

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Diplomová práce**

**2018**

**Milan Krám**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Milan Krám**

**Slad'ování rodinného a pracovního života na  
pozadí konceptu familismu ve vybraných zemích**

*Diplomová práce*

Praha 2018

Autor práce: **Bc. Milan Krám**

Vedoucí práce: **Ing. Mgr. Olga Angelovská**

Studijní program: **Veřejná a sociální politika**

Rok obhajoby: **2018**

## **Bibliografický záznam**

KRÁM, Milan. *Slad'ování rodinného a pracovního života na pozadí konceptu familismu ve vybraných zemích*. Praha, 2018. 131 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Olga Angelovská.

**Rozsah práce:** 283.322 znaků

## **Anotace**

Cílem této práce je na pozadí konceptu familismu a s přihlédnutím k genderové rovnosti analyzovat vybrané veřejně politické nástroje České republiky a Spolkové republiky Německo, které ovlivňují harmonizaci privátního a pracovního života u rodin s dětmi do tří let věku. Práce se ve své teoretické části zabývá popisem dopadů současných společenských změn na sladování obou sfér života, genderovou rovnost, ženy a jejich aspirace, rozhodování rodin o reprodukčních plánech či samotnou fertilitu. Dále nabízí vysvětlení vztahu mezi různými koncepty veřejných politik a jejich vlivu na harmonizaci obou světů, genderovou rovnost a svobodnou volbu životní strategie. V analytické části posléze nabízí vhled do příslušných konceptů veřejně-politických nástrojů obou vybraných zemí, komparuje je mezi sebou za použití předem definovaných kategorií a přináší jejich analýzu optikou konceptu familismu formulovaného Sigrid Leitnerovou. Ve svém závěru, konkrétně v kapitole „Diskuse a souhrn doporučení“, pak práce nabízí návrhy na úpravu některých veřejně-politických nástrojů v ČR inspirované těmi regulacemi Spolkové republiky Německo, které mají potenciál pozitivně ovlivnit podmínky harmonizace obou životních sfér, jakož i svobodnou volbu životní strategie a genderovou rovnost.

## **Annotation**

The goal of this diploma thesis is to analyse public policies of the Czech republic and Germany which are focused on work-life balance of families with children under three years of age. In its theoretical part the diploma thesis offers description of how current changes in our society affects work-life balance, gender equality, women and their aspirations, decision-making of families concerning their preproduction plans and fertility itself. As next this thesis brings explanation of relationship between different public policy designs and their affects on harmonization of both life spheres, gender equality and free choice of life strategy. In the analytical part the diploma theses analyses concrete public policy instruments of both chosen countries, compares them with each other using predefined categories and offers analysis performed in the framework of familialism concept formulated by Sigrid Leitner. Finally, in the chapter „Discussion and summary of recommendation“ the diploma thesis offers suggestions for modification of some concrete regulations in the Czech republic inspired by chosen regulations that are currently used in Germany and that are considered as instruments

with potential to positively influence harmonization of both life spheres, gender equality and free choice of life strategy.

## **Klíčová slova**

Harmonizace rodinného a pracovního života, familismus, genderová rovnost, instituce péče o dítě, předškolní vzdělávání, mateřské školy, jesle, rodičovská dovolená, mateřská dovolená, otcovská dovolená, veřejná politika, rodinná politika, sociální stát

## **Keywords**

Work-life balance, harmonization of family and work life, familialism, gender equality, childcare institution, preschool education, kindergarten, creche, parental leave, maternity leave, paternity leave, public policy, family policy, welfare state

## **Title/název práce**

“Harmonization of family and work life from the view of familialism concept in chosen countries.”

“Slad'ování rodinného a pracovního života na pozadí konceptu familismu ve vybraných zemích.”

## **Prohlášení**

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

V Praze dne .....

Milan Krám

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí této diplomové práce Ing. Mgr. Olze Angelovské za její vedení, cenné rady a odborné připomínky, které mi během psaní mé práce poskytovala.

Chci také poděkovat své přítelkyni Veronice za její pochopení a podporu, kterou mi po celou dobu mého studia trpělivě poskytovala a za vytvoření podmínek, bez kterých by jeho dokončení nebylo možné.

## Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>3</b>
<b>1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY A ODŮVODNĚNÍ VÝZKUMU .....</b>	<b>5</b>
1.1 PROMĚNY SPOLEČNOSTI A NOVÉ VÝZVY .....	5
1.1.1 <i>Ekonomický tlak, strukturální a institucionální změny, demografické vlivy.....</i>	5
1.1.2 <i>Proměna hodnot, oslabení rodiny, kulturní změny .....</i>	6
1.1.3 <i>Úspěch žen na trhu práce a na poli vzdělání.....</i>	7
1.1.4 <i>Design sociálních politik jako filtr rodinného chování.....</i>	9
1.1.5 <i>Design veřejných politik a fertilita .....</i>	10
1.1.6 <i>Kultura jedináčků a bezdětných.....</i>	11
1.2 DOPAD MATEŘSTVÍ A GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ NA ŽENY .....	12
1.2.1 <i>Genderové rozdíly ve mzdách .....</i>	12
1.2.2 <i>Segregace na trhu práce .....</i>	14
1.2.3 <i>Ohrožení chudobou.....</i>	17
1.2.4 <i>Dopad na zaměstnanost žen a návrat na trh.....</i>	17
1.3 VÝZVY V OBLASTI VEŘEJNÝCH POLITIK .....	19
1.4 PRÁVO NA SVOBODNOU VOLBU ŽIVOTNÍ STRATEGIE.....	20
1.4.1 <i>Dílčí shrnutí .....</i>	23
<b>2 VÝBĚR ZKOUMANÝCH ZEMÍ.....</b>	<b>25</b>
2.1 ÚSKALÍ VÝBĚRU ZKOUMANÝCH ZEMÍ.....	25
2.2 PRŮSEČÍKY KOMUNISTICKÝCH REŽIMŮ Z HLEDISKA VEŘEJNÝCH POLITIK.....	28
2.2.1 <i>Trend re-familizace post-komunistických zemí.....</i>	29
2.2.2 <i>Komunistické režimy a genderová rovnost .....</i>	29
2.3 SOUČASNÝ STAV V ČR A SRN .....	30
<b>3 TEORETICKÉ VÝCHODISKO.....</b>	<b>37</b>
3.1 POJETÍ VEŘEJNÉ POLITIKY Z HLEDISKA RODINNÉHO.....	37
3.2 SOCIÁLNÍ STÁT DLE ESPING-ANDERSENA A KONCEPT FAMILISMU .....	37



3.3	NÁSTROJE VEŘEJNÉ POLITIKY PRO HARMONIZACI PRACOVNÍHO A PRIVÁTNÍHO ŽIVOTA...	44
3.3.1	<i>Instituce péče o dítě</i> .....	44
3.3.2	<i>Nástroje zaměřené na domácí péči o děti a finanční podpora</i> .....	45
3.3.3	<i>Flexibilní formy práce, částečné úvazky</i> .....	46
3.3.4	<i>Dílčí shrnutí</i> .....	47
<b>4</b>	<b>DESIGN KOMPARATIVNÍ ANALÝZY NÁSTROJŮ PRO SLAĐOVÁNÍ PRIVÁTNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA</b> .....	<b>48</b>
4.1	VÝBĚR DESIGNU ANALÝZY A JEJÍ OMEZENÍ .....	48
4.2	VÝZKUMNÁ OTÁZKA A CÍL PRÁCE .....	52
4.3	POJETÍ KOMPARACE A ANALÝZY .....	52
<b>5</b>	<b>VÝZKUMNÁ ČÁST</b> .....	<b>54</b>
5.1	MATEŘSKÁ, RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ, PŘIDRUŽENÁ FINANČNÍ PODPORA A PRACOVNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA.....	54
5.2	FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ FORMY, ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY .....	65
5.2.1	<i>Hledisko familisace / defamilisace a genderové rovnosti</i> .....	71
5.2.2	<i>Hledisko harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby</i> .....	80
5.3	INSTITUCE PÉČE O DĚTI DO VĚKU TŘÍ LET DÍTĚTE .....	86
5.3.1	<i>Hledisko familisace / defamilisace a genderové rovnosti</i> .....	112
5.3.2	<i>Hledisko harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby</i> .....	116
<b>6</b>	<b>DISKUSE A SOUHRN DOPORUČENÍ</b> .....	<b>121</b>
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>133</b>
	<b>SUMMARY</b> .....	<b>135</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>136</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>171</b>
	<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>172</b>

## Úvod

Sladování pracovního a privátního života neboli moderně „work-life balance“, je v této době více než zásadním tématem a stalo se otázkou důležitou pro celou společnost. Ta se v posledním století velmi výrazně proměnila. Změnila se z hlediska hodnot, kdy je více kladen důraz na hodnoty jiné než tradiční, a sice na individualizaci, seberealizaci a na materiální zajištění. Hlavní preference rodin dnes leží na poli kontinuální kariéry, což vede k odkládání založení rodiny a snižování porodnosti. Změnila se struktura ekonomiky, kdy rostoucí globalizace vyžaduje stále větší flexibilizaci práce, což s sebou přináší méně stability (zejména pro méně vzdělané skupiny, které jsou flexibilizací práce nejvíce ohroženy), méně jistoty a nová sociální rizika pro jednotlivce a rodiny. Stále více než dříve je dnes také častější situace kdy příjem, který rodině zajistí akceptovatelný materiální standard, již nemůže být zajišťován pouze jedním rodičem (typicky mužem). Není to však jen materiální potřeba, co zvyšuje podíl žen na trhu práce. Je to také jejich tlak na vytváření rovných podmínek ve veřejném i soukromém životě. Společně s úspěchem žen na poli vzdělávání a na pracovním trhu, kde jejich participace roste, tedy nutně dochází k posunu od tradičního „male breadwinner“ modelu k modelu „dual breadwinner“ a s tím také ke změně tradičních genderových rolí. S tím v ruku v ruce vzniká jisté pnutí v otázce přerozdělování neplacené práce, která vždy byla, s ohledem na genderové rozdělení, pouze na bedrech žen. Tyto změny pak nutně vedou k proměně vztahu mezi prací a rodinou a kladou mnohem větší nároky na sladování pracovního a privátního života. Mezi všechna ostatní sociální rizika, které nás v souvislosti s přechodem k post-industriální společnosti ohrožují, lze tedy přidat i právě nerovnováhu mezi oběma sférami života (Taylor-Gooby 2004: 2).

Tato situace přináší nové výzvy samotnému konceptu sociálního státu a taktéž v oblasti designu sociálních a rodinných politik jednotlivých států, které ne vždy jsou dostatečně genderově sensitivní, a ne vždy jsou designované tak, aby skutečně umožňovaly rodinám si svobodně zvolit svou životní strategii, tedy to, jakým způsobem budou rozdělovat svůj čas mezi kariéru a rodinu (Taylor-Gooby 2004: 2). Právě veřejné politiky a jejich nástroje pomáhají utvářet rámce, v jejichž intencích je rozhodovací proces rodin ovlivňován a stimulován. Jejich koncept by proto měl být takový, aby nabízel co nejširší možnosti a poskytoval co možno nejlepší podmínky pro skutečně svobodnou volbu životní strategie, která nebude pouze výsledkem omezené nabídky, ale osobních voleb (Sirovátka 2006: 53).

Je-li řeč o změnách globalizované společnosti a proměnách genderových rolí, je záhodno se zabývat koncepty příslušných veřejných politik, které by na takové změny měly reagovat. Proto také vzniká tato diplomová práce, v rámci které budeme zkoumat, jak se s těmito změnami skrze veřejně-politické nástroje vypořádávají vybrané státy. V souvislosti s tím jsme si jako cíl práce stanovili zjistit jakým způsobem koncepty rodinných politik SRN a ČR podporují rodovou rovnost v péči a harmonizaci pracovního a privátního života, a to v kontextu konceptu familismu. Zároveň budeme také zkoumat jakým způsobem veřejné politiky vybraných států podporují svobodnou volbu životní strategie. Pro účely naší analýzy a splnění cíle si vytipujeme a budeme zkoumat konkrétní veřejně-politické nástroje, které mají potenciál výše uvedené ovlivnit. V neposlední řadě budeme také analyzovat, zda je možné mezi německými veřejně-politickými nástroji najít takové regulace, které by bylo možné doporučit pro integraci v České republice. Závěrem tedy budeme formulovat případné návrhy na úpravu některých veřejných politik v ČR.

# 1 Vymezení problematiky a odůvodnění výzkumu

Tato kapitola má za cíl do určité míry popsat problematiku související s vývojem společnosti a nastínit tak důvody, které nás přiměly se tímto tématem zabývat.

## 1.1 Proměny společnosti a nové výzvy

Jak již uvedeno v úvodu, prochází naše společnost hodnotovými, strukturálními a kulturními změnami. To platí i pro českou společnost, která sice po několik dekad měla odlišný vývoj od zbytku západní Evropy, protože hodnotové a strukturální uspořádání bylo od „západu“ odlišné, nicméně v devadesátých letech, po revoluci, se již i Česká republika přiblížila v rodinném chování západní Evropě. Všechny tyto hodnotové a strukturální změny nutně vytváří vyšší nároky na skloubení pracovního a privátního života a tím mění i tradiční rodinné chování (Taylor-Gooby 2004: 4) a kromě toho také přináší společenské změny v oblasti rovnosti genderových rolí. Konkrétní faktory budou nastíněny v následujících kapitolách.

### 1.1.1 Ekonomický tlak, strukturální a institucionální změny, demografické vlivy

Jedním z faktorů, který mění chování společnosti, jsou například strukturální změny spojené s globalizací, dynamičností trhů práce, ale také posunem ke vzdělanostní společnosti (Sirovátka 2006 :3). V souvislosti s rostoucí globalizací dochází k mnoha změnám jak na trhu, tak v pojetí tradičního pracovního úvazku, kdy jsme svědky stále většího důrazu na flexibilizaci práce, což je trend, který vnáší mezi jedince a rodiny více nejistoty a ztíženou možnost plánování (Taylor-Gooby 2004 :8).

Současná globalizovaná ekonomika vytváří tlak na jedince a hraje roli v rozhodovacím procesu ohledně načasování založení rodiny, což souvisí právě s onou rostoucí nejistotou na trhu práce, která mladé jedince vede k odsouvání jakýchkoliv závazků dlouhodobého charakteru, mezi které patří právě usazení se a zplození potomka (McDonald 2000 :433-435). Soudobé nastavení ekonomik, které stojí na charakteru kompetitivnosti a přináší neustále nové požadavky na jednotlivce (ať již v podobě časové, tak kvalifikační), jsou v podstatě v kontrastu s rodinným chováním a dalo by se i říci, že jsou k němu nepřátelské (Beck 1992: 197). Současné ekonomiky svým charakterem vlastně vytvářejí takový rámec, který jednotlivce, spíše než k rodinnému životu a pro-porodnímu chování, tlačí k jednání v intencích „principu racionality dnešních společností“, kdy ta si žádá jedince, kteří jsou neustále k dispozici, jsou maximálně flexibilní, nemají žádné závazky, které by je omezovaly a jsou kdykoliv schopni přizpůsobit se

měnícím se podmínkám (McDonald 2000 :422-430). Soudobý trh a jeho nastavení v podstatě jen těžko poskytuje prostor pro založení rodiny, neb jak uvádí Beck ...“opravdová tržní společnost je společností bezdětnou.” (Beck 1992 :16 in Sirovátka 2006 :51).

Ruku v ruce s ekonomickými nejistotami, růstem životních nákladů a nedobrou finanční situací mladých lidí tento stav pomáhají utvářet také potíže v souvislosti s nedostačující bytovou situací či ústup některých pro-rodinných regulací, které by byly součástí veřejných politik a měly za cíl zvýšit nebo alespoň udržet porodnost či jakkoliv podpořit pro-rodinné chování. Tyto faktory můžeme označit jako institucionální. Mezi institucionální faktory, které negativně ovlivňují rodinné chování mladých lidí, můžeme například řadit také nedostatek předškolních zařízení a jiné formy přímé či nepřímé podpory (Hašková 2009: 5).

Nejen výše zmíněné faktory, ale například ústup nukleární rodiny do pozadí, vyšší rozvodovost a častější ukončování vztahů je trendem, které pak mají negativní dopad jak na odkládání zakládání rodin a na čím dál vyšší věk prvorodiček, tak na samotnou míru fertility (Sirovátka 2006 :17-18). Ta (TFR<sup>1</sup>) byla v ČR za rok 2016 na hodnotě 1,63<sup>2</sup>, což může být pozitivní např. v porovnání s hodnotou 1,14<sup>3</sup> z roku 2000 (Zaostřeno na ženy a muže 2017 :41), stále je však toto číslo velmi nízké uvědomíme-li si, že za úhrnnou plodnost postačující k udržení početního stavu populace se považuje hodnota 2,08 (Sirovátka 2006 :47). Té v celé Evropské unii nedosáhla žádná členská země, přičemž nejbliže jí je Francie s hodnotou 1,88 za rok 2017 (Fertility balance sheet 2017). Průměr celé EU pak činil 1.58<sup>4</sup> (Fertility Statistics 2017)<sup>5</sup>.

### **1.1.2 Proměna hodnot, oslabení rodiny, kulturní změny**

Propad porodnosti má své příčiny nejen v proměnách trhu nebo v průmyslové revoluci<sup>6</sup>, která chování lidí utvářela, ale také v proměnách hodnot, postojů a preferencí společnosti. Již od šedesátých let minulého století můžeme pozorovat klesání porodnosti, které je označováno

---

<sup>1</sup> Total fertility rate - „úhrnná plodnost“, která znázorňuje počet živě narozených dětí na jednu matku.

<sup>2</sup> Dle předběžných, avšak v Ročence zatím nepublikovaných výpočtů by za rok 2017 měla plodnost být na hodnotě 1,67 (Pohyb obyvatelstva 2018). Neboť není ještě oficiálně publikována, uvádíme v textu hodnotu za rok 2016.

<sup>3</sup> Historicky nejnižší hodnota považovaná za „dno“ porodnosti ČR

<sup>4</sup> Hodnoty úhrnné porodnosti jsou za rok 2015, což jsou poslední dostupná data z Eurostatu

<sup>5</sup> Data za celou EU jsou v Eurostatu dostupná pouze za rok 2015. Další publikace plánována v červenci tohoto roku, tudíž nebyla dostupná v době dokončení této práce.

<sup>6</sup> Tzv. První demografický přechod, který je spojován s průmyslovou revolucí, započal v Anglii a Francii v pol. 18. Století, zatímco v Čechách a na Moravě proběhl v letech 1830 až 1930.

jako Druhý demografický přechod (van de Kaa 1987 in Sirovátka 2006 :32). Charakteristická je pro něj proměna chování a vůbec ona celková změna hodnotového nastavení ve společnosti. Zatímco dříve bylo spíš běžné podřizování se potřebám rodiny jako celku, nyní si jedinec více hledí svého individuálního životního plánu (stěhování pryč od rodiny za prací, do města), což nutně vede k oslabení rodinných vazeb, oslabení funkce rodiny jako instituce a s ní spojenou solidaritou (Možný 2006 :191). Kulturní změny tedy můžeme pozorovat jak ve změnách chování, rostoucím individualismu, zvyšování důležitosti volného času, zábavy a vůbec v převrácení tradičních hodnot, ale také třeba, jak uvádí Koschin, v klesajícím vlivu náboženství (2005: 122). To vše společně s rostoucí emancipací, vzděláním žen a genderovou rovností způsobuje upřednostňování kariéry před zakládáním rodiny.

Je třeba říci, že s hodnotovými a strukturálními změnami přichází v současné postmoderní společnosti i nabídka více možností a příležitostí. To se obecně dá považovat za pozitivní, nicméně zároveň se jedná o změny rodičovství v zásadě konkurující, neboť s nimi ruku v ruce přichází ona již zmíněná rizika a nejistoty, jako jsou proměny trhu práce či rozvolněné rodinné vazby. Tyto faktory se vzájemně střetávají a dlouhodobý závazek, jakým je založení rodiny výše zmíněné nejistoty jen prohlubuje a vytváří tlak na skloubení obou sfér života, kdy jedno se snadno může stát překážkou pro to druhé (Esping-Andersen 2002: 2 in Sirovátka 2006 :52).

### **1.1.3 Úspěch žen na trhu práce a na poli vzdělání**

Dotýkáme – li se v této práci společenských změn v kontextu sladování a rovnosti pohlaví, je záhodno taktéž zmínit vyvíjející se postavení žen, jejich osobních identit, vzrůstajících a legitimních nároků na principy rovnosti, participaci na vzdělávání, na trhu práce či ve veřejných funkcích.

Jak již zmíněno v úvodu této práce, podíl žen na trhu práce roste a dochází k narušení tzv. „male breadwinner“ modelu (Taylor-Gooby 2004 :17). Toto chování je jednak způsobeno materiální stránkou, kdy dochází k situaci, že jeden příjem zkrátka již nestačí k zajištění dobrého rodinného standardu, ale také větší vzdělaností a emancipací žen ve společnosti (Beck 1992: 10). Trend rostoucí participace žen na trhu práce, stejně jako postupné narovnávání pozic mezi muži a ženami, je dnes vnímán jako daný a nereversibilní. Stejně tak zvyšování kvalifikace žen a jejich obsazování pozic, které byly historicky vždy vnímány jako „mužské“ (Brannen 1998 in Sirovátka 2006 :14). Z hlediska makrosociálního (a vlastně i mikrosociálního – pro rodiny samotné) a z hlediska žen samotných (seberealizace) je participace žen na trhu více než

žadoucí. Tato situace s sebou však do společnosti přináší jisté pnutí, které se projevuje nejen ztíženými podmínkami pro skloubení privátní a pracovní sféry. V každém případě fakt, že ženy více „atakují“ trh práce neznamena, že by byly jakkoliv osvobozeny od své kulturně podmíněné role pečovatelek o děti a domácnost (Valentová 2004 in Sirovátka 2006: 133). Naopak k jejich již tradičním pečovatelským rolím přibývá i ta kariéerní a v zásadě jsou to ženy, na jejichž bedrech úloha skloubit obě sféry života vězí (Fraser 1996: 60). Stále tedy platí, že volba kariéry, dosažená pozice a sociální status jsou velmi silně provázané s jejich mateřskou a pečovatelskou rolí (Valentová 2004 in Sirovátka 2006: 133). A v zásadě jen velmi pomalým tempem dochází k posunu a přerozdělování rolí v domácnosti, přičemž zvládat „nové“ role se „starými“ není pro ženy ani tak možností, jako nutností (Hašková 2009: 6). Přetrvávající špatné rozdělení neplacené práce v domácnosti je samozřejmě problém sám o sobě, bohužel s sebou nese ještě konsekvence v postavení na trhu práce (atraktivita ženy jako zaměstnance), mzdových rozdílech a samotné zaměstnanosti. Hlásí – li se žena na nějakou zodpovědnější pozici, střetává se jaksí automaticky s tím, že je na ni nahlíženo jako na někoho, kdo je méně flexibilní, kdo je limitován a kdo zkrátka nebude moci být časově dostupný ve chvíli, kdy to bude třeba (Tamtéž). Toto vnímání se pak odráží v preferencích zaměstnavatelů, kteří z pragmatických a zároveň kulturně-stereotypních důvodů a již v očekávání budoucího statusu „matky – pečovatelky“<sup>7</sup>, zejména je-li žena v takřikající „vhodném věku“, dávají při procesu výběru svých zaměstnanců přednost mužům, u kterých nepředpokládají několikaleté přerušování práce (Valentová 2004: 10 in Sirovátka 2006: 133). Vzhledem k těmto kulturním faktorům, které jsou hluboce zakořeněny a odrážejí se jak v domácnostech, tak i u zaměstnavatelů (Hašková 2009: 6), je velmi těžké naplňovat rodinné chování, stává-li se založení rodiny stimulem negativně ovlivňujícím kariéerní aspirace.

Bylo by velmi silné použít v souvislosti s tímto slovo stigma, ale „...*fakt, že ženy mohou mít děti, pro ně znamená zvláštní status institucionalizovaný nejenom v sociálních normách, opatřeních sociálního státu, ale i v poptávce po pracovní síle*“ (Hašková 2009 :10).

Jakkoliv bychom nechtěli omlouvat jednání zaměstnavatelů, je nutno říci, že jejich jednání v tomto ohledu vychází z historického vývoje, společností daným rozdělením genderových rolí a rozdělením placené a neplacené práce, kdy právě ta neplacená, vykonávaná doma, připadá spíše na ženy, zatímco ta placená, vykonávaná v oficiálním zaměstnání, zase na

---

<sup>7</sup> Již v očekávání budoucího břemene v podobě péče o potomky zaměstnavatelé nahlíží na ženy jako na méně „perspektivní pracovníky“

muže. V očekávání toho rozdělení již dopředu sami zaměstnavatelé vlastně vytvářejí bariéry, které ženy v otázce kariéry odsouvají na druhou kolej a v podstatě je diskriminují (Tamtéž).

#### 1.1.4 Design sociálních politik jako filtr rodinného chování

Slovo filtr, uvedené v nadpisu v souvislosti se sociální politikou a rodinným chováním, které jsme si vypůjčili od T. Sirovátky, je zde více než příhodné (2006: 4). Co se faktorů ovlivňujících rodinné chování týče, již jsme se v této práci dotkli těch strukturálních jako je ekonomický tlak, finanční nejistota, globalizovaný pracovní trh či vysoké náklady na rodinu, které ve výsledku vedou k jevu zvanému „*child gap*“<sup>8</sup> (Esping-Andersen 2002 in Sirovátka 2006 :52-53). Dotkli jsme se také těch hodnotových a nastínili institucionální faktory. Nyní a na tomto místě považujeme za vhodné zaměřit se na roli veřejně politických nástrojů a regulací. Pokud totiž umíme příslušné faktory ovlivňující rodinné chování identifikovat a rozdělit do výše uvedených kategorií, pak je možno uvažovat o tom, že veřejná politika svými regulacemi může pozitivně ovlivnit možnosti voleb a preferencí jednotlivých členů rodin a domácností. Veřejné politiky totiž svým nastavením rodinné jednání ovlivňují a vytváří jakousi paletu potenciálních voleb, možností, kombinací a vlastně rámeček, v jehož intencích a daných hranicích se lidé rozhodují (Tamtéž). Vhodným nastavením regulací tedy můžeme pozitivně ovlivnit rozhodování o založení rodiny například tím způsobem, že zmírníme dopady rodičovství na oblast zaměstnání a kariérní aspirace tak budou o něco méně ovlivněny podmínkami, v nichž jedinec k rozhodnutí dochází (Tamtéž).

Jak zmiňuje Esping-Andersen, významnou roli při utváření podmínek, v nichž lidé realizují své kariérní a rodičovské aspirace a které ovlivňují, jak dobře se jim bude dařit kloubit oba světy dohromady, hraje právě design veřejných politik – jinými slovy: „*režim sociálního státu*“ (in 2002 in Sirovátka 2006 :53). Na tomto místě můžeme zmínit „*teorii inkoherece*“ od McDonalda, který uvádí, že neuspokojivě nízké porodnosti jsou jednak důsledkem nekoherence mezi regulacemi ovlivňujícími sladění obou životních sfér, ale taktéž nesouladu mezi genderovou nerovností aplikovanou ve vztahu k rodinnému prostředí na straně jedné a genderové rovnosti aplikované na trhu práce a trhu vzdělávání na straně druhé (2000 in Sirovátka 2006 :52). Co se vztahu nastavení genderové rovnosti a fertility týče, historie ukazuje, že i když vyšší genderová rovnost v rodině a na trhu práce nejprve vede ke snížení porodnosti, reakce v podobě přeorientování se na genderovou rovnost i v ostatních institucích (zejména

---

<sup>8</sup> Rozdíl mezi počtem dětí, které rodiny chtějí mít a počtem dětí, které skutečně mají.



pak opět v rodině i na trhu práce) napomáhá klesající fertilitě bránit. Tento vývoj nazývá Sirovátka jako „feministický paradox“ (2006 :53). V souvislosti s tímto je nutné zmínit, že jestliže je dle McDonalda individualismus žen a současně tradiční rozdělení rolí (tedy situace, kdy ženy na jedné straně mají kariérní aspirace, avšak na druhé jim jejich domácí role zůstala v plné míře) sociálním a kulturním konstruktem, je možné ho jako celek nějak upravit. A to samozřejmě ne tak, aby ženy opustili své kariérní a jiné aspirace a tužby, ale takovým způsobem, který je umožní realizovat, tedy skrze podporu genderové rovnosti ve všech možných dimenzích a ve všech institucích (in Sirovátka 2006 :53). Z toho nám vyplývá, že pakliže chceme ovlivnit rodinné chování a fertilitu, měli bychom se pokoušet skrze veřejné politiky „jít naproti“ i genderové rovnosti.

### 1.1.5 Design veřejných politik a fertilita

Jakkoliv design veřejných politik ovlivňuje jednání jednotlivců a rodin a vytváří podmínky, v jejichž intencích dochází k volbám životních strategií, není vůbec lehké říci, do jaké míry ovlivňuje design veřejných politik právě porodní chování. V předchozí části práce jsme citovali McDonalda, dle kterého se design politik v porodnosti odráží (2000 in Sirovátka 2006: 52) a jistě tomu tak je. Nicméně pro celý obrázek je vhodné uvést, jak uvádí Hobson, že různé designy rodinných politik se sice váží k různým hladinám fertility (tedy různá nastavení politik mají různé výsledky), nicméně zároveň se jeví, že efekt veřejných politik je v tomto ohledu spíše na úrovni korekce, než že by opravdu odvracel dlouhodobé klesání úhrnné porodnosti (in Sirovátka 2006: 56). Vzhledem k tomu, že fertilita je ovlivňována širokou paletou faktorů, není lehké říci, který z nich je ten stěžejní či který působí nejefektivněji. S největší pravděpodobností se jedná o průnik různých regulací v rámci rodinné politiky, ale také o průnik či vzájemné ovlivňování s jinými politikami (Tamtéž).

Touto podkapitolou jsme nechtěli bagatelizovat efekt veřejných politik na porodnost nebo dokonce říci, že nemá smysl se pokoušet fertilitu skrze regulace ovlivňovat. Jen jsme považovali za vhodné poukázat na to, že problematika porodnosti je vcelku komplexní a složitá a při tak bohatém mixu strukturálních, hodnotových a kulturních faktorů je skutečně těžké určit skutečnou míru dopadu konkrétních zvolených politik na fertilitu. Budou i ty „nejvstřícnější“<sup>9</sup> regulace dostačující v konkurenci s hodnotovými proměnami, individualismem? Jistě je spousta přímých a nepřímých podpor, kterých se rodinám může dostat a které mohou fertilitu podpořit.

---

<sup>9</sup> Nevstřícnější ve smyslu nastavení veřejných politik, které v maximální možné míře podporují pro-rodinné chování, sladění obou sfér života a genderovou rovnost

Nicméně jen stěží lze určit, kde již končí efekt zvolené regulace a kde začínají hodnoty a osobní preference potenciálního rodiče, jenž se rozhoduje mezi tím, zda mít pouze jedno nebo dvě děti.

Že k obávámí se z klesání porodnosti i do budoucna máme důvod, nastiňuje například Sobotka (2004 in Hašková 2009: 6). Ten uvádí, že rozlišování změn na strukturální, institucionální a hodnotové má svůj smysl z hlediska vědeckého a politického a zamýšlí se nad tím, že pokud vězí nízká plodnost ve strukturálních a institucionálních příčinách, dá se v případě příslušných a pozitivních změn na poli těchto faktorů (např. můžeme posílit institucionální péči o děti, zlepšit přístup k půl úvazkům apod.) očekávat, že rodinné chování společnosti se změní a že může dojít ke zvýšení plodnosti. Zatímco pokud vězely příčiny ve změnách hodnot, k navýšení plodnosti a změně rodinného chování dojít vůbec nemusí, jakkoliv může být míra a poměr působení strukturálních a hodnotových faktorů v průběhu času upravován (Tamtéž). Tuto myšlenku je možno velmi dobře vztáhnout na situaci a vývoj v postkomunistických zemích, mezi které patří i Česká republika. Hodnotové, kulturní a strukturální faktory se totiž vzájemně prolínají, ovlivňují se, jsou tedy spolu v interakci a v průběhu společenského a demografického vývoje se jejich podíl a intenzita, s jakou působí, může měnit. Tedy bavíme – li se o postkomunistických zemích, může nejprve, v důsledku socio-ekonomických transformací, docházet ke změnám v rodinném chování z důvodů strukturálních a institucionálních, zatímco později mohou nabrat na síle spíše změny hodnot a postojů (Lesthaege a Surkyn in Hašková 2009 :6). Toto, dovolujeme si soudit, by odpovídalo i vývoji v České republice, kde nejprve (v devadesátých letech) došlo ke zvýšení ekonomické nejistoty společnosti v kombinaci s transformací ekonomiky a oslabením pro-rodinných opatření (tedy strukturální a institucionální vlivy) a posléze se k těmto změnám přidaly taktéž kulturní a hodnotové změny, které v souvislosti s demokratizací a ostatními proměnami ve společnosti (tržní hospodářství, nové možnosti a volby) vyústili v pokles plodnosti (Porodnost a plodnost 2014 :25) a vůbec v posun rodinného chování více k západu.

### **1.1.6 Kultura jedináčků a bezdětných**

Jestliže jsme v předešlých podkapitolách pojednávali o kulturních a hodnotových změnách, rodinném chování a porodnosti, je vhodné se také zmínit o tom, kam až tyto změny mohou vést. V souvislosti s tím je vhodné dotknout se tzv. „low fertility trap“ neboli „pasti nízké plodnosti“, kterou zmiňuje Lutz a dle kterého, pokud se ve společnosti dostane fertilita pod určitou úroveň, na které se pak po nějakou dobu bude držet (zmiňuje např. hodnotu 1,5), mohou začít ve společnosti působit síly, které povedou k dalšímu snižování fertility, pakliže

nebudou ve společnosti vyvinuty snahy těmto silám kontrující (Lutz 2007: 173). Hodnota 1,5 pochází od McDonalda, který takovou hodnotu považuje za kritickou a uvádí, že pro společnost je snazší udržet stav porodnosti okolo 1,6 než ji nechat klesnout např. na 1,3 a posléze se zpětně se snažit na dosáhnout výše uvedené ztracené hladiny. V souvislosti s tím doporučuje, aby vlády raději vyvinuly snahu porodnost pod tuto kritickou hranici nepustit (2005 in Lutz 2007 :1273). Stav „pasti nízké porodnosti“ je spojován s několika faktory, konkrétně demografickým, kdy méně matek zkrátka přivede na svět méně potomků, faktorem kombinujícím rodinné chování a „ekonomické aspirace“ mladých lidí a jejich představy o nějakém ekonomickém standardu a příjmu, kterého by chtěli dosáhnout a který může být s dlouhodobými rodinnými závazky v kontrastu, a konečně s faktorem sociologickým, který hovoří o tom, že fertilita na nízké úrovni vede k jakési „kultuře nízké plodnosti“, neboli „kultuře malých rodin“, „kultuře jedináčkovštiny“ či „kultuře bezdětnosti“ (Lutz 2005 :701-704). A takový vývoj „kultury nízké plodnosti“ se vcelku jeví reálný, a to zejména v zemích, kde již jev bezdětnosti nebo jedináčkovštiny není ničím výjimečným. Dá se očekávat, že lidé, kteří vyrůstají ve společnosti, kde je procento bezdětných vysoké, budou spíše tíhnout k výběru podobné životní cesty. Pokud člověk kolem sebe během procesu socializace vidí ponejvíce rodiny s jedním dítětem nebo bezdětné, formuje ho taková zkušenost do budoucna (tamtéž). Pro příklad můžeme jít do Německa, konkrétně do jeho západní části, kde již je možno zaznamenat nárůst počtu lidí, kteří si pro svůj život volí cestu bez dětí (tamtéž).

## **1.2 Dopad mateřství a genderových stereotypů na ženy**

V předešlých částech této práce popisujeme, že je rodina stále více vystavena tlaku na skloubení rodinné a pracovní role, přičemž úkol skloubit tyto dvě oblasti již „tradičně“ připadá na ženy, které jsou v důsledku toho (a v důsledku absence na trhu práce) limitovány ve svých kariérických možnostech. Zmiňovali jsme se o tomto v souvislosti s dopadem na fertilitu a zmiňovali jsme se o rizicích, kterým jsou rodiny vystaveny. Bylo by nyní vhodné se nyní zaměřit na dopady, se kterými se, v důsledku genderových nerovností, potýkají samotné ženy.

### **1.2.1 Genderové rozdíly ve mzdách**

Bavíme-li se o dopadech na ženy, je nutno zmínit jejich znevýhodnění z hlediska odměňování za placenou práci. Prakticky na celém světě existuje nerovnost v odměňování mužů a žen za vykonanou práci a nejedná se o jakýsi fenomén, který by byl typický jen pro určitou část Evropy nebo dokonce některou zemi. Jednotlivé státy se v tomto liší pouze mírou

rozdílnosti v platech žen a mužů, nikoliv v samotné (ne)existenci těchto rozdílů (Gender pay gap 2007). Z hlediska terminologie je vhodné uvést, že pro genderové rozdíly v platech se ustálil mezinárodní termín „Gender pay gap“<sup>10</sup>.

A jak tedy Gender pay gap vzniká? Jak již v předešlé části práci (konkrétně v kapitole „Úspěch žen na trhu práce a na poli vzdělání“) nastíněno, příčiny můžeme, zjednodušeně řečeno, hledat právě v nevýhodných podmínkách v souvislosti s mateřstvím a péčí o rodinu, přerozdělením neplacené práce v rodinách, v souvisejících stereotypech a kulturních vzorcích ústících do nerovného postavení žen a slabé institucionální podpore.

Celkově existuje řada faktorů, které se na vytváření rozdílů mezi muži a ženami podílejí. Jedním z nich je například lidský kapitál, který se sestává z různých charakteristik. Spadá do něj například formální vzdělání, souhrn našich zkušeností, schopností a odborných znalostí, které jsme nashromáždily a které vytvářejí předpoklad pro výkon té či oné práce – tedy jde o to, co umíme. Do lidského kapitálu je dále logicky nutno zahrnout délku praxe, tedy dobu strávenou na pracovní pozici. Tyto faktory lidského kapitálu pak určují naši cenu na pracovním trhu, naši mzdu (Mincer 1975 in Pytliková 2015: 10). A právě výpadek z pracovní aktivity v důsledku těhotenství a péče o rodinu ovlivňuje délku praxe a zkušenosti, kterou ženy během své kariéry získají. A jak uvádí Becker, v podstatě každá netržní aktivita má negativní vliv na výši mzdy člověka v důsledku „nehodnocení lidského kapitálu“ a „snížení investic do lidského kapitálu“ (in Pytliková 2015: 10). Celkově můžeme vyzdvihnout tři základní faktory, které určují míru gender pay gap. Je jimi například genderové rozdíly v celkové době trvání zaměstnání během lidského života, dále genderové rozdíly v počtu průměrně odpracovaných hodin za týden (ženy většinou redukuje počet odpracovaných hodin za účelem péče o rodinu) a obecně genderové rozdíly v odměňování (Directorate-general 2016 :33).

Na tomto místě je vhodné zmínit, že lze vysledovat souvislost mezi počtem dětí a hodnotou gender pay gap. Například v ČR rozdíl v mediánu mzdy rodičů s jedním dítětem činí až 20 %, se dvěma dětmi již 32 %. Pakliže má rodina tři a více dětí, dosahuje mediánový rozdíl měsíční mzdy až 36 %<sup>11</sup>. Zároveň také platí, že čím mladší je nezaopatřené dítě, tím je tento rozdíl vyšší (Pytliková 2015: 1-12). Pakliže je nejmladší potomek již dospělý, rozdíl ve mzdě mezi mužem a ženou stále přetrvávají a drží se na 24 %. Což je stále vyšší rozdíl než

---

<sup>10</sup> Na úrovni EU je gender pay gap definován jako relativní rozdíl průměrného hrubého hodinového ohodnocení mezi muži a ženami

<sup>11</sup> Je vhodné zmínit, že měsíční mediánová mzda matek klesá, zatímco mzda otců roste.

u bezdětných, kde se pak rozdíl v mediánu měsíční mzdy pohybuje kolem 15 %.<sup>12</sup> Lze také odhadnout, že každý rok strávený mimo trh práce v důsledku mateřství snižuje budoucí míru výdělků matky o 1 % (Tamtéž). Toto lze připočítat právě onomu sníženému lidskému kapitálu, ke kterému u žen-matek dochází a v důsledku kterého pak mají po zbytek svého života nižší příjem, než kdyby děti neměly.

Stav, kdy ženy i na několik let zmizí z trhu práce, jim způsobuje také další finanční dopad, který však pocítí až za mnoho let – je jím výše důchodu. Ten se v ČR<sup>13</sup> vypočítává z dříve získávané mzdy, která je však ovlivněna v důsledku mateřství a péče o rodinu, a tedy vygeneruje o něco nižší státní důchod<sup>14</sup>. Nutno podotknout, že ČR i jiné státy EU se snaží tuto nerovnost zmírňovat a to tím, že se doba mateřské a rodičovské dovolené započítává do důchodového pojištění<sup>15</sup>. I přesto je ale důchod pečujících žen např. v ČR negativně ovlivněn až o několik set<sup>16</sup> korun měsíčně v důsledku upraveného průměrného příjmu, přičemž nejvíce postiženy jsou tímto ženy s vysokoškolským vzděláním (Šatava 2016 :7–15). Ku příkladu rozdíl v penzích na celoevropské úrovni je ještě mnohem více zřetelný, kdy průměr států EU<sup>17</sup> činil v roce 2015 celých 38,6 %<sup>18</sup>, což je sice nižší číslo než v roce 2014, kdy rozdíl činil 40,2 %, <sup>19</sup> ale pořád ho můžeme označit za vysoké. Nutno říci, že takový rozdíl se zdá velmi výrazný v porovnání s tím, co známe z České republiky<sup>20</sup>. Je to dáno vysokými rozdíly v penzích některých států EU<sup>21</sup>, které jsou do statistiky samozřejmě zahrnuty a celkový výsledek pak strhávají dolů (Report on equality 2017 a Gender pension gap 2016 :20).

### 1.2.2 Segregace na trhu práce

Bezpochyby je možno v souvislosti s mateřstvím a genderovým stereotypy mluvit i o genderové segregaci na trhu práce, kdy ženy jsou stále viděny jako spíše ty, kdo pečují a ošetřují (sestřičky, vychovatelky, administrativa) a muži jako silní ochránci, vůdci, automaticky manuálně zdatní. Toto stereotypní vnímání pak podporuje segregaci na trhu práce,

---

<sup>12</sup> Tyto údaje jsou za měsíční mzdu, nikoliv za hodinovou. Část rozdílu ve mzdách tedy může tedy být přisuzována vyššímu počtu hodin, který muži oproti ženám odpracují.

<sup>13</sup> Česká republika

<sup>14</sup> Kromě státního důchodu by bylo možno vést diskusi také o tom, že pravděpodobně i možné příspěvky do soukromých fondů budou, v důsledku nižšího příjmu, negativně ovlivněny

<sup>15</sup> Nicméně pouze, pokud to matky chtějí

<sup>16</sup> U Vysokoškolsky vzdělané ženy se dvěma dětmi toto činí například 434 Kč (Šatava 2016 :7-15)

<sup>17</sup> EU28

<sup>18</sup> Data se vztahují k věkové skupině žen od 65 do 79 let

<sup>19</sup> Věková skupina 65 – 74 let

<sup>20</sup> V roce 2015 byl rozdíl v penzích 14% pro skupinu 65 – 79 let (Tamtéž).

<sup>21</sup> Mezi ně patří např. Německo, kde byl v roce 2015 rozdíl v penzích 43% (Tamtéž).

kteřá ústí do seskupování mužů a žen v určitých kategoriích povolání<sup>22</sup> (Gender pay gap 2007). Jak uvádí Křížková, je segregace v podstatě celosvětovým problémem, který se vyskytuje již velmi dlouhou dobu a představuje přerozdělení finančně hodnocené práce na tu, kterou opanují muži a na tu, kterou opanují ženy. Segregaci můžeme dělit dle typu, tedy na „segregaci sektorů“, „segregaci zaměstnání“ a segregaci „horizontální<sup>23</sup> vs. vertikální<sup>24</sup>“. Dále je možno také hovořit o kategorii tzv. integrovaných zaměstnání, ve kterých je poměr žen a mužů zhruba vyrovnaný (Křížková 2009: 14).

Byť již např. na západě není segregace tak silná, jako byla např. v období industrializace, je nutné se jí zabývat, a to z toho důvodu, že segregace je jedním z hlavních důvodů existence rozdílů ve mzdách mezi muži a ženami. Vždy bude platit, že různé pracovní pozice mají různou hodnotu na trhu, což je samo o sobě v pořádku, avšak stále platí, že ty lépe placené pozice jsou zkrátka opanovány muži (Anker 1998 in Křížková 2009: 14). Nehledě na to, že zde ještě existují dopady na samotný trh, kdy segregace negativně přispívá k omezení výkonnosti trhu, a to z toho důvodu, že místo aby pracovníci byly efektivně využívány na základě rozsahu svých schopností a možností, je jejich využití do určité míry ovlivňováno právě genderovými stereotypy (Reskin, Padavic 1994 in Křížková 2009: 13). Taktéž existuje negativní dopad na trh v podobě omezení schopnosti trhu pružněji reagovat na změny, kdy flexibilita nabídky a poptávky je opět ovlivněna genderovým režimem. Segregace a genderové rozdělení pak dokonce může ovlivňovat další generace a jejich výběr oboru studia, které je činěno v rámci nahlížených možností utvářených v intencích genderových stereotypů (Křížková 2009: 13). Vzhledem k tomu, že pro ženy spíše zbývají místa s nižším mzdovým ohodnocením, může také v některých oblastech docházet ke zvažování, zda do práce vůbec nastoupit, což může vést ke zvyšování celkové nezaměstnanosti žen (Tamtéž).

Existuje také jakýsi druh autoregulace ze strany samotných žen, které již v očekávání budoucí mateřské a pečovatelské role sami vyhledávají pracovní pozice, které s jejich privátní rolí půjdou skloubit. V důsledku toho například mohou vyhledávat zaměstnání umožňující stabilní a jasně danou pracovní dobu nebo také vyhledávají zaměstnavatele, kteří nabízejí poloviční úvazky. To vše se může mít negativní dopady na postavení žen na trhu práce, neboť ty při hledání zaměstnání spíše než kariérní a finanční hledisko zohledňují ostatní, výše uvedené aspekty. Tím vším vlastně dopředu omezují své možnosti na poli kariéry ve prospěch dětí

---

<sup>22</sup> Např. ženy jsou spíše vnímány jako pečovatelky, proto nenajdeme moc mužů mezi zdravotními sestrami

<sup>23</sup> Koncentrace mužů a žen v určitých sektorech.

<sup>24</sup> Disproporční zastoupení mužů v hierarchiích institucí a firem.

a rodiny (Pytliková 2015: 11). Podobně je tomu tak když přijde na geografickou mobilitu. Pečující matky sami svou mobilitu, v kontextu péče o rodinu, omezují a spíše inklinují přijmout pracovní místo blíže bydlišti rodiny, ačkoliv by třeba mohli získat lukrativnější místo ve větší vzdálenosti (Phelps 1972: 559). To je tedy také jeden z faktorů, ze kterého plynou genderové rozdíly ve mzdách a také nižší konkurence schopnost či horší vyjednávací pozice pečujících matek.

Na tomto místě je vhodné zmínit, že kromě kombinace různých faktorů a nepřímé diskriminace (která je vcelku komplexním problémem) může v otázce genderových platových rozdílů hrát svoji roli i prozaičtější faktor, a tím je diskriminace přímá (European Commission 2017 :1).

V kontextu toho je možné uvést příklad Islandu, země obecně považované za „lídra“ v genderové rovnosti“, což vyjadřuje nejvyšší dosažené skóre v „The gender global gap index“<sup>25</sup> z předešlého roku (The Global Gender Gap Report 2017 :4), která jako opatření proti diskriminaci přijala v tomto roce zákon, jenž genderové rozdíly ve mzdách činí ilegálními. Tento zákon, který vešel v platnost 1. ledna 2018, se vztahuje na podniky a organizace s celkovým počtem 25 zaměstnanců (a výše) a vyžaduje od těchto podniků podstoupení „Certifikace rovného odměňování“, přičemž ta je udělena pouze v případě, že podnik prokáže rovné odměňování mužů a žen pracujících na stejné či obdobné pozici s tím, že politika rovného odměňování musí být součástí systému řízení firmy či organizace. Za tímto účelem byla vyvinuta norma „ÍTS 85 Equal pay standard“<sup>26</sup> (Ministry of Welfare 2018).

Vzhledem k tomu, že je segregace kulturně podmíněná je možné uvažovat o tom, že bychom ji podporou genderové rovnosti skrze veřejné politiky mohli zmírňovat, neboť jak dále uvádí Křížková, je segregace společnosti těsně svázána s „genderovou strukturou společnosti“, přičemž je její částí a má velký podíl na genderové nerovnosti na trhu práce (2009 :14). Z toho vyplývá, že cíleným zvyšováním genderové rovnosti obecně i v zaměstnání by mělo být možné dosáhnout nižší genderové segregace na trhu práce. Jak však připomíná Anker, odstraňování

---

<sup>25</sup> Tento index je složen ze čtyř faktorů (Economic participation and opportunity, / Příležitosti a ekonomická participace, Educational attainment / Dosažené vzdělání, Health and survival / Zdraví a doba dožití, Political empowerment / Zastoupení v politice), které jsou dále utvářeny z celkem čtrnácti proměnných – tyto je možné nalézt jako přílohu č. 1 této práce, a to v anglickém jazyce (The Global Gender Gap Report 2017 :4).

<sup>26</sup> Norma má být ve firmách a organizacích zavedena do 31.12.2018. Norma nevyžaduje rovné odměňování „za každou cenu“ – jinými slovy stále mohou obýt na stejných pozicích rozdíly v odměňování, ty by ale měly být navázány na individuální schopnosti či výkony jedince. Jde tedy o to, aby rozdíl ve mzdách nebyl pouze na základě genderu (Ministry of Welfare 2018).

segregace na trhu práce je důležité, ale dosáhnout jeho úplného vymýcení pravděpodobně nebude možné a ani to nemělo být cílem veřejných politik. Jednak pro to, že muži a ženy by měli mít možnost svobodné volby ve vztahu ke svému zaměstnání a také proto, že sami zaměstnavatelé musí disponovat jistou svobodou při výběru svých zaměstnanců (in Křížková 2009 :14).

### **1.2.3 Ohrožení chudobou**

Dopadem, který by rozhodně neměl být opomenut, je ohrožení žen chudobou. Již bylo řečeno, že se ženy potýkají se snížením lidského kapitálu zapříčiněného absencí na trhu práce v důsledku péče o rodinu, což vede k nižším mzdám a posléze i nižším důchodům (Pytlíková 2015: 1–12).

Taková situace může vést k vyšší finanční závislosti na mužích a taktéž k finančním potížím, dojde-li např. k rozvodu. Pomyslný Damoklův meč v podobě ohrožení chudobou však nevisí jen nad pečujícími matkami, ale i nad ženami například v předdůchodovém věku, jejichž děti jsou již samostatné. A to nejen v případě rozvodu, ale také v případě úmrtí partnera. Na tomto místě je možno zmínit například statistiky z ČR, které ukazují, že se žena stává vdovou v rozmezí věku 50-54 let. V tomto období však ještě nemá nárok na „vdovský důchod“, jelikož partner pravděpodobně věku odchodu do důchodu nedosáhl. Zároveň ale nepomůže ani tzv. „sirotčí důchod“, který by byl určený na podporu nezaopatřených dětí. V tomto věku totiž bývá dětem již cca kolem pětadvaceti let, kdy již často nezaopatřenými dětmi nejsou (Volejníčková 2015: 4).

### **1.2.4 Dopad na zaměstnanost žen a návrat na trh**

V kontextu předešlých kapitol bychom na tomto místě rádi zmínili problematiku genderových rozdílů z hlediska zaměstnanosti. Tento rozdíl v účasti na trhu práce mezi oběma pohlavími se na mezinárodní scéně nazývá „gender employment gap“. Ten v rámci EU28 činí 11,6 %, přičemž největší rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen můžeme nalézt na Maltě, a to ve výši 27,8 %<sup>27</sup>. Nejnižší gender employment gap pak můžeme nalézt v Litvě, kde je zaměstnáno pouze o 1,9 % méně žen než mužů (Gender statistics 2018). Je jasné, že v tomto hraje největší roli období mateřství, a období těsně po mateřství, kdy se pečující matce po rodičovské dovolené mění status na nezaměstnanou, pakliže okamžitě nenastoupí do

---

<sup>27</sup> V rámci EU 28 je fakticky největší rozdíl v zaměstnanosti pohlaví v Turecku (42,3 %), nicméně tato země je natolik odlišná, že ji nechceme srovnávat s evropskými zeměmi (tamtéž).



zaměstnání. Co se období mateřství týče, můžeme se zde bavit o míře podpory, které se pečujícími matkám ze strany státu (ale i otcům) dostává. Zde jsme tedy zpět u veřejných politik ovlivňujících jak stereotypní vnímání žen a motivaci k přerozdělení domácí práce, ale také u institucionální podpory například v podobě zařízení zaměřených na péči o malé děti ve věku od 1 do 6 - 7 let, které pomáhají vytvářet podmínky pro dřívější návrat žen na trh práce a tedy napomáhají k udržení si kontaktu se stávajícím zaměstnavatelem či k vytvoření vztahu se zaměstnavatelem novým, kdy se přece jen zaměstnání hledá lépe, je-li výpadek z trhu práce kratší. Návrat na trh práce po rodičovské dovolené není snadný nejen z důvodu devalvace lidského kapitálu, ale také z důvodu, že zaměstnavatelé nejsou tolik nakloněni najímat pečující matky, u kterých hrozí absence v práci z důvodu např. nemocnosti jejich potomků a vůbec nižší flexibility<sup>28</sup>, případně produktivity, jak již nastíněno dříve (Bičáková a Kalíšková 2015: 13). V každém případě statistiky napříč Evropou ukazují, že čím déle je žena rodičovské dovolené a čím později se její návrat na trh koná, tím nižší šanci na získání zaměstnání má (Tamtéž). Není tedy překvapením, že např. v ČR je míra nezaměstnaných matek po návratu z rodičovské dovolené, vcelku vysoká. Z těch, které se vrátí na pracovní trh ve dvou letech věku dítěte, se stane rovnou nezaměstnaných 29,3 %, při návratu při třech letech věku dítěte to již je 59,3 %, při čtyřech 65%, při pěti 49,2 % a při věku dítěte šest let z rodičovské dovolené do stavu nezaměstnanosti přejde 49,7 % matek (Bičáková a Kalíšková 2015: 13 - 14). Výše uvedená data v sobě obsahují jak matky, které mají nárok na návrat do svého předchozího zaměstnání, tak i matky, které tuto možnost nemají (data nejsou v tomto rozlišena<sup>29</sup>). Co se pak týče samotných matek, které nárok na návrat do zaměstnání nemají<sup>30</sup>, dosahuje u nich nezaměstnanost po návratu z rodičovské dovolené 60 % až 65 % (Tamtéž).

Vše, co je výše uvedeno má souvislost, a je do určité míry ovlivnitelné, veřejnými politikami, jejich designem a regulacemi. Proto věříme, že zlepšení podmínek, které umožní dřívější návrat pečujících matek na trh práce, zvýšení jejich celkové zaměstnanosti a vůbec rovnější postavení na trhu práce, by mělo být jedním z cílů veřejných politik.

---

<sup>28</sup> Teď opomíjíme ženy, které mají garantováno pracovní místo od zaměstnavatele díky tomu, že měly v době nástupu na rodičovskou uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

<sup>29</sup> Nutno říci, že i u matek, které nárok na návrat do zaměstnání mají, dochází k nezaměstnanosti. Jsou případy, kdy je matkám naznačeno, že ve firmě z organizačních důvodů nejsou vítány, a tak pracovní poměr samy ukončí (Bičáková a Kalíšková 2015: 13 - 14).

<sup>30</sup> V době nástupu na mateřskou dovolenou nebyly nikde zaměstnány nebo skončila pracovní smlouva na dobu určitou

### 1.3 Výzvy v oblasti veřejných politik

Jak bylo již v předešlé části této práce nastíněno, stále více nabírá na síle pnutí, které vzniká z důvodu disharmonie mezi rodinou (resp. volným časem na rodinu) a pracovním světem. Stále zvyšující se nároky na zaměstnance, proměna rodiny jako sociální instituce a větší participace žen na trhu práce, a jiné, s sebou nesou komplikace představující výzvu v tom smyslu jakým způsobem zvládat péči o rodinu, stejně jako s sebou nesou komplikace spojené s rozdělením neplacené práce mezi obě pohlaví. (Sirovátka 2006 :16). To vše s sebou nese v této práci již popsané dopady.

Vyvstává tedy otázka, jakou roli v řešení této situace mají mít veřejné politiky a s jakými výzvami se tedy potýká dnešní sociální stát? Rozhodně, v dnešní době silného ekonomického tlaku, proměny rodiny jako sociální instituce, rozvolňování vazeb, zvyšující se participace žen na trhu práce, a hlavně proměn charakteru samotné práce je nutno, aby veřejné politiky řešili otázku sladování poněkud komplexněji. Dosud však podpora rodin ve sladování byla často pojata jaksi jednostranně, tedy buď jako pomoc v podobě rozšíření volného času, který je možno věnovat rodině, nebo jako ulehčení od pečovatelských a rodičovských povinností. To může mít podobu například různých finančních dotací na pořízení nějaké služby (hlídání, avšak nejen dětí, ale i pro starší členy rodiny apod.) nebo přímé poskytování služby institucionální péče o dítě. To samo o sobě však nestačí a důležité je také řešit genderové rozdělení rolí v domácnosti, neboť samotná finanční podpora či nabídka služeb sama o sobě nezajistí, že to opět nebude žena, která bude okolnostmi (utvářené nejen kulturními vzorci, ale také podmínkami, v nichž jsou rozhodnutí činěna – nižší výplata žen, zacílení dávek / daňových úlev) dotlačena k tomu se rozhodovat mezi péčí o rodinu a svojí kariérou, nebo že nebude donucena zkoušet náročně skloubit obě<sup>31</sup>. Ruku v ruce s genderovým rozdělením rolí v domácnosti je zároveň také třeba řešit genderovou segregaci na trhu práce, se kterou genderové stereotypy (a i gender pay gap) souvisí. Avšak pokud má skutečně dojít k nějakému řešení či posunu, je nutné docílit změn i ve firemních kulturách a organizačních strukturách obecně (Sirovátka 2006: 13).

V každém případě by sociální stát do řešení takovýchto výzev měl vstupovat formulací veřejné politiky, ať již to bude formou redistribuce finančních statků, dorovnáváním hendikepu rodin s dětmi vůči rodinám bezdětným (náklady na péči a výchovu dětí) nebo poskytováním

---

<sup>31</sup> I když i toto, například v rodinách, kde má žena vyšší vzdělání než muž, nemusí být pravidlem

služeb. Jednou z oblastí, kde by vedle NGO's<sup>32</sup> veřejné politiky rozhodně měly působit, by měla být i úprava legislativy v kontextu vztahu zaměstnanec vs. zaměstnavatel a podpora tzv. „family friendly policy“<sup>33</sup>. Zatímco zaměstnavatelé jsou více pragmatičtí a nejde jim o ideologické hledisko sociálního státu či kulturní a hodnotové faktory, sociální stát a jeho aktivity vycházejí i z jiných východisek, než jsou ty pragmatické<sup>34</sup> a mívají přesah. Debata o vztahu zaměstnanec vs. zaměstnavatel je totiž zároveň debatou o rovnosti mužů a žen a mnoho zásahů a regulací, které mají za cíl podpořit sladování obou sfér života, zároveň podporuje genderovou rovnost mezi muži a ženami, a to jak tím, že samotné ženy podporuje při participaci na trhu práce a pomáhá jim udržet si zaměstnání či dokonce budovat kariéru, tak také tím, že pomáhá podporovat otce v péči o děti, čímž je vytvářeno prostředí, které pečující matky v dosažení svého dílu rovnosti podporuje a motivuje (Sirovátka 2006 :25–27).

Je tedy při tvorbě politik nutno zohledňovat, že otázka sladování privátního a pracovního života má genderový rozměr a že řešení harmonizace obou sfér života netkví pouze ve stahování žen z trhu práce za účelem péče o rodinu, ale že součástí řešení je i zapojení mužů (Tamtéž).

#### **1.4 Právo na svobodnou volbu životní strategie**

Byť existuje spousta regulací, které se snaží řešit napětí mezi rodinným a pracovním životem, otázku, jak jít naproti sladování obou světů bychom mohli rozdělit do tří základních názorových proudů, mezi které patří a) snaha vyvážit ženu z pracovního procesu do domácnosti za účelem vykonávání péče o rodinu, a to za podpory sociálního státu skrze redistribuci statků, kdy je mj. cílem umožnit ženám uchovat si alespoň určitou míru nezávislosti, kterou si skrze participaci na trhu práce vybudovaly. Dále mezi ně řadíme snahu b) ovlivnit míru participace žen na trhu práce úpravou pracovní doby tak, aby mohly vykonávat ty pečovatelské činnosti, které jsou nahlízené jako nezbytné a zároveň jim od některých pečovatelských činností ulevit skrze nabídku služeb (podpora institucionální péče) a nakonec c) podporu přerozdělení tradičních rolí, a to nejen na poli placené práce, tedy v zaměstnání, ale také v otázce domácí péče (Sirovátka 2006: 27–28).

---

<sup>32</sup> NGO je anglická zkratka pro neziskové organizace. U nás např. působí „Audit rodina a zaměstnání“, který je dotován Evropskou unií a pomáhá firmám s vytvářením family friendly prostředí, které nejen, že pomáhá rodinám ve sladování pracovního a privátního života, ale také pomáhá firmám „získat punc“ dobrého zaměstnavatele, který se stará o své zaměstnance a zvyšuje tak jeho prestiž, jakožto i efektivitu a taktéž snižuje personální náklady související se zaměstnaneckou fluktuací (Audit rodina 2017).

<sup>33</sup> Politika přátelská k rodině

<sup>34</sup> Např. porodnost, genderová rovnost, snižování nákladů na rodinou politiku

Je možno si povšimnout, že v prvních dvou proudech se evidentní konflikt a kontrast mezi pečovatelskou a pracovní rolí týká pouze žen. Třetí proud již předpokládá dvě pracující osoby, které si přerozdělily domácí, neplacenou práci (Tamtéž). Tím jsme tedy opět, u toho že nastavením politik můžeme korigovat a strukturovat jednání a rozhodování rodin a oslabovat (třetí proud) či naopak potvrzovat (první a druhý proud) kulturní vzorce a genderové role. Dle některých autorů, jako je například Fraser má svoboda volby genderový rozměr a dá se ji dosáhnout za předpokladu, že placená a neplacená práce nebude nazírána jako čistě ženská či mužská doména (1996 :10-12).

Ideálem by vlastně mělo být, aby stát skrze rodinné politiky zaváděl zejména taková opatření, která přinesou co nejširší nabídku možností. Jen pokud tomu tak bude, budou moci rodiny provádět co nejsvobodnější rozhodnutí v otázce jejich životních strategií, které nebudou založené ani tak na omezených možnostech, ale spíše na jejich vlastních preferencích. Taková situace napomůže tomu, aby se rodiny mohli svobodně rozhodnout, zda půjdou spíše cestou zaměřenou na péči o rodinu, na kariéru nebo zda se pokusí jít cestou vybalancování obou světů (Širovátka 2006: 27-28). Aby ale volba byla skutečně svobodná, je nutné, aby nabídka ze strany rodinné politiky svobodnou volbu skutečně umožňovala. Je tedy důležité nabídnout nejen finanční podporu v domácí péči, ale také například finančně a geograficky dostupné služby péče o dítě. Ukazuje se, že míra svobody rozhodování s dostupností těchto služeb spolu koresponduje (Wichterlová 2016). Těžko se totiž bude jednat o svobodnou volbu životní strategie, pakliže sice na jedné straně bude existovat dlouhá rodičovská dovolená (tedy podpora domácí péče), ale na druhé straně budou mít rodiče možnost své děti umístit pouze do soukromé mateřské školky, kterou si však ne každá rodina bude moci dovolit financovat. Taková situace do určité míry panuje i v České republice, kde v určitých místech existuje nedostatek kapacit služby péče o dítě, jakkoliv již vláda podnikla kroky<sup>35</sup> ke zlepšení situace. Jak však uvádí Wichterlová, je v České republice sladění obou světů stále velmi náročné a design rodinné politiky má tendenci více podporovat volbu výhradní péče (2016). Zejména v otázce péče o děti do věku tří let stát nedostatečnou podporou služeb péče o dítě v podstatě svobodnou volbu nedovoluje a neumožňuje tak jinou strategii než „dlouhodobé přerušení pracovní dráhy“. Anebo

---

<sup>35</sup> Kromě finanční podpory soukromých (rejsťříkových) školek stát umožnil také vznik alternativních služeb péče o dítě, jako jsou např. dětské skupiny (Právní předpisy 2018). Zároveň také založil fond pro rozvoj kapacit základních a mateřských škol, které mají za cíl pokrýt nedostatečné kapacity tam, kde je tomu třeba (Dotační program 2014). Více v příslušné kapitole 5.3.

umožňuje, ale pouze těm rodinám, které si mohou zajistit hlídání dětí jiným způsobem, než skrze státem zřízené služby<sup>36</sup> (Bartáková 2009 :145).

Bavíme – li se o potřebě svobodné volby životních strategií, nemůžeme nezmínit preferenční teorii od Hakimové. Ta označuje ženy za heterogenní skupinu, a to v tom smyslu, že zkrátka nejsou všechny ženy stejné a v otázce konfliktu péče o rodinu s kariérou mají své individuální preference. Z toho vyplývá, že tedy i nastavení veřejných politik nemůže na všechny ženy působit stejným způsobem (2006 :286–291). Na základě provedeného výzkumu Hakimová rozděluje ženy do tří kategorií, které odrážejí jejich životní strategie. Jedněmi jsou ženy, které označuje jako „orientované na péči o rodinu a domácnost“, kterých má být cca 20%. Další kategorií jsou ženy „orientované na práci a kariéru“, pro které má kariéra mnohem vyšší význam než pro skupinu předchozí (tato skupina taktéž čítá cca 20%). Třetí a poslední kategorií jsou ženy tzv. „adaptivního typu“, kterých má být cca 60 %<sup>37</sup>. U těchto žen se předpokládá, že se spíše budou snažit harmonizovat svou pečovatelskou a pracovní roli. Zároveň tyto ženy dle Hakimové nejvíce reagují na zvolený mix regulací veřejných politik, jejichž nastavení životní strategie této skupiny ovlivňuje více, než v případě ostatních dvou skupin (Tamtéž). Tyto tři kategorie žen jsou dle Hakimové zastoupeny v celé Evropě. Co se již zmíněné heterogenity žen týče, ta dle Hakimové není rozdělena dle vzdělání nebo příjmu, ale je ji možno najít i v rámci těchto vrstev samotných (Tamtéž). Za zmínku rozhodně stojí Hakimové úvaha, že ve světě výše popsaného konceptu jsou to spíše muži, kteří nemohou realizovat svou svobodnou volbu v otázce životní strategie, neboť jsou taktéž limitováni společností a jejími kulturními vzorci (Tamtéž).

Je vhodné zmínit, že výše uvedený koncept Hakimové, který vyzdvihuje individuální preference v otázce volby životních strategií, je vlastně v kontrastu s „klasickým“ způsobem, jakým je rozhodování jednotlivců vysvětlováno, a sice buď skrze Esping-Andersenovu teorii, institucionální a strukturální vlivy, kterými sociální stát působí. Anebo skrze socio-demografické vlastnosti jedinců (Bartáková 2009: 86). Existuje také kritika Hakimové, dle které Hakimová ignoruje strukturální a genderové nerovnosti, tedy premisu, že volby jedinců jsou strukturovány vnější světem (Vohlídalová 2006: 75-78, Douhgney a Leahy 2014 :37-48).

---

<sup>36</sup> Zde jsme opět u alternativních zdrojů, jakou jsou finančně nákladnější soukromé školky nebo také již v dnešní době povolené dětské skupiny, kde se však dá polemizovat o kvalitě této služby – dětské skupiny nemusí splňovat tak náročná kritéria jako rejstříkové školky (Právní předpisy 2018). Vzhledem k tomu, že dětská skupina nabízí nižší standardy kvality, nemusí být pro některé rodiče přijatelná.

<sup>37</sup> Dle Hakimové je možno podobné skupiny najít i u mužů, kde jejich rozdělení do kategorií uvedených výše (a ve stejném pořadí) činí 10 %, 60 %, 30% (tamtéž).

Nicméně nutno říci, že sama Hakimová se na svých osobních webových stránkách, kde o preferenční teorii taktéž pojednává, rovněž zmiňuje o tom, že volby rozhodně nejsou činěny ve vakuu a že ekonomické a sociální faktory budou vždy v rozhodování jedinců hrát roli a, s jistými rozdíly v různých zemích, se budou odrážet ve struktuře zaměstnanosti a životních volbách<sup>38</sup>. Zároveň uvádí, že osobní preference mají rozhodně vliv na fertilitu, na rozhodování v kontextu kariéra vs. domácí péče (tedy na schémata, kterými ženy konflikt mezi rodinným a pracovním světem řeší) a pomáhají determinovat sensitivitu na zvolené veřejné politiky. V každém případě zastává stanovisko, že ačkoliv se vliv osobních preferencí nedá brát jako berná mince a není vše vysvětlující, v prosperující a moderní společnosti budou osobní preference hrát čím dál tím významnější roli (Hakimová 2003: 56).

V souvislosti s tím doporučuje, aby byly více prováděny výzkumy za účelem zjištění, jaké mají lidé preference, cíle a hodnoty, které se do volby životní strategie promítají. Zatím jsou totiž veřejné politiky spíše nastaveny tak, aby reflektovaly výše popsané tři kategorie. Pokud bychom více znali osobní preference těch, na které cílíme veřejné politiky, mohli bychom jejich design utvářet o něco přesněji a s lepším dopadem na potřeby a hodnoty cílových skupin (Bartáková 2009 :87).

#### **1.4.1 Dílčí shrnutí**

Výše uvedené podkapitoly měly za cíl uvést nás do problematiky sladování a nastínit výzvy, se kterými se dnešní státy v důsledku socio-ekonomických změn potýkají.

Vzhledem k tomu, že je tato práce zaměřena na veřejné politiky regulující sladování pracovní a privátní sféry života v kontextu familismu není zřejmě překvapením, že z výše uvedených podkapitol číší taktéž náš důraz na genderovou vyváženost rolí mužů a žen a tedy i důraz na vyváženost mixu veřejných politik tak, aby genderovou rovnost svými regulacemi podporovaly a snažily se poskytnout co nejširší možnou kombinaci nabídek služeb, které by rodinám umožnily co nejsvobodnější volbu. Otázku genderové rovnosti vnímáme jako důležitý rozměr harmonizace pracovního a privátního života, a věříme, že by měl při designu veřejných politik hrát roli mnohem větší, než jakou v tomto procesu, alespoň v ČR, hraje nyní. Z toho

---

<sup>38</sup> Kromě předvídatelných strukturálních, kulturních a institucionálních faktorů, které volby jedinců utvářejí, jsou tu pak také ty méně předvídatelné události, jako např. recese ekonomiky nebo naopak její růst, změny vlády, války, důležité zlomové okamžiky v životě jedinců, povedená či nepovedená manželství, tragické nehody či nemoc. To vše patří k vnějším faktorům, které rozhodování jedinců a rodin ovlivňují (Hakimová 2003: 56).

důvodu se tedy otázka genderové rovnosti jako červená nit bude vinout skrze většinu našich kapitol.

V další části práce se budeme zabývat výběrem států, které hodláme podrobit analýze, dále teoretickým ukotvením a posléze samotnou analýzou konceptů vybraných veřejných politik v daných zemích.

## 2 Výběr zkoumaných zemí

Pro analýzu rodinných politik jsme si k ČR zvolili Spolkovou republiku Německo, a to ze zcela konkrétních důvodů. Jedním z nich je skutečnost, že Německo lze považovat za vyspělý stát jak z hlediska ekonomického, tak z hlediska správy věcí veřejných. Zároveň je nám Německo kulturně velmi blízké, což se projevuje např. v konzervativním přístupu k rodině či v tradičním dělení genderových rolí. Je tak možno usuzovat, že veřejné politiky, které by případně byly posouzeny jako vhodné pro integraci v ČR, by přece jen měly šanci na integraci v českých podmínkách větší, než kdybychom se pokoušeli hledat příklady dobré praxe v zemích více kulturně odlišných.

Dalším a velmi specifickým faktorem je skutečnost, že stejně jako Česká republika si i Německo, resp. jeho východní část, prošla obdobím komunismu a následné transformace.

### 2.1 Úskalí výběru zkoumaných zemí

Je nutno říci, že si netroufáme tvrdit, že oba totalitní režimy v obou zemích byly naprosto stejné a že sdílely totožné podmínky. Nicméně je možné usuzovat, že lze hledat jisté průniky právě v pojetí veřejných a sociálních politik komunistických států (Deacon 2000 :147 -148). Hledání průsečíků se samozřejmě netýká pouze období komunismu, ale také zejména období po něm, respektive vývoje veřejných politik pod vlivem období přechodu od centrálně plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství, které jistě mělo na vývoj politik svůj dopad, stejně tak i na vývoj kulturních vzorců, v jejichž rámci jsou veřejné politiky formulovány a utvářeny. Že i z hlediska transformační fáze a jejich odkazů je možno mezi postkomunistickými státy hledat průsečíky můžeme usuzovat mj. například z toho, že Deacon navrhl vytvořit speciální kategorii sociálního státu právě pro postkomunistické režimy (1993 in Fenger 2005 :1). Přičemž ještě patnáct let po revoluci došel Fenger k závěru, že postkomunistické sociální režimy se stále vymykají oněm známým Esping-Andersenovým kategoriím (Fenger 2005 :2). Jestliže bereme v potaz např. teorii závislosti na cestě (path dependency theory), je prakticky nemyslitelné, že by státy, které počítáme do střední a východní Evropy<sup>39</sup>, nebyly několika desetiletími komunismu poznamenány a že by se tato zkušenost v jejich „welfare regimes“ neodrazila (Fenger 2005 :2).



Zároveň je nutno připustit, že z hlediska po-revolučního vývoje není možné mezi sebou postkomunistické státy srovnávat stoprocentně. Pro ten totiž měly postkomunistické státy různé podmínky dané odlišnou vnitropolitickou a geopolitickou situací – např. tím, že buď spadaly do sféry vlivu Ruska anebo naopak tím, že v jejich vývoji hrály roli přístupová jednání s Evropskou unií, která na své budoucí členy kladla jisté požadavky (Standing in Esping-Andersen 1996 :220-250). Např. Česká republika je jedním z těch států, na jejichž veřejné politiky měla Evropská unie vliv. Srovnávat ji tedy v této diplomové práci např. s Běloruskem, jehož veřejné politiky Evropskou unií ovlivněny nikdy nebyly a které dokonce bylo (a stále je) ve vlivové sféře Ruska, bychom nepovažovali za legitimní.

Nutno přiznat, že si uvědomujeme, že již samotné srovnání SRN a ČR z hlediska historického vývoje je taktéž specifické a to tím, že komunistickým obdobím si prošla pouze východní část Německa<sup>40</sup>, která se po pádu režimu spojila s tou západní<sup>41</sup>, jež měla po druhé světové válce zcela jiný, demokratický vývoj. Východní Německo šlo cestou obdobnou jako ČSSR<sup>42</sup>, kdy docházelo k aktivní podpoře zaměstnanosti žen, pročež byla vytvořena hustá síť institucionální péče o dítě<sup>43</sup>. Podpora integrace žen byla od roku 1958 v NDR oficiální politikou nazývanou „Frauenoffensive“<sup>44</sup>, což je něco, co v západní Spolkové republice chybělo (Dienel 2007 :6). Obecně rodinná a sociální politika někdejší NDR byla zaměřena na podporu žen v participaci na trhu práce a to i těch s malými dětmi. Právo na příspěví k budování společnosti skrze účast na trhu práce byla dokonce reflektována ve východoněmecké ústavě. Možnost být doma s malým dítětem byla jeden rok<sup>45</sup>. Tento druh politiky zaměřený na podporu žen v participaci na trhu práce se projevoval jak ve vysoké zaměstnanosti žen, která dosahovala nevyšších hodnot v Evropě, tak ve vytvoření již výše zmíněné husté sítě předškolních zařízení (Kamerman, Moss 2017 :121–122). Je tedy možné říci, že tehdejší NDR šla v tomto ohledu obdobnou cestou jako komunistické Československo. SRN šla na druhou stranu spíše cestou tradičního dělení rolí neboli tzv. modelu „jednoho chlebodáře“, kterým byl muž. Po desetiletí byla politika SRN zaměřena tak, že potvrzovala tradiční dělení rozšiřováním rodinných benefitů a rodičovské dovolené, zatímco externalizace péče o dítě byla spíše tabu (Tamtéž). Například

---

<sup>40</sup> NDR – Německá demokratická republika (nebo také DDR – Deutsche demokratische republik)

<sup>41</sup> SRN – Spolková republika Německo (nebo také BRD – Bundesrepublik Deutschland)

<sup>42</sup> Československá socialistická republika

<sup>43</sup> I zde však, jako v případě ČR, platí, že ačkoliv zde byla podpora žen v zaměstnání, nejednalo se o žádnou genderovou vyrovnanost, viz kapitola „Komunistické země a genderová rovnost“

<sup>44</sup> Ofenzíva žen

<sup>45</sup> Jeden rok rodičovské dovolené byl také v ČSSR od 60. let (Formánková, Dudová, Vohlídalová 2011:41)

zatímco v NDR byla hustá síť předškolní péče, v SRN bylo možno umístit do institucionální péče pouze 2% dětí do věku tří let<sup>46</sup> (Gerlach 2009; Dienel 2007 :6). V padesátých letech SRN přiznala ženám možnost jít na 12týdenní mateřskou dovolenou s finanční podporou (ženy zároveň byly chráněné před výpovědí ze strany zaměstnavatele) čímž sice uznala právo žen na péči, zároveň tím ale potvrdila male-breadwinner model. V sedmdesátých letech pak vláda představila např. 6 měsíční mateřskou dovolenou, která byla omezena na pracující ženy, nicméně celkově zůstala rodinná politika SRN stále zaměřena na podporu male-breadwinner modelu<sup>47</sup> (Kamerman a Moss 2017: 121).

Obecně je možno říci, že pojetí rodinné a sociální politiky NDR bylo spíše bližší komunistickému modelu někdejší ČSSR a vyvíjelo se odlišně od SRN, která se vydala cestou sociálního státu typického pro západní země, byť nutno říci, že např. rodinná politika SRN nebyla ani tak pro populační, jako měla spíše za cíl stabilizovat situaci rodin zbitáčené válkou, vyhnáním apod. (Gerlach 2009; Dienel 2007 :6; Munková 2004 :99 - 100). Tento rozdílný vývoj byl ukončen po sjednocení obou zemí, kdy v SRN a NDR došlo k postupné harmonizaci norem na „západoněmeckých principech“ (Munková 2004: 100). V každém případě otázka genderových rolí byla předmětem vyjednávání v průběhu sjednocování obou zemí, neboť východoněmecké ženy se obávaly převzetí západoněmeckého genderového modelu. V souvislosti s potřebou rozptýlit tyto obavy a také proto, aby si východní země mohly zachovat svou síť institucí péče o dítě, pak do bilaterální dohody (Einigungsvetrag<sup>48</sup>) byla dána pasáž, která výslovně říká, že „sjednocené Německo potřebuje posílit pozici pracujících otců a matek s ohledem na harmonizace pracovního a privátního života“ (Kamerman, Moss 2017 :122).

Skutečnost, že obě země měly rozdílný vývoj, a tedy i rozdílnou rodinnou a sociální politiku, je na tomto místě vhodné zmínit. Zatímco NDR si z tohoto hlediska dovolíme přirovnat k někdejší ČSSR, u SRN to možné není. Zároveň je nutno říci, že sjednocení obou do té doby rozdělených zemí mělo na porevoluční vývoj politiky dřívější východní části Německa přímý vliv a i v tom také tkví specifikum porevolučního vývoje v bývalé NDR. Proto je tedy nutno říci, že mezi s sebou nesrovnáváme čistě postkomunistické státy a že ani podmínky transformace bývalého východního Německa a ČR tedy nemohou být srovnávány tzv. „jedna ku jedné“. Považujeme za vhodné na tento rozdíl upozornit.

---

<sup>46</sup> Tento údaj platí pro rok 1982.

<sup>47</sup> Například muži byly stále zcela vyloučeny z jakékoliv podpory v domácí péči

<sup>48</sup> Einigungsvetrag je možno přeložit jako „Sjednocovací smlouva“ nebo „Smlouva o sjednocení“

Odhlédneme – li od výše uvedených nuancí mezi SRN a ČR, máme možnost srovnat, jaký je po téměř třech dekadách v zemích s částečně podobnou historickou zkušeností a kulturní blízkostí stav rodinných politik z hlediska familismu a genderové rovnosti.

## **2.2 Průsečíky komunistických režimů z hlediska veřejných politik**

Již v předchozí kapitole jsme naznačili blízkost ČSSR a NDR z hlediska pojetí veřejných politik, a proto bychom na tomto místě rádi rozvedli, v čem jsou v tomto ohledu komunistické režimy podobné. Předně je to vysoké rovnostářství a silné přerozdělování bohatství společnosti. Prakticky všechny byly charakteristické tím, že silně dotovaly ceny potravin či ceny za bydlení a jiné důležité (často základní) záležitosti, zároveň byly garantovány důchody a taktéž pracovní místa v rámci politiky plné zaměstnanosti. Mimo výše uvedené byla pro komunistické režimy typická bezplatná (nebo velmi levná) doprava, zdravotní péče a taktéž vzdělání, které bylo plně v rukou státu. (Deacon 2000 :147). Toto ostatně potvrzuje i Fajth když uvádí, že sociální systém komunistických států byl v podstatě postaven na třech pilířích, jimiž jsou: starobní důchody, systém zdravotní péče, podpora rodin a zaměstnanosti či opět dotování spotřebního zboží (1999 :422).

Problém však nastal po zhroucení těchto režimů, kdy bylo nutno se vypořádat s novými situacemi, které do té doby lidé v těchto režimech nezažili, a těmi jsou: oklešťování sociálních programů, které byly typické pro komunistické státy; vysoká inflace a ekonomické potíže; nezaměstnanost a chudoba (a tedy i nutnost vytvářet adekvátní programy sociální pomoci, které do té doby neexistovaly); demografické změny či klesání porodnosti (Deacon 2000 :148–151). Postkomunistické státy ve střední a východní Evropě byly před novou situací, se kterou se museli jejich političtí vůdci vyrovnat, a to nejen z důvodů zajištění dobrého sociálního standardu svým občanům, ale také z důvodu potřeby udržení legitimacy pro nově vzniklé demokracie – ruku v ruce s ekonomickou stabilitou kráčí totiž i stabilita politická. Zároveň bylo třeba zajistit, aby nově vzniklé politiky byly nákladově mnohem levnější<sup>49</sup> a taktéž efektivnější, než jak tomu bylo během komunistického období (Kapstein and Mandelbaum 1997; Delhey 2001 in Kuitto 2016 :11). Do toho, stejně tak jako západní státy, se i ty post-komunistické v devadesátých letech potýkaly jak s pokračující globalizací, tak s ekonomickým útlumem, který ještě více omezil zdroje držící nad vodou sociální systémy (Kuitto 2016 :11). Dá se říci, že průběh nutných transformací veřejných politik, které bylo u post-komunistických států nutno

---

<sup>49</sup> Rozsah socialistických sociálních režimů nebyl ekonomicky udržitelný

provést, byl poznamenán působením mezinárodních vlivů, které v té době vyvíjel např. Mezinárodní měnový fond, Světovou banku, ale dokonce také některé jednotlivé země. Nelze opomenout Evropskou unii (ta již byla v tomto kontextu zmíněna), která po nově hlásících se členech požadovala jisté „sociální standardy“. Stejně jako později podporovala u svých nových členů změny ve veřejných politikách v souladu s Lisabonskou strategií (Tamtéž).

### **2.2.1 Trend re-familizace post-komunistických zemí**

V souvislosti s vývojem postkomunistickým zemí je nutno zmínit jedno – a sice trend re-familizace. Ačkoliv měli komunistické státy vcelku štědré sociální systémy a bohatou síť předškolních zařízení, která nesla de-familizující prvky a která mohla být jakýmsi základem pro politiku podporující možnost volby životní strategie, situace se vyvinula jinak. Jak jsme se již o několik řádků dříve zmínili, byly demokratické vlády v devadesátých letech pod silným ekonomickým tlakem a potřebovaly snižovat náklady na chod státu. A právě z ekonomických a rozpočtových důvodů začalo docházet k oklešťování výdajů na sociální systém. Za daných ekonomických okolností se vládám patrně jevilo jako mnohem levnější jít cestou re-familizace než de-familizace, která by vyžadovala štědré sociální výdaje, resp. výdaje na rodinnou politiku. Tudíž v post-komunistických státech střední a východní Evropy začalo docházet ke snižování výdajů na institucionální péči o dítě a k prodlužování rodičovské dovolené<sup>50</sup> (Sirovátka a Saxonberg 2006 :193). Můžeme říci, že tím došlo k podoře familismu a zároveň snížení možnosti skutečně svobodně si vybrat svou životní strategii.

### **2.2.2 Komunistické režimy a genderová rovnost**

Jestliže je řeč o specifikách komunistických režimů, je vhodné se také zmínit o tom, jaké bylo postavení žen v komunistické společnosti, jaký důraz na genderovou rovnost tyto režimy kladly a jaká možnost volby životní strategie existovala. Nutno říci, že komunistické režimy formálně genderovou rovnost podporovaly, nicméně termín „feminismus“ byl těmito režimy spíše deformován, než že by jeho ideje byly naplňovány. Konkrétněji řečeno, ženy oficiálně byly podporovány v participaci na trhu práce a režim se tvářil, že podporuje genderovou rovnost, nicméně ve skutečnosti spíše než o možnost pracovat, se jednalo o nutnost a povinnost. Na jedné straně komunistické režimy tlačily ženy do práce a na straně druhé

---

<sup>50</sup> Ty státy, které z komunistické éry zdědily největší rozpočtové deficity a zahraniční dluhy šly v oklešťování sociální výdajů ještě dále, než např. ČR. Třeba Maďarsko představilo rodičovskou dovolenou podmíněnou testováním příjmů rodiny (Sirovátka a Saxonberg 2006 :193)

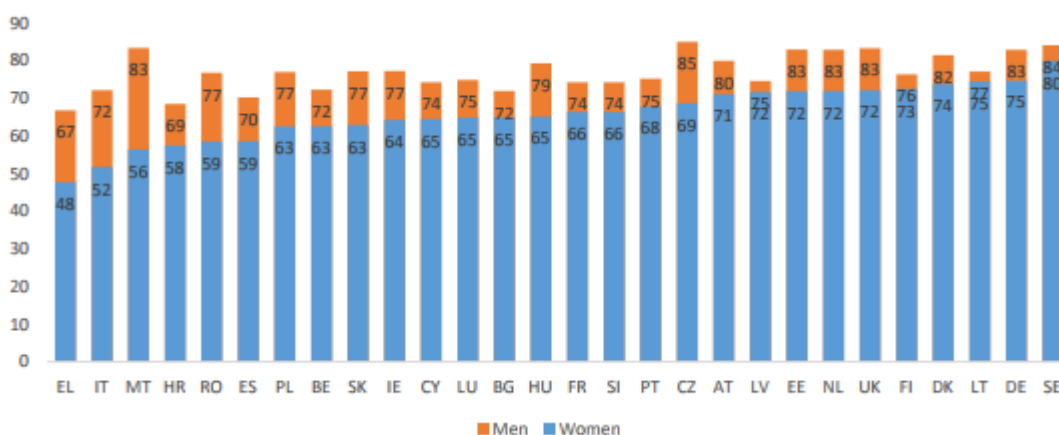
v podstatě podporovaly tradiční uspořádání genderových rolí a nijak se nesnažili změnit již tradiční přerozdělení neplacené, domácí práce. Tzn., že i při povinnosti pracovat v placeném zaměstnání zůstávala ženám odpovědnost za péči o děti a chod domácnosti (Sirovátka a Saxonberg 2006 :192). Genderová nerovnost (a segregace) se projevovala i v souvislosti se samotným trhem práce, kde bylo běžnou praxí, že ženy akceptovaly nižší pozice za nižší mzdy, aby mohly lépe harmonizovat svou práci s péčí o rodinu. Jak uvádí Čermáková: „během komunistické éry byly sice všechny ženy zaměstnané, ale pouze muži mohli mít kariéry“ (1997 in Sirovátka a Saxonberg 2006: 192). Zde vzniká jistý kontrast mezi západním světem, kde ženy musely bojovat za svá práva participovat na trhu práce a tím východním, komunistickým, kde ženy musely pracovat ať již chtěli, či nikoliv. Některé z nich pak takovou situaci nevnímaly a nepocit'ovaly ani tak jako krok směrem k liberalizaci, ale spíše jako vykořisťování (Wolchik 1995 in Sirovátka a Saxonberg 2006 :192). Je tedy možno říci, že komunistické režimy se sice snažily tvářit genderově vyváženě, nicméně reálný výsledek byl opačný a v podstatě se jednalo jen o jakési „divadlo pokrokovosti“, které mělo dané režimy ukázat v lepším světle. Mluvíme-li o genderové rovnosti, je nutno zmínit, že např. SRN k pokrokovým státům z tohoto hlediska rozhodně nepatřila neboť, jak již bylo zmíněno v kapitole „Výběr zkoumaných zemí“, její politika podporovala tradiční dělení genderových rolí.

### **2.3 Současný stav v ČR a SRN**

Na tomto místě bychom chtěli vyzdvihnout ukazatele, které mají souvislost nejen se zaměstnaností žen, ale také s genderovou rovností.

Pokud nyní odhlédneme od dalšího detailnějšího dělení zaměstnanosti, vykazuje Česká republika a Německo z hlediska zaměstnanosti žen, v porovnání s ostatními členskými zeměmi, vyšší čísla. Za rok 2016 dosahovala zaměstnanost žen v České republice 69 % (zaměstnaných mužů pak bylo 85%), přičemž v SRN zaměstnanost žen dosáhla hodnoty 75 % (zaměstnanost mužů činila 83%). Zatímco za celou EU pak zaměstnanost žen dosáhla hodnoty 65,5 %. Výše (a níže v tabulce) uvedená data zahrnují věkovou skupinu 20–64 let (Report on equality 2017 :9-10).

Graf č. 1: Zaměstnanost dle pohlaví v EU ve věkové skupině 20-64 let (%) v roce 2016.



Zdroj: Eurostat, Report on equality 2017. Graf převzat bez úprav.

Například částečné úvazky, které hrají roli v možnostech sladování pracovního a privátního života, rostly na úrovni EU28 a ve skupině 20-64 let ze 14,9 % v roce 2002 až k 19 % v roce 2015, kdy následně toto číslo sestoupilo na 18,9 % v roce 2016. Zatímco, v poměru polovičních úvazků vůči celkovému objemu úvazků, patřilo SRN v roce 2016 mezi země s jejich největším podílem, Česká republika byla naopak na opačném pólu (Employment statistics 2017). Konkrétně Česká republika vykazuje v datech z roku 2016 pouze 5,6 % částečných úvazků, zatímco SRN 26,8 % a patří tak tedy, společně s Holandskem a Švýcarskem, ke „špičce“ EU v tomto ohledu. U obou zkoumaných států je možnost zaznamenat vzrůstající tendenci (Parttime employment rate 2017). Co se týče polovičních úvazků z hlediska genderu, byl jejich větší poměr, v rámci EU28, na straně žen, a to tak, že ze zaměstnaných žen (k roku 2016) jich na částečný úvazek pracovalo 31,4 %, zatímco u mužů tato hodnota činila pouze 8,2 %. (Employment statistics 2017). To platí i pro SRN, kde se podíl žen pracujících na částečný úvazek pohybuje mezi 56,5 % až 78,1 %, a to v závislosti na počtu dětí, kdy ten s podílem částečných úvazků pozitivně koreluje (Eurostat news 2017; Revue pro sociální politiku a výzkum 2017, Percentage of parttime employment 2017). Celkově se podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek zvýšil v SRN o 12,73 % během let 2006 až 2016 (Die Arbeitsmarktsituation 2016 :9). V ČR poměr žen pracujících na částečný úvazek dosáhl 20,4 %, nejvíce pak u kategorie žen s jedním dítětem do šesti let (Revue pro sociální politiku a výzkum 2017).

Bavíme-li se o zaměstnanosti, je vhodné zmínit dopad rodičovství na zaměstnanost, kdy v obou zemích je možno pozorovat, že rodičovství má, již tradičně, dopad spíše na ženy než na muže (byť v Německu je v tomto ohledu rozdíl v zaměstnanosti mužů-rodičů a žen-rodičů

nižší). Např. v ČR bylo v roce 2016 zaměstnaných 41,1 % žen s jedním dítětem<sup>51</sup>, 48,5 % se dvěma dětmi a 46,3 % se třemi dětmi, přičemž zaměstnanost českých mužů činila 95,4 %, 94,8 % a 92 %. V SRN bylo v témže roce s jedním dítětem zaměstnaných 68,8 % žen, se dvěma dětmi 62,9 % a se třemi dětmi 43,7 %, přičemž zaměstnanost německých mužů činila 92,1 %, 92,4 % a 83 %<sup>52</sup>. Z dat je patrné, že menší rozdíly v zaměstnanosti obou pohlaví panují na německé straně, což může ukazovat na lepší podporu žen v otázce návratu do zaměstnání (Employment rate by sex 2017).

V souvislosti s tím je též vhodné zmínit poměr placené a neplacené práce, kdy v SRN ženy vykazují 20 hodin neplacené práce týdně, zatímco muži pouze hodin 7. V ČR pak ženy vykonávají neplacenou práci v rozsahu 22 hodin, muži v rozsahu 8 hodin (Report on equality 2017: 12). V obou případech data napovídají, že genderová rovnost v oblasti domácí péče bude nastavena obdobně, tedy nevýhodně pro ženy. Fakt, že mají obě země tyto hodnoty podobné není nám napovídá, že obě země je možné, z hlediska vnímání genderových rolí, považovat za konzervativní.

Bavíme-li se o zaměstnanosti, je vhodné uvést také hodnotu vyjadřující tzv. gender pay gap, o kterém v této práci, konkrétně v kapitole „Genderové rozdíly ve mzdách“, také hovoříme. Ten v SRN v roce 2015 činil 22 % a v České republice 22,5 %. Jak můžeme vidět v příložené tabulce, jsou údaje za SRN a EU28 v čase stabilní. V případě ČR došlo k mírnému snížení oproti rokům 2008 a 2009. Od roku 2012 až do roku 2015 se hodnota drží kolem 22,5 % (Report on equality 2017 :56).

Tabulka č. 1: Gender pay gap na úrovni EU28, České republiky a SRN. Počítáno jako průměr hodinové mzdy.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU28	N/A	N/A	N/A	16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	16,3
Czech republic	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5
Germany	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22,00

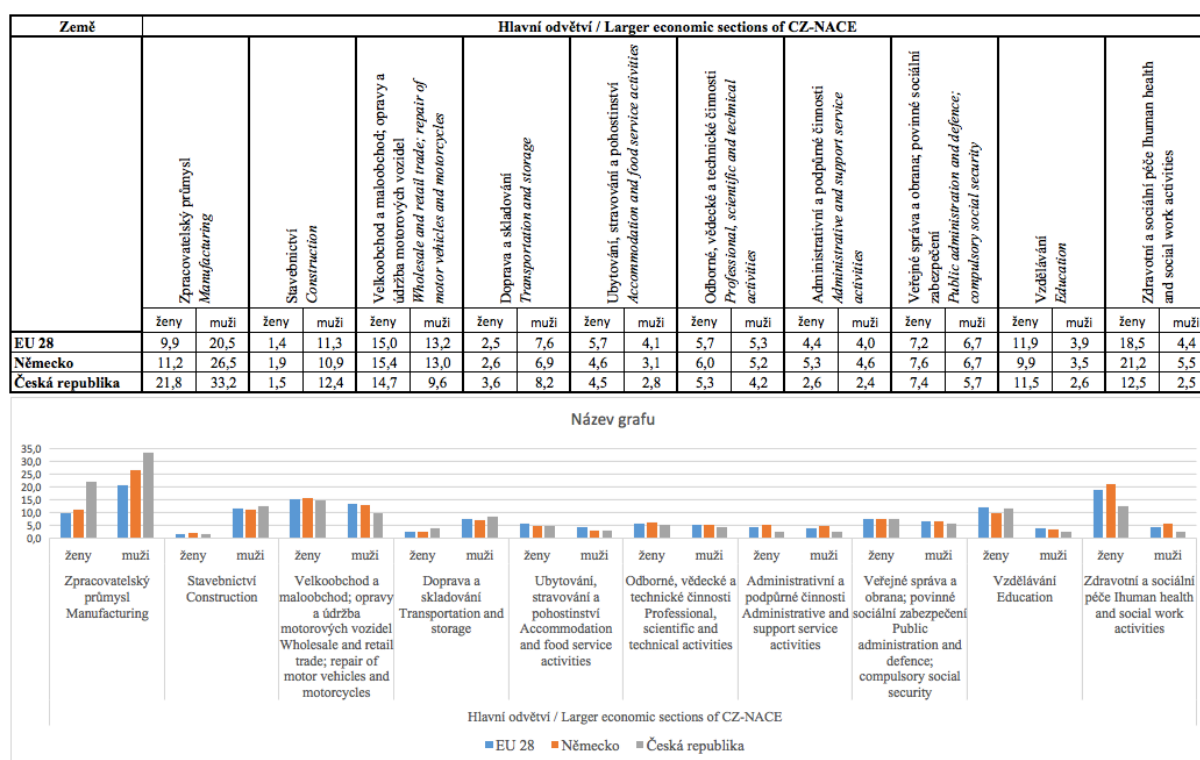
Zdroj: Report on gender equality 2017. Věková skupina 24–60 let. Vlastní úprava.

<sup>51</sup> Jedná se o děti do šesti let. Eurostat data pro děti do tří let neposkytuje.

<sup>52</sup> Data se týkají věkové skupiny 15–64 let.

Jak již bylo v této práci zmíněno (konkrétně v kapitole Genderová segregace na trhu práce), souvisí nižší výdělků žen také se shlukováním pohlaví v určitých pracovních odvětvích, které je dáno stereotypním vnímáním rolí mužů a žen. Proto je vhodné se na obě země z hlediska takového rozdělení blíže podívat. Tento vhléd nám poskytne níže přiložená tabulka, která nabízí přehled koncentrace mužů a žen ve vybraných odvětvích, a to a za EU28.

Tabulka č. 2, Graf č. 2. Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů za rok 2016 (uvedeno v %). Věková skupina 15-64 let.



Původní zdroj: Eurostat, zpracováno ČSÚ (Práce a mzdy 2017). Upraveno.

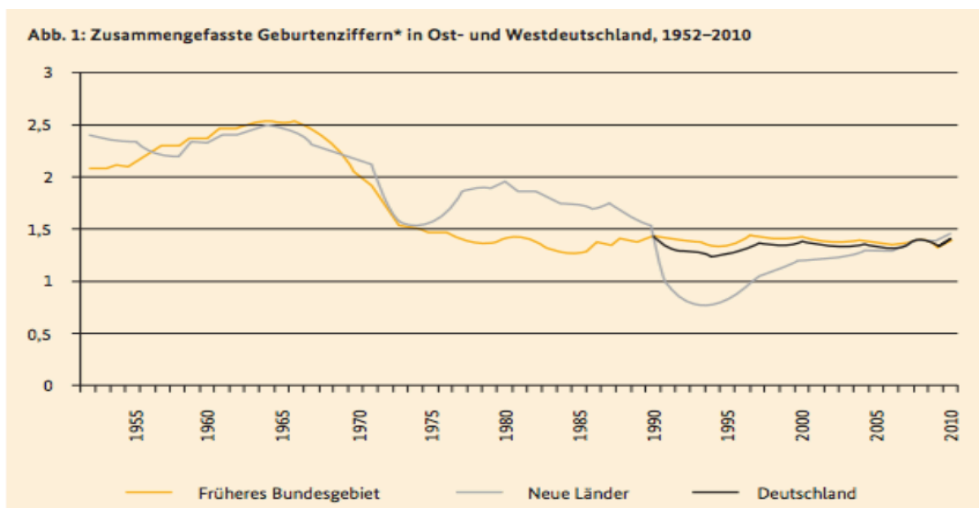
Jako další informaci ohledně obou zemí lze uvést fertilitu, o níž jsme se také v předchozí části práce zmiňovali. V té bylo řečeno, že nutná hladina TFR<sup>53</sup> pro zachování populace je 2,08. Pod touto hladinou je SRN prakticky již tři dekády, tedy již od počátku sedmdesátých let, což platí jak pro západní, tak východní část Německa s tím, že situace bývalé východní části byla až do roku 1990 o něco lepší. Po roce 1990 pak přišel propad porodnosti právě ve východní části Německa a ke srovnání se zeměmi bývalé západní části Německa došlo až mezi roky 2005

<sup>53</sup> Total fertility rate



až 2010. Tento vývoj můžeme vidět na níže přiloženém grafu (Familienpolitik und Fertilität 2011 :4).

Graf č. 3 Plodnost v Západním a Východním Německu a za obě země celkem.

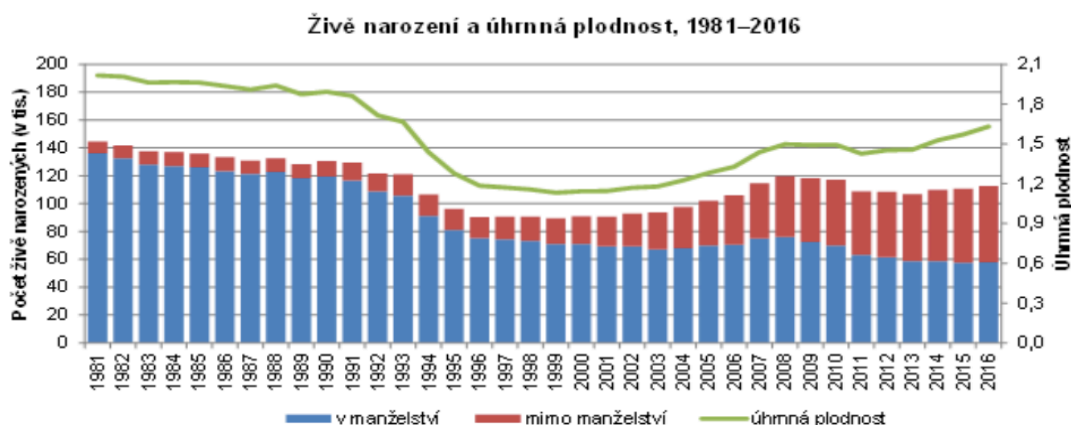


Zdroj: Familienpolitik und Fertilität (2011 :4). Graf převzat bez úprav.

Dodatek k legendě: Früheres gebiet (západoněmecké spolkové země, tedy SRN), Neue Länder (země bývalé NDR).

Podobný propad po roce 1990, který nastal ve spolkových zemích bývalé NDR, můžeme pozorovat i v případě ČR, jak je možno vyčíst z následujícího grafu.

Graf č. 4 - Živě narození a úhrnná plodnost v ČR v letech 1981–2016.



Zdroj: ČSÚ 2017, Aktuální populační vývoj v kostce.

Německo jako celek se až v roce 2015 dostalo alespoň na hodnotu 1,5 která je brána za „hranici nízké plodnosti“ (Familienpolitik und Geburtenrate 2011 :4, Familienpolitik und Fertilität 2011 :3–4) a v roce 2016 na hodnotu 1,59 (Geburten 2017). Co se České republiky

týče, je TFR pro rok 2015 na hodnotě 1,57 a pro rok 2016 již na hodnotě 1,63, což představuje mírně stoupající tendenci (Aktuální populační vývoj 2017). Vývoj v obou zemích je dále zachycen v níže připojeném přehledu.

Tabulka č. 3: Vývoj plodnosti v ČR, SRN a NDR a za SRN celkem.

Rok	Německo celkem	Země bývalé západní části	Země bývalé východní části	Česká republika
1990	1,45	1,45	1,52	1,89
1995	1,25	1,34	0,84	1,28
2000	1,38	1,41	1,21	1,14
2005	1,34	1,36	1,3	1,28
2010	1,39	1,39	1,46	1,51
2011	1,39	1,38	1,46	1,43
2012	1,41	1,40	1,48	1,45
2013	1,41	1,40	1,48	1,46
2014	1,47	1,47	1,54	1,53
2015	1,50	1,50	1,56	1,57
2016	1,59	1,60	1,64	1,63

Zdroj: ČSÚ 2017<sup>54</sup>, BMFSFJ 2011<sup>55</sup> a Statistisches Bundesamt 2017<sup>56</sup>. Vlastní úprava.

Výše uvedená tabulka staví vedle sebe data za obě země a poskytuje nám přehled od roku 1990. Tak jako předchozí grafy poskytuje nejen informaci, že v posledních letech porodnost mírně stoupá podobným způsobem v obou zemích (ačkoliv se stále jedná o čísla hluboko pod hranici udržitelnosti, která je 2,08 viz Sirovátka 2006 :47), ale zároveň nám dává zprávu, že v obou částech bývalých komunistických režimů došlo po roce 1990 k pádu úhrnné plodnosti, což lze vysvětlovat právě socio-ekonomickými a společenskými změnami, kterých jsme se dotkli v kapitole „Průsečíky komunistických zemí z hlediska veřejných politik“.

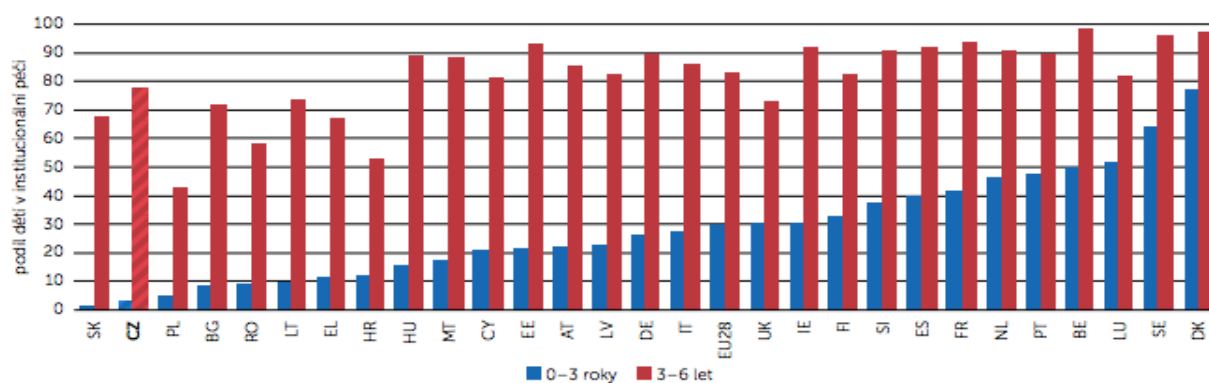
<sup>54</sup> Úhrnná plodnost podle pořadí a míry reprodukce v letech 1920-2016.

<sup>55</sup> Familienpolitik und Geburtenrate (2011) a Familienpolitik und Fertilität (2011)

<sup>56</sup> Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren.

Jako poslední informaci, vzhledem k tomu, že služba péče o dítě bude v této práci hrát důležitou roli, neboť ta hraje důležitou roli v podpoře návratu žen na trh práce a v otázce harmonizace rodinného a pracovního života, bychom rádi uvedli graf zobrazující počet dětí mladších 3 let, které tráví alespoň hodinu denně v zařízení služby péče o dítě. Graf nám nabízí informaci, ze které lze vyčíst, že se v tomto ohledu ČR nachází téměř na pomyslném „chvostu“ států EU28 (2,8%). SRN se nachází spíše uprostřed, nedaleko průměru EU28. Vzhledem k tomu, že podpora instituce péče o dítě byla v ČR dlouhodobě na okraji zájmu, je v naší zemi kapacita předškolních zařízení dlouhodobě nedostačující (Kališková 2017 :5).

Graf č. 5. Počet dětí, které tráví více než hodinu denně v zařízení péče o děti.



Zdroj: Idea pro volby 2017. Původní zdroj: Eurostat 2015.

### 3 Teoretické východisko

Tato kapitola má za cíl popsat teoretické ukotvení naší práce, tedy z čeho vycházíme a jakou optikou se na analyzovanou problematiku díváme.

#### 3.1 Pojetí veřejné politiky z hlediska rodinného

Jak již bylo v předchozí části této práce uvedeno, představuje veřejná politika jistý nástroj, kterým je možno ovlivňovat rozhodování lidí, respektive ovlivňovat a utvářet podmínky, ve kterých se lidé rozhodují. Tuto roli by měla plnit i rodinná politika a to tak, aby svým nastavením vytvářela takové podmínky, které nejen že budou usnadňovat rovnováhu mezi oběma sférami života a nebudou tak stavět rodičovství a kariéru do silného kontrastu, ale které také nabídnou co nejširší možnou paletu služeb, jenž umožní rodičům si svobodně zvolit svou životní strategii. Rodinná politika by rozhodně měla být taktéž prosazována ve svém širším pojetí a nesoustřeďovat se pouze na přímou podporu rodin formou dávek, úlev na daních apod., nýbrž měla by se protínat napříč s ostatními veřejnými politikami a využívat tak všechny možné cesty k optimální harmonizaci obou sfér života (Esping-Andersen 2002 in Sirovátka 2006 :53).

#### 3.2 Sociální stát dle Esping-Andersena a koncept familismu

Do našich teoretických východisek spadá samozřejmě teorie režimů sociálního státu, pro který neexistuje jen jedna jediná definice a který je obecně spojován s přerozdělováním zdrojů, skrze které se snaží zajistit členům státu jistou ochranu před sociálními riziky s ohledem na individuální svobody a sociální spravedlnost (Spieker 1996 :5-8) a jehož koncepce byla zpracována různými autory, mezi které např. patří Richard Titmuss<sup>57</sup> a Walter Korpi (Orloff 2009 :319). My budeme vycházet z koncepce sociálního státu, který zpracoval Gøsta Esping-Andersen ve své práci „*The three worlds of welfare capitalism*“, ve které mj. představil koncept dekomodifikace<sup>58</sup>, který původně vyvinul s Walterem Korpim (tamtéž). V této práci Esping-Andersen mj. kritizoval současné teoretické modely, které dle něho nejsou přesné, jelikož se až příliš zaměřují na komparaci množství finančních prostředků do veřejných politik vložených,

---

<sup>57</sup> Ten rozlišoval tři typy sociálního státu: Reziduální sociální stát, Institucionální sociální stát a Pracovně-výkonnostní sociální stát (Večeřa 1995 :83)

<sup>58</sup> Principy sociálního státu byly celkem tři: dekomodifikace, úroveň sociální stratifikace a vztah mezi státem, trhem a rolí rodiny v sociálním zabezpečení (Esping-Andersen 1999 :6-8)

což označuje za zavádějící, neboť zaměření se čistě na objem vložených prostředků ve svém důsledku zastiňuje, jaké různé metody a přístupy sociálních politik jsou použity. I když může být celkové množství vynaložených prostředků obrovské, jednotlivé politiky a regulace mohou mít různé kvality a efekty. Proto zaměření se na srovnávání celkových výdajů, jakkoliv pomáhají naplňovat cíle sociálního státu, označuje jako zavádějící (Bambra 2004 :201–202). Co se Esping-Andersenovi typologie týče, nezůstala však bez kritiky ze strany některých autorů, kteří jí vytýkají, že je v zásadě genderově necitlivá a že ve své analýze marginalizuje ženy. Například Bambra Esping-Andersenův princip dekomodifikace doslova označuje jako „Gender blind“<sup>59</sup> (Tamtéž). U tohoto principu je pak některými autory, které Bambra cituje (Daly 1994, Hobson 1994, Lewis 1992 in Bambra 2004 :201-202), Esping-Andersenovi vytkáno opomíjení faktu, že žena, která je mimo trh práce a vykonává pouze práci neplacenou, vlastně do principu de-komodifikace nespadá. Princip de-komodifikace totiž pracuje s ochranou jedinců participujících na trhu práce kterými právě ženy, vlivem konzervativního rozdělení genderových rolí, často nejsou. Ty naopak mají omezený přístup na trh práce a jejich činnost tak nemůže být komodifikována. Nesplňují tedy základní podmínku de-komodifikace<sup>60</sup>, kterou je právě komodifikace<sup>61</sup> (Tamtéž).

Další oblastí, která je Esping-Andersenovi vytkána je nezohlednění role žen a jejich příspěví k zajištění blahobytu rodiny, stejně jako ignorace neplacené práce, kdy je zároveň vyzdvihována nutnost, aby výše uvedené režim sociálního státu reflektoval (Borchost, 1994; Bussemaker and Kersbergen, 1994; Daly, 1994, Lewis 1992 in Bambra 2004 :202). Třetí oblastí kritiky je „nezohlednění genderu jako formy sociální stratifikace (Bussemaker and Kersbergen 1994 in Bambra 2004 :202). Na základě této kritiky, jak uvádí Bambra, byly provedeny pokusy o zohlednění genderu v Esping-Andersenově typologii (viz Orloff 1993, O’connor 1996 in Bambra 2004 :202) a o vytvoření alternativních typologií Sociálního státu, v rámci kterých byl gender pojímán jako jeden ze stěžejních aspektů (viz Lewis 1992; Lewis and Ostner 1995; Sainsbury 1999 in Sainsbury 2004 :2002). Nutno dodat, že ta samotná pak vytvořila tzv. „Index defamilisace“, který byl metodologicky konstruován stejně jako Esping-Andersenův index

---

<sup>59</sup> Genderově slepá

<sup>60</sup> Princip dekomodifikace dle Esping-Andersenově vyjadřuje určitou míru, do který je člověk nezávislý na trhu, přičemž toto má být zajištěno skrze nástroje a sociální politiku státu (Esping-Andersen 1990). Z toho již je tedy vyplývá, že je třeba přístupu na trh práce (být komodifikován), aby člověk mohl být posléze dekomodifikován.

<sup>61</sup> Tím, že ženy nemohou být de-komodifikovány pak může docházet k tomu, že sociální stát potvrzuje tradiční genderové dělení rolí

dekomodifikace s tím, že zde byl přidán genderově sensitivní faktor. Index byl sestaven následovně:

- 1 Relativní podíl žen na trhu práce (rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen)
- 2 Kompenzace rodičovské dovolené
- 3 Délka mateřské dovolené
- 4 Průměrný plat žen

Přičemž Bambra do výzkumu zahrнула stejné země, které použil Esping-Andersen pro svůj index dekomodifikace. Nutno říci, že po přidání genderově sensitivního faktoru se výsledky získané Esping-Andersenem nijak výrazně nezměnily, přičemž pro lepší porovnání Bambra, stejně jako Esping-Andersen, seskupila státy dle výsledků do skupin / kategorií. I zde se ukázalo, že seskupení států je téměř stejné jako u Esping-Andersena. Jen u čtyř států došlo ke změně (např. Kanada, Irsko a UK si polepšili z „low“ do skupiny „medium“). Na základě výsledků, které neukázaly žádné významné rozdíly, pak konstatovala, že kritika Esping-Andersenovi typologie není empiricky robustní a že jeho typologie, pokud je omezena na dekomodifikaci, trh a defamilisaci, může být použita pro klasifikaci sociálních režimů. Zároveň tedy zamítla, že by tato typologie byla genderově slepá nebo iluzorní v tom smyslu, jak Esping-Andersenovu typologii označila Kazsa (Bambra 2004: 208–209).

V každém případě Esping-Andersen v reakci na tuto kritiku v publikaci „Foundations of Post-Industrial Economies“ z roku 1999 reaguje obohacením své teorie rozměrem familismu a defamilismu, na základě čehož také rozlišuje sociální režimy státu (Bambra 2004: 203). Defamilisace je pak nahlížena jako jistá míra, do které je člověk skrze veřejné politiky osvobozen od závislosti na rodině a taktéž do jaké míry je usnadněna péče o členy domácnosti. Naopak jako familistický režim označuje Esping-Andersen jako takový režim, ve kterém stát přenáší, skrze mix veřejných politik, zodpovědnost za péči o členy domácnosti na rodinu (Esping-Andersen 1999 :51). Ony tři režimy sociálního státu jsou pak následující:

Liberální režim: tento režim, ačkoliv není definován jako ten, který by byl typický bohatou nabídkou podpory rodin, se vyznačuje vysokou mírou de-familisace, byť ta je opět provázána s trhem a možnostmi zajistit si placené služby. Tento režim se zároveň vyznačuje nízkou mírou dekomodifikace. Je zde spíše uplatňován princip subsidiarity, kdy stát pomáhá pouze v nejnútnejších případech, a to na základě testování příjmů s tím, že je zde dán opět více

prostor řešením, které nabízí trh. Obecně je tento režim spíše pasivní v otázce podpory skrze veřejné politiky. Do této kategorie patří např. USA, Kanada a Velká Británie.

Sociálně-demokratický režim se vyznačuje silně de-familistickými prvky a taktéž akcentem na genderovou rovnost a tzv. dual-breadwinner model. Princip defamilisace zde není uplatňován skrze trh, jako v předchozím modelu, ale naopak jsou využívány nástroje státu (podpora institucionální péče o dítě apod.). Typický je pro tento režim silné přerozdělování bohatství, a to jak v otázce rodinné politiky, tak v otázce ochrany před riziky trhu. Typickými zástupci tohoto modelu jsou severské země (Švédsko a Dánsko).

Konzervativní režim je takový, který pomáhá udržovat tradiční rozdělení rolí, kdy je preferován tzv. single-breadwinner model, v němž je hlavním chlebovárcem muž a kdy břemeno péče o rodinné příslušníky vězí právě na rodině. V souladu s tímto pojetím jsou také nastaveny veřejné politiky, které v podstatě pomáhají tento tradiční model udržovat. Tyto státy se vyznačují vysokou mírou familisace. Spadají mezi ně Francie, Německo, Nizozemí<sup>62</sup>, Itálie, Španělsko a Japonsko<sup>63</sup> (Esping-Andersen 1999 :32–66).

Na tomto místě je v podstatě nutné zmínit Leitnerovou a její pojetí familisace a defamilisace optikou genderu. Ta mimo jiné analyzuje státy a jejich veřejné politiky z hlediska toho, zda uspořádání těchto politik směřuje k „osvobození rodiny“ od péče nebo zda stát naopak spoléhá na rodinu jako na jejího hlavního poskytovatele (tudíž utvrzuje tradiční pojetí rolí). Tak jako Esping-Andersen i Leitnerová vnímá design politik jako faktor, který strukturuje jednání lidí a který utváří okolnosti, za kterých se rodina ohledně své životní strategie rozhoduje. Na základě mixu veřejných politik a s ohledem na výše uvedené pak taktéž rozlišuje režimy sociálního státu a zkoumá jakými politikami stát jednání lidí utváří. (2003 :358–360 in Bartáková 2009 :26).

Nutno říci, že Leitnerová se při své analýze veřejných politik z hlediska familismu a genderové rovnosti zaměřuje jak na politiky zaměřené na péči o malé děti do věku 3 let (ať již institucionální či domácí), tak i na politiky zaměřené na péči o osoby starší (nad 65 let). Koneckonců, otázka familismu a genderové rovnosti v domácí a neplacené práci se promítá nejen do péče o děti, ale i do péče o starší osoby, a i zde je důležité, jaké podmínky stát v této oblasti vytváří (Leitnerová 2003 :363). Při hodnocení veřejných politik skrze dimenzi familismu pak Leitnerová dává do kontrastu procento dětí mladších 3 let navštěvujících instituci

---

<sup>62</sup> Tyto státy jsou zařazeny do podkategorie tzv. „Kontinentální Evropy“

<sup>63</sup> Tyto tři státy jsou zařazeny do podkategorie „Jižní Evropa“

péče o dítě a míru finanční podpory poskytované během domácí péče. Stejně tak postupuje v případě osob starších 65 let, kdy zkoumá, jaké procento osob péče potřebných je umístěno v příslušných zařízeních a jak stát finančně podporuje domácí péči, případně zda poskytuje tzv. „*home care*“<sup>64</sup> (Tamtéž).

Dimenzi de-familismu a familismu konkrétních politik pak tedy hodnotí skrze dané indikátory. Například právě procento dětí mladších 3 let navštěvujících instituci formální péče pak určuje, zda se jedná o slabou či silnou de-familisaci. Konkrétně službu péče o dítě Leitnerová považuje za regulaci s de-familisujícím potenciálem a vnímá ji vůbec jako stěžejní pro možnost zapojení žen pro pracovního procesu. Mezi politiky mající naopak tendenci familisovat řadí Leitnerová jak rodičovskou dovolenou, tak finanční podporu<sup>65</sup> domácí péče. Co se samotné podpory domácí péče týče, ta má své parametry, které ji na pomyslné ose familismu mohou posouvat více či méně k familisačnímu pojetí. Sama Leitnerová si proto všímá parametrů, jako je výše podpory a délka jejího poskytování a vůbec existence / absence takové regulace. Což jí opět slouží jako jistý indikátor míry familismu. Leitnerová v souvislosti s výše uvedeným vytvořila tzv. „Ideální typ familismu“, jehož typologie je níže:

Defamilismus – vyloženě defamilistické politiky se vyznačují podporou „osvobození na domácí péči“ a to nabídkou institucí péče jak o děti, tak o starší osoby. Tato péče je podporována jak státem, tak na soukromém poli. Chybí zde však podpora domácí péče. Rodič tudíž má, díky existující nabídce institucionální péče, možnost dřívějšího návratu do zaměstnání, nicméně nejedná se o svobodnou volbu životní strategie, neb při takovém nastavení regulací (při absenci podpory domácí péče) je do tohoto rozhodnutí víceméně směřován.

Implicitní familismus – ten v podstatě žádnou podporu, ať již ve formě institucionální péče nebo ve formě finanční podpory domácí péče, nenabízí. Rodinám pak nezbývá než péči tak jako tak vykonávat doma, avšak bez jakékoliv podpory.

Explicitní familismus – v podstatě přímo vybízí rodiny k domácí péči tím, že jim na jedné straně nabízí podporu v domácí péči formou benefitů, na straně druhé zcela absentuje institucionální péče (poskytovaná státem či podporovaná na soukromém poli) ať již o děti či seniory či zkrátka osoby blízké.

---

<sup>64</sup> Služby, kdy pracovník dochází do domácnosti vypomáhat s péčí.

<sup>65</sup> Příjmu i nepřímou podporu skrze daňové úlevy či zahrnutí pečovatelské doby do výměru důchodu, viz informace o zahrnutí rodičovského doby do období relevantního pro výpočet důchodu v kapitole „Dopad mateřství a genderových stereotypů na ženy“.



Volitelný familismus – jedná se takový mix politik, který umožňuje volit mezi domácí péčí spojenou s absencí na trhu práce a mezi návratem do zaměstnání za využití institucionální péče (tedy přesunutím zátěže péče na instituce). Toto umožnění volby je realizováno existencí podpory na obou stranách. Je tedy dostupná nabídka institucí péče o děti, seniory a osoby blízké na straně jedné, na straně druhé pak stát nabízí také finanční podporu v domácí péči. Jedinec se tedy může rozhodnout na základě své preference<sup>66</sup> (Leitnerová 2003 :353–375).

Sama Leitnerová uvádí, že je velmi těžké (v některých případech dokonce nemožné) jednoznačně zasadit zkoumaný stát do konkrétního „klastru“<sup>67</sup>, neboť jednotlivé politiky daného státu se mohou na pomyslné ose familismu jevit různě a nastavení může působit nekoherentně (2003 :362–365). I přesto bychom rádi uvedli několik příkladů ohledně výsledků<sup>68</sup>, ke kterým tehdy Leitnerová došla. Na základě jejího výzkumu spojila s implicitním familismem státy jižní Evropy a Polsko. S explicitním Belgií, Rakousko, Německo či Francií a s volitelným země Skandinávie a Nizozemsko (Kotrusová, Dobiášová, Hošťálková 2013: 11).

Výše popsané kategorie familismu pak shrnuje následující **tabulka dle Leitnerové**:

Tabulka č. 4 – Míra familismu

Míra familismu	De-familisace	
Familisace	Silná	Slabá
Silná	Volitelný familismus	Explicitní familismus
Slabá	De-familismus	Implicitní familismus

Zdroj: Leitnerová 2003 :358

Důležitou složkou konceptu familismu je genderová dimenze. Proto Leitnerová také rozlišuje familismus z hlediska toho, jak podporuje genderové dělení rolí. Dělí ho na „*gendered familialism*“ a „*de-gendered familialism*“<sup>69</sup>. Gendered familialism podporuje dělení rolí skrze přímou i nepřímou finanční podporu či rodičovskou dovolenou a vůbec vykazuje takový mix

<sup>66</sup> Je vhodné poznamenat, že zkoumání designu politik nám může říci, jak koncept dané politiky může strukturovat jednání jedinců, ale již nám nemůže říci, jak moc velkou roli onen design v jejich rozhodnutí skutečně hraje (Leitnerová 2003 :363).

<sup>67</sup> Míněno jako kategorie familismu

<sup>68</sup> Pouze pro informaci uvádíme výsledky vztahující se k tehdejšímu výzkumu Leitnerové, nicméně uvědomujeme si, že veřejné politiky států se v čase vyvíjejí a tyto výsledky dnes již nemusí být platné.

<sup>69</sup> Volně přeloženo jako „genderový a negenderový familismus“. Z praktických důvodů budeme dále užívat pouze originální, anglický název.

politik, které přiřazují domácí péči pouze jednomu nebo druhému pohlaví a nenabízí možnost zvolit si vyvážení se z domácí péče s cílem participace na trhu práce. De-gendered familialism naopak skýtá mix familistických regulací a finančních benefitů, které nejsou „genderově zabarveny“ (nejsou cíleny na konkrétní pohlaví), zároveň poskytují uznání významu péče a skrze dostatečnou finanční podporu umožňují nezávislost na druhém partnerovi, přičemž přinášejí možnost volby ohledně životní strategie, tedy umožňují svobodné rozhodnutí mezi domácí péčí a prací (Leitnerová 2003 :368).

Měli-li bychom se na dané kategorie familismu, které Leitnerová vytyčila, podívat optikou genderu, pak zjistíme, že např. implicitní familismus sice neovlivňuje genderové role přímo<sup>70</sup>, na druhou stranu tím, že reálně nenabízí žádnou (nebo slabou) podporu jak na straně domácí péče, tak ani na straně péče institucionální, pomáhá reprodukovat „status quo“. S ohledem na to, že v kategorii implicitního familismu jsou rodiny odkázány na domácí péči a vzhledem k nastavení kulturních vzorců (tedy faktu, že pečujícím bývá spíše žena) tak dochází k potvrzování tradičního dělení genderových rolí. Stejně tak i defamilisačně nastavené veřejné politiky sice genderové vztahy přímo neovlivňují, ale tím, že nabízejí ulehčení od domácí péče (instituce péče o dítě) poskytují rodinám možnost i jiné volby než jen ústup z trhu práce. Proto jsou defamilisační politiky (zejména služba institucionální péče) vnímány jako důležité strukturální nástroje v otázce genderové rovnosti na trhu práce a v otázce oslabování single-breadwinner modelu (Leitner 2003 :366-367).

Postavíme-li familisační a defamilisační veřejné politiky vedle sebe a porovnáme-li je optikou genderu, pak budeme muset konstatovat, že familisační politiky přece jen zasahují do genderových vztahů silněji, resp. mají tendenci potvrzovat ono tradiční dělení rolí, a to právě proto, že směřují rodinu do domácí péče. Na druhou stranu nemusí tomu tak být vždy, neboť pokud již podporujeme domácí péči skrze familistické pojetí veřejné politiky, je možno skrze různé pobídky podpořit i rovné rozdělení domácí péče mezi obě pohlaví a podpořit tak genderovou rovnost. Pokud tak učiníme, bude např. kategorie volitelného, ale i explicitního familismu obsahovat obě varianty – gendered a de-gendered familialism (Tamtéž).

Je-li řeč o prolínání charakteru regulací je možno připomenout kategorie volitelného familismu a de-familismu s tím, že oba koncepty poskytují regulace de-familisačního charakteru. Nicméně s tím rozdílem, že zatímco de-familismus spíše vyloženě směřuje jedince

---

<sup>70</sup> S modelem veřejné politiky, který nemá ambici formovat rozhodování rodin se pojí termín laissez-faire (Leitner 2003 :367).

zpět na trhu práce, volitelný familismus poskytuje volbu tím, že zároveň podporuje i domácí péči (Tamtéž).

### **3.3 Nástroje veřejné politiky pro harmonizaci pracovního a privátního života**

V této kapitole bychom rádi vyzdvihli tři kategorie nástrojů veřejných politik, které se pro sladování obou sfér života používají. Jak již v předchozí části práce bylo řečeno, mají veřejné politiky a jejich nastavení vliv na podmínky, ve který jednotlivci a rodiny utvářejí svá rozhodnutí ohledně volby životní strategie a mají také svůj potenciál, respektive efekt na ose familisace / de-familisace – i z této optiky se tedy na ně podíváme.

#### **3.3.1 Instituce péče o dítě**

Předně je dobré říci, že instituci péče o dítě je možno, například v českých podmínkách, rozdělit na tzv. jesle a mateřskou školu, přičemž právě jesle jsou primárně určeny pro děti mladší tří let. Mateřská škola je pak určena pro ty starší až do doby, než dosáhnou školního věku. Nutno poznamenat, že jesle byly vždy pojímány jako zařízení zdravotnické, jehož hlavním cílem je děti hlídat, zatímco mateřská škola je zakládána jako zařízení vzdělávací, jehož hlavním cílem je „socio-kulturní vzdělávání a kognitivní vývoj“ (Formánková, Dudová, Vohlídalová 2011: 39). V každém případě je služba péče o dítě považována za nejdůležitější službu z hlediska silného de-familisačního efektu, neboť umožňuje dřívější návrat osob pečujících o malé děti do zaměstnání a napomáhá tak sladovat obě sféry života<sup>71</sup> (Leitner 2003 :368). Poskytnutí dostupné institucionální péče o děti do tří let pak, společně s možností flexibilních úvazků, má pozitivní dopad na zaměstnanost žen (Esping-Andersen 1999 in Sirovátka 2006 :62). Z tohoto hlediska je tedy žádoucí, aby síť instituce péče o dítě byla co nejdostupnější, a to jak z hlediska nákladů, tak z hlediska polohy (Tamtéž), neboť jak uvádí Wichterlová či Bartáková, a jak již bylo v této práci řečeno, geografická nedostupnost či vysoká finanční náročnost má taktéž silný vliv na míru, do které je rozhodnutí o volbě životní strategie skutečně svobodné (2016 a 2009 :145).

---

<sup>71</sup> Nehledě na efekt, který má péče v instituci na dítě samotné, viz např. The Carolina Abecedarian Project 2012.

### 3.3.2 Nástroje zaměřené na domácí péči o děti a finanční podpora

Nástroje rodinné politiky, v závislosti na jejich nastavení, mají potenciál familisovat či defamilisovat, přičemž hrají svojí roli v genderové rovnosti. Proto je třeba se na ně z tohoto úhlu pohledu podívat.

Co se těchto nástrojů týče, řadíme sem ty, které umožňují opustit placené zaměstnání a věnovat se domácí péči, tedy mateřskou a rodičovskou dovolenou a přidruženou finanční podporu, ale také ostatní příspěvky na dítě či daňové úlevy rodinám. Nutno zmínit, že v případě těchto nástrojů velmi záleží na jejich koncepci, tzn. na parametrech jako je např. délka poskytované podpory, výše poskytované podpory, dále také na nástrojích pracovně-právní ochrany, ale taktéž na tom, na koho jsou tyto nástroje zaměřeny, respektive zda jsou cíleny pouze na ženy či zda mají např. potenciál nějakým způsobem motivovat muže k účasti na domácí péči o děti, a tedy k přerozdělení neplacené práce. Co se délky poskytování domácí podpory týče, ukazuje se, že kratší či střednědobá rodičovská dovolená (cca do jednoho roku věku dítěte) má pozitivní vliv ve vztahu k zaměstnanosti žen, a to tak že je s kratší rodičovskou dovolenou spojena jak vyšší pravděpodobnost návratu na trh práce<sup>72</sup>, tak vyšší účast na trhu práce v době před porodem. Zároveň díky kratší absenci na trhu práce dochází k nižším škodám například v otázce devalvace lidského kapitálu, kterou ženy v důsledku mateřství a absence v placeném zaměstnání trpí, a v důsledku čehož pak dochází ke snižování jejich budoucích příjmů. Naopak delší rodičovská dovolená (2-3 roky), bez ohledu na výši finanční kompenzace během péče, má pak potenciál onen lidský kapitál více destruovat a tím samozřejmě také snižovat šance žen na návrat na trh práce, jakožto i na lepší finanční ohodnocení. Vzhledem k tomu, že delší rodičovské dovolené jsou využívány spíše ženami, pojí se s nimi taktéž negativní dopad na genderovou rovnost. K tomu „dopomáhá“ taktéž způsob konstrukce finanční podpory během péče – kompenzace odvozená od přechozího platu je více motivující pro muže z hlediska péče a pro ženy z hlediska návratu do zaměstnání. Naopak pokud je rodičovská dovolená neplacená nebo pokud je dávka plošná a nereflktuje předchozí výdělek, má pak tendenci nepřímo podporovat tradiční model matky-pečovatelky (Gornick a Meyers 2003 in Sirovátka 2006 :67, Formánková, Dudová, Vohlídalová 2011 :75-80). Dalším určujícím faktorem, který již byl výše zmíněn, je koncepce podpory z toho hlediska, na koho je zaměřena. Nutno říci, že v otázce podpory sdílené péče a v otázce podpory motivace mužů k jejich

---

<sup>72</sup> Za předpokladu, že žena má pracovní smlouvu a má zaměstnavatele, ke kterému se může vrátit s garancí pracovního místa

zapojení do péče spíše než nárok dostupný oběma (např. umožnění střídání se v péči) hraje větší roli nárok tzv. nepřenositelný („*use or lose*“), jenž je zaměřen čistě na muže a který mu propadá, pokud ho nevyužije (Ferrarini 2003 in Formánková 2010: 80). Jako opatření, které má potenciál v otázce návratu žen do zaměstnání působit spíše jako bariéra se dá brát také daňová úleva (Leitner 2003 in Formánková, L., Dudová, R., Vohlídalová 2011 :80). Například v ČR zdanění jednoho pracujícího ze sezdané rodiny<sup>73</sup> s dětmi vystavuje vysokému efektivnímu zdanění druhou pracující osobu v domácnosti, kterou je většinou žena, což z hlediska návratu do zaměstnání může pro ženy působit demotivačně (Kalíšková 2017 :6).

### 3.3.3 Flexibilní formy práce, částečné úvazky

Flexibilní formy práce a částečné úvazky jsou považovány za důležitý nástroj pro harmonizaci privátního a pracovního života rodin, nicméně pojí se s nimi jisté kontroverze. Částečné úvazky sice přispěly k integraci žen do pracovního trhu, zároveň však mají tendenci separovat ženy na „sekundárních trzích“ či dokonce k „marginalizaci ženské pracovní síly“ a rozhodně by neměly být vnímány jako samospasné opatření a měly by být vždy posuzovány v kontextu legislativy daných zemí, např. té která upravuje i ochranu zaměstnanců. S částečnými úvazky se totiž často pojí nízká ochrana zaměstnanců, nedostupnost standardních benefitů, omezený přístup k profesnímu vzdělávání apod. (Bartáková 2009 :47). Zároveň práce na částečný úvazek může taktéž podléhat jistému zneužívání ze strany zaměstnavatelů, kdy v době tlaku na výkon je jedinec nucen tak jako tak vykonávat mnohem větší množství práce, než bylo dohodnuto – formálně tedy sice pracuje na částečný úvazek a v zaměstnání tráví jen pár dohodnutých hodin denně, zbytek ale např. dopracuje doma ve svém volném čase. Zároveň jedinci, kteří pracují na částečné úvazky, mají omezené možnosti kariérního růstu, neboť zejména ve firmách výkonově zaměřených, nemohou dosáhnout potřebného kreditu, jelikož do kariéry nemohou investovat potřebné množství času. V každém případě se ukazuje, že částečné úvazky jsou dobrým řešením při návratu na trh, ale z dlouhodobého hlediska se pak spíše negativně propisují do pozice jedince v dané firmě (Formánková, L., Dudová, R., Vohlídalová 2011 :54–55).

Je však možné se zaměřit na pozitivní stránku flexibilních forem zaměstnání, a to tak že stát bude aktivně do vztahu rodina-zaměstnavatel vstupovat a ovlivňovat ho příslušnou úpravou legislativy jak na poli pracovních vztahů, tak podmínek práce. Jak bylo v této práci již řečeno,

---

<sup>73</sup> Jelikož jsou to muži, kdo vydělávají více, také žádají o slevu na dani.

formulací veřejných politik, ale také za přispění neziskových organizací, může stát podporovat tzv. family-friendly politiku ve firmách. Co se neziskových organizací a jejich spolupráce na tomto poli týče, je možno vyzdvihnout např. projekt „Audit rodina a zaměstnání“, který hodnotí, do jaké míry firmy vychází rodinám v otázce harmonizace vstříc. Ty pak mohou obdržet značku „Work and family“. Nutno říci, že tato organizace neprovádí jen hodnocení, ale také identifikuje potenciál pro zavedení family-friendly policy a při její integraci daným firmám asistuje. Rozhodně však úspěch flexibilních pracovních forem nezáleží pouze na státu a podpoře z jeho strany. Velmi důležitá je právě firemní kultura zaměstnavatelů a jejich otevřenost k rodinám příznivé firemní kultuře. Některé firmy ji mají jako součást své struktury a chápou ji jako součást práce s lidskými zdroji (Sirovátka 2006 :23–27).

### **3.3.4 Dílčí shrnutí**

Doposud jsme se v této práci zabývali tím, jak se společnost v posledním století změnila, jaké trendy a hlavně také rizika s sebou tyto změny v čele s globalizací, demografickými a hodnotovými změnami přinesla. Logicky jsme se pak zabývali výzvami, kterým státy a veřejné politiky v důsledku výše uvedeného, ale také v důsledku vzrůstajících nároku žen na participaci na trhu práce a obecně na sebeurčení (což souvisí i s oněmi hodnotovými změnami), čelí. Posléze jsme se zabývali specifiky postkomunistických zemí, jejich veřejných politik, ale také jejich institucionálním dědictvím a nastalými socio-ekonomickými změnami, které se nutně musely propsat do pozdějšího utváření sociálního státu a do formulací veřejných politik s tím, že bylo vysvětleno specifikum samotného Německa, jehož historie a vývoj byly od konce druhé světové války až do devadesátých let rozděleny. Posléze jsme zabývali analýzou jednotlivých opatření veřejných a jejich efektem v kontextu konceptu familismu. V následujících kapitolách budou definovány výzkumné nástroje a provedena samotná analýza veřejných politik obou zemí.

## 4 Design komparativní analýzy nástrojů pro sladování privátního a pracovního života

Účelem této kapitoly je vysvětlení, jakým způsobem naši analýzu pojmáme, jaká bude její struktura, na jaké výzkumné otázky by měla odpovědět a jaké indikátory pro analýzu veřejně-politických nástrojů použijeme.

### 4.1 Výběr designu analýzy a její omezení

Vzhledem k tomu, že v této práci nebudeme zkoumat velké množství jednotek, nemá smysl sahat po kvantitativním přístupu, jehož použití by v tomto případě nebylo vhodné<sup>74</sup>. Nehodláme totiž hledat podobnosti či rozdílnosti u velkého množství porovnávaných objektů. Kvantitativní analýza tedy v tomto případě nemá smysl. Naopak budeme hledat a komparovat podobnosti a rozdíly pouze u dvou objektů (SRN a ČR). Budeme zkoumat pouze vybraná institucionální nastavení těchto zemí, avšak uvědomujeme si, že politiky obou zemí je nutno vnímat jako celistvé entity a snažit se jim v jejich celistvosti i porozumět. Taktéž budeme muset porozumět jednotlivým jevům, nastavením a vztahům mezi nimi. Z tohoto důvodu saháme po komparativní analýze, která bude mít kvalitativní prvky (Ragin 1998 in Vancea 2000 :300).

Geissleirová a Mouralová (2011 :3) upozorňují, že komparační výzkum je v podstatě velmi vágní označení a může se za ním skrývat cokoliv, neboť v mnoha pracích se pod „komparativní metodou“ skrývají rozličné postupy. Zároveň ani v odborné literatuře neexistuje shoda na tom, zda je komparace samostatným výzkumným konceptem. Veselý a Nekola (2007 :142 in Geisslerová a Mouralová 2011 :3-4) pak vysvětlují komparativní metodu jako „*souhrn pravidel, jak dospíváme k výsledku zkoumání*“. Geisslerová a Mouralová se přiklánějí k tomu, že pokud vnímáme koncept výzkumu jako výzkumný plán nějakého projektu, jehož součástí jsou metody sběru dat, výběru dat a jejich analýza, nelze komparativní metodu považovat za samostatný výzkumný design, neboť v komparativním výzkumu mohou být použity různé výzkumné designy. V každém případě použití komparativních výzkumů, díky globalizaci a tvorbě politik na internacionální úrovni, je velmi žádáno. Ty, mimo jiné, pomáhají nastolovat agendu a odhalovat slabá místa veřejných politik (2011 :4-5).

---

<sup>74</sup> Mimo jiné kvantitativní metody, jak uvádí Vancea v souvislosti s knihou Charlese Ragina *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, mají tendenci přehlížet historická a institucionální specifika.

Jakkoliv není komparativní metoda úzce specifikována, je vhodné uvést, že základním vymezením komparativního výzkumu je zaměření se na dvě či více zkoumaných jednotek<sup>75</sup>, avšak pouhé srovnávání dat ze dvou „společností“ není samospasné a je očekáváno, že komparativní výzkum vykazuje mikroúroveň vysvětlující vztahy v jedné společnosti / entitě a makroúroveň vysvětlující zákonitosti a vazby mezi zkoumanými společnostmi. Zároveň zkoumané celky by měly být „porovnatelné“, tzn., že nemůžeme komparovat entity, které mají zcela jinou úroveň či charakter<sup>76</sup>. Taktéž by se mělo jednat o analýzu různých případů, které k sobě mají nějakým způsobem vztah, aby bylo možno v rámci komparace najít např. zobecnění zákonitostí, explanaci či interpretaci diferencí. Rozhodně je pro výzkum důležitým principem zahrnout do něj tzv. relevantní proměnné, které skutečně ovlivňují podobu politiky a její efekt, a umět pominout ty ostatní (Geisslerová a Mouralová 2011: 4-7).

Abychom naši analýzu mohli smysluplně provést, bude nutné ji nějak strukturovat<sup>77</sup> a v podstatě vytvořit jakési kategorie, pomocí kterých budeme moci nastavení politik obou zemí komparovat a analyzovat. Zároveň je třeba tyto kategorie vytvořit tak, aby reflektovaly cíle této práce. Na tomto místě je nutno uvést, že způsob pojetí a struktura naší analýzy je inspirována strukturou výzkumu Lenky Formánkové, který provedla ve své práci vedené Tomášem Sirovátkou a ve kterém takto porovnávala Českou republiku a Slovinsko (2007). Při rozvaze, jakým způsobem výzkum strukturovat tak, abychom mohli vybrané proměnné mezi sebou smysluplně porovnávat, jsme nedošli ke vhodnějšímu rozdělení a ke vhodnější komparační struktuře a jiná nám ani, v kontextu cíle výzkumu a zvolených výzkumných otázek, nedává smysl. Proto jsme rovnou přezvali (a mírně modifikovali) již vytvořenou komparační strukturu Formánkové, kteroužto si dovoluujeme považovat za již ověřený a pro náš účel vhodný výzkumný nástroj. Jeho operacionalizaci je možno nalézt v kapitole 4.3.

Ostatně ona sama struktura výzkumu Formánkové vychází z indikátorů, které pro evaluaci politik z hlediska familismu použila Leitnerová (2003) a která je pro naši analýzu stěžejní. Při hledání a ověřování indikátorů jsme také z Leitnerové vycházeli a původně jsme chtěli kompletně replikovat její analýzu na českých a německých politikách. To se však nestane, neboť díky tomu, že se zaměřujeme pouze na rodiny s dětmi do 3 let věku, nám z výzkumu

---

<sup>75</sup> Těmi může být kultura, určitá skupina, země apod.

<sup>76</sup> Např. nebudeme porovnávat vzdělávací politiku Francie s politikou zaměstnanosti ČR. Geisslerová a Mouralová se zde zmiňují o „srovnatelnosti konstruktů“ (construct equivalence).

<sup>77</sup> Pro provedení komparace je nutno vytvořit porovnatelné kategorie a kritéria dle kterých bude komparační analýza prováděna (Ragin 1994 :79)



vypadávají veřejně-politické nástroje zaměřené na péči o osoby ve vyšším věku. Zopakování analýzy v plném rozsahu tak, jak ji provedla Leitnerová, by nevyhnutelně vedlo k příliš velkému „nabobtnání“ této diplomové práce. Vzhledem k cíli naší práce se tedy zaměříme, na rozdíl od Leitnerové, na komparaci jen těch veřejně-politických nástrojů, které jsou zaměřeny na harmonizaci privátního a pracovního života při péči o děti do věku 3 let. Uvědomujeme si, že takovéto užší vymezení předmětu analýzy, ve srovnání s tou od Leitnerové, představuje jistou slabinu té naší (a byl i slabinou analýzy Formánkové). A jsme si také vědomi, že pakliže naše analýza nebude aplikována v plném rozsahu tak, jak to učinila Leitnerová, budeme čelit jistému omezení ve chvíli, kdy se budeme snažit obě země zařadit do Leitnerovou vymezených kategorií<sup>78</sup>. Nicméně domníváme se, že i při takto užším zaměření a při výše zmíněných omezeních je stále možné optikou familismu a genderu hodnotit koncepci jednotlivých veřejně-politických nástrojů. Jinými slovy jsme toho názoru, že má smysl veřejné politiky analyzovat i takto odděleně a snažit se určit jaký potenciál strukturovat jednání rodin mají.

Dále bychom chtěli říci, že strukturu Formánkové jsme zvolili nejen proto, že vychází z Leitnerové a proto, že ji můžeme pokládat za ověřený výzkumný nástroj, ale také z toho důvodu, že jsme chtěli ověřit, jakých výsledků dosáhneme v případě aplikování této analýzy na veřejné politiky právě ČR a SRN. Od provedení analýzy Formánkové již uběhlo celých jedenáct let, během kterých dostala rodinná politika ČR určitých změn a podívat se tedy na příslušné politiky touto optikou znovu může být přínosné pro zachycení onoho progresu a současného stavu. Co se SRN týče, tak ta tímto způsobem zkoumána nebyla a přišlo nám proto přínosné tuto zemi do analýzy zařadit, a to i přesto, že zde vnímáme jistá analytická omezení v souvislosti s tím, že porovnáváme dva případy postkomunistických zemí<sup>79</sup> s jistými rozdíly v historickém a institucionálním vývoji. Na druhou stranu přece jen se jedná o nám kulturně blízkou zemi a k tomu velmi konzervativní. To nám dává naději, že pokud bychom některé regulace existující v SRN chtěli navrhnout pro Českou republiku, mohly by být relativně snadno průchodné a nemusely by v ČR nutně narazit na odpor vycházející z odlišných kulturních vzorců. Situace by v tomto ohledu byla složitější, chtěli-li bychom si brát příklad třeba z jedné ze severovýchodních zemí a jejich progresivních politik. V takovém případě bychom spíše mohli narazit na kulturní nesoulad, který je, dle našeho soudu, nutno brát v potaz. V každém případě z výše uvedených důvodů považujeme za přínosné strukturu výzkumu Formánkové znovu využít.

---

<sup>78</sup> Volitelný familismus, explicitní familismus, implicitní familismus, defamilismus.

<sup>79</sup> Viz informace o odlišnostech vývoje ČR a SRN v kapitole „Průsečíky komunistických zemí“.

Na tomto místě je také vhodné zmínit se o zdrojích, které v této práci byly použity. Patří mezi ně odborná literatura, ale také písemné prameny dostupné na stránkách příslušných ministerstev obou zemí. Kromě studia těchto dokumentů (tedy provedení sekundární analýzy) byly taktéž prováděny neformální telefonické konzultace se zástupci českých a německých úřadů. Ty bylo nutné provést zejména z důvodu potřeby ověření správného porozumění informacím uvedených na stránkách daných institucí či z důvodu potvrzení správného porozumění zákonům nebo také z důvodu ověření správné interpretace určitých dat. Neformální rozhovory byly prováděny například s pracovníky Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí či Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Neboť se ve většině případů jednalo pouze o konzultace, necitovali jsme tyto rozhovory v textu. Ve výsledku jsme citovali pouze dva pracovníky MPSV, u nichž jsme zjišťovali informace, které nebyly nikde veřejně přístupné (ačkoliv nebyly tajné či jakkoliv citlivé). Na jejich žádost jsme neuvedli jejich jména a citovali jsme je pouze jako Anonymní zdroj č. 1 a Anonymní zdroj č. 2. Na německé straně jsme pak vedli neformální konzultace s pracovníky z Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend<sup>80</sup>, dále s pracovníky z Bundesministerium für Arbeit und Soziales<sup>81</sup> a taktéž se zástupci Statistisches Bundesamt, což je ekvivalent Českého statistického úřadu. Při této komunikaci jsme se nepotýkali s jazykovou bariérou a minimalizovali jsme riziko chybné interpretace předaných informací tím, že jsme nenutili naše komunikační partnery používat cizí jazyk<sup>82</sup>.

Je-li řeč o německých zákonech, je vhodné také zmínit další specifikum naší analýzy, a tou je rozdílnost regulací napříč spolkovými zeměmi. Na české straně nedochází k tomu, že by existovaly rozdílné zákonné úpravy pro různé územně samosprávné celky. Na německé straně je to přesně naopak. Existují zde sice zákony na úrovni spolku, nicméně dochází k tomu, že mohou být formulovány obecně a posléze dotvářeny na místní úrovni (jak na úrovni jednotlivých spolkových zemí, tak i v rámci menších územně samosprávných celků jako jsou města či komuny). To vede k určité pestrosti některých aspektů regulací, konkrétně např. u pravidel týkajících se provozu předškolních zařízení, konkrétně např. garancí otevírací doby či poplatků za službu (Demografický institut 2017 180-187). Některé tyto rozdílnosti jsme v naší práci reflektovali a pro ilustraci jsme například zmínili několik konkrétních příkladů

---

<sup>80</sup> Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež (vlastní překlad).

<sup>81</sup> Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (vlastní překlad).

<sup>82</sup> Většina kontaktovaných úředníků v SRN na angličtinu reagovala nejistě. Na druhou stranu pro autora této práce není nutnost použít německý jazyk hendikepem. Použití němčiny tedy pro nás skýtalo menší riziko, než kdybychom úředníky na německé straně nutili k použití anglického jazyka.

rozdílné otevírací doby či rozdílných poplatků v předškolních zařízeních. Nicméně není naším cílem a ani v možnostech této práce mapovat rozdílnosti mezi jednotlivými spolkovými zeměmi či dokonce komparovat stav v jednotlivých spolkových zemích vůči ČR. Proto se v naší práci zaměřujeme zejména na zákony a regulace na spolkové, tedy federální úrovni.

## 4.2 Výzkumná otázka a cíl práce

Cílem této práce je zjistit, jakým způsobem design rodinných politik u zkoumaných zemí podporuje rodovou rovnost mužů a žen a harmonizaci privátního a pracovního života v kontextu konceptu familismu u rodin s dětmi do 3 let věku.

V souladu s cílem naší práce formulujeme hlavní výzkumnou otázku následujícím způsobem:

*Jakým způsobem koncepce rodinných politik vybraných států podporuje rodovou rovnost v péči a harmonizaci privátního a pracovního života v kontextu konceptu familismu u rodin s dětmi do 3 let věku?*

V souladu s našimi výzkumnými cíli a oblastmi, které chceme podrobit analýze, jsme si formulovali následující dílčí výzkumné otázky:

- 1) Převažuje ve veřejné politice zkoumaných států de-familisační či familisační charakter?
- 2) Jakým způsobem koncept veřejných politik ve zkoumaných zemích zohledňuje rodovou vyváženost?
- 3) Jakými veřejně-politickými nástroji umožňují koncepce veřejných politik zkoumaných států rodinám s dětmi do tří let věku svobodnou volbu mezi placenou prací a domácí péčí, tedy svobodnou volbu životní strategie?

## 4.3 Pojetí komparace a analýzy

V rámci výzkumné části se zaměříme na popis a posléze na analýzu vybraných oblastí. Abychom mohli vybrané regulace smysluplně porovnávat, rozdělíme je do několika kategorií a zaměříme se na jejich určité parametry a aspekty. Nejprve tedy vybrané veřejně-politické nástroje v rámci těchto kategorií popíšeme a posléze provedeme samotnou analýzu. Ony parametry a kategorie jsou zvoleny tak, aby nám mohly posloužit jako indikátory<sup>83</sup>, jež nám

---

<sup>83</sup> Tyto indikátory původně vychází z Leitnerové a reflektují koncept familismu a genderovou otázku. Nicméně, jak jsme již uvedli, tato výzkumná struktura je převzata od Lenky Formánkové (2007).

pomohou vybrané politiky analyzovat optikou zvolených hledisek. V rámci soustavy nástrojů umožňujících domácí péči jimi jsou:

- délka poskytování mateřské a rodičovské dovolené a výše finanční kompenzace
- charakter / koncepce nároku (jaké jsou podmínky pro jeho přiznání)
- podpora zapojení otců do péče
- přidružená pracovně-právní ochrana

Dále se samozřejmě budeme zabývat institucí péče o dítě do tří let věku, mezi které budou spadat jesle, mateřské školky, ale také alternativy jako dětské skupiny či mikrojesle. Aspekty, které nás zde budou zajímat jsou:

- charakter zařízení (jesle, MŠ, dětské skupiny etc.)
- Zřizovatel (tedy zda jsou veřejného či soukromého zřizovatele)
- Kapacitní dostupnost institucí péče o dítě
- charakter nároku
- finanční dostupnost institucí péče o dítě

Třetí oblastí jsou flexibilní formy práce a jejich odraz v legislativě, případně koncepční podpora jejich rozvoje.

V rámci analýzy flexibility a svobodné volby vybraných veřejně-politických nástrojů nás pak bude zajímat možnost parametrického nastavení daných politik a samotná paleta nabídek, které mají rodiče k dispozici. Důležitým faktorem s ohledem na svobodnou volbu pro nás pak bude, zda nastavení politik směřuje jedince do výběru určité strategie, či zda mu skutečně poskytuje svobodnou volbu.

Poté, co provedeme popis a porovnání kategorií a parametrů vybraných veřejně-politických nástrojů, podíváme se na ně optikou níže uvedených hledisek a povedeme příslušnou diskusi. Nutno říci, že ne všechna níže uvedená hlediska musí nutně být použita u všech zkoumaných nástrojů, ale v zásadě pouze tam, kde nám analýza jejich optikou dává smysl:

- hledisko potenciálu / míry familismu a genderové (rodové) rovnosti
- hledisko harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby

Analýza skrze tato hlediska nám pomůže odpovědět na naše výzkumné otázky.

## 5 Výzkumná část

Zatímco v předchozí části naší práce jsme nastínili výzkumný koncept a postup komparace, v této části se budeme zabývat samotnou komparací a analýzou. Deskripci v nadpisu uvedených veřejně-politických nástrojů budeme strukturovat tak, že v rámci jednotlivých indikátorů seskupíme a popíšeme konkrétní nástroje vždy za oba dva státy. Zároveň připojíme hodnocení a diskusi optikou zvolených hledisek a to tak, že nástroje v podkapitolách 5.1 a 5.2. (MD a RD včetně přidružených dávek a flexibilní pracovní formy práce) zhodnotíme společně, zatímco instituci péče o dítě (podkapitola 5.3) zhodnotíme separátně.

### 5.1 Mateřská, rodičovská dovolená, přidružená finanční podpora a pracovní-právní ochrana

#### Délka poskytování a výše finanční podpory

##### *Mateřská dovolená*

Systém podpory rodin s předškolními dětmi se v ČR sestává ze dvou částí, tedy PPM<sup>84</sup> (tedy z mateřské dovolené<sup>85</sup>), a nepojistné dávky, což je rodičovská dovolená. Co se mateřské dovolené týče, finanční podpora je po tuto dobu koncipována jako 70 % z redukovaného vyměřovacího základu<sup>86</sup> za kalendářní den, jež vychází z předešlého hrubého příjmu. Vyměřovací základ podléhá redukcí v souvislosti s výší mzdy, kdy první redukční hranice činí 1.000 Kč, druhá 1.499 Kč a třetí 2.998 Kč. Díky redukčnímu schématu je tak výše mateřské dávky nepřímo zastropována na částku 36.750 Kč. Nelze-li žádnému z rodičů stanovit vyměřovací základ dle systému pro výpočet MD určeného, bude tak provedeno dle pravidel pro rodičovskou dovolenou<sup>87</sup>. Délka podpory mateřské dovolené je stanovena na 28 týdnů,

---

<sup>84</sup> Pojistná peněžitá pomoc v mateřství (v rámci systému zdravotního pojištění).

<sup>85</sup> Řídí se zákonem č. 262/2006 sb., § 195 a zákonem č. 187/2006 Sb., § o nemocenském pojištění.

<sup>86</sup> Denní vyměřovací základ se u PPM zjistí tak, že se započitatelný příjem (tj. veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; nejčastěji se bude jednat o úhrn hrubé mzdy za kalendářní měsíce) zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období (Peněžitá pomoc 2017)

<sup>87</sup> Neboli byla-li by mateřská nižší než rodičovská, bude dorovnána na výši rodičovské, a to dle zákona § 30b odst. 3 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

případně 37 porodila-li matka dvě a více dětí s tím, že na mateřskou dovolenou je možno nastoupit nejdříve 8 týdnů před porodem<sup>88</sup> (Peněžítá 2017, Nemocenské 2017).

V SRN trvá mateřská dovolená (Mutterschaftsgeld<sup>89</sup>) 6 týdnů před porodem a 8 týdnů<sup>90</sup> po porodu (12 při dvojčatech, předčasném porodu nebo při zjištění postižení dítěte) s tím, že denní dávka (ze systému zdravotního pojištění) činí 13 euro. Avšak rozdíl mezi touto dávkou a předešlou mzdou musí dorovnávat zaměstnavatel<sup>91</sup>, u kterého je matka zaměstnána. Tzn., že během mateřské dostává matka dávku ve výši 100 % své předchozí mzdy. Pokud nemá na podporu v mateřství nárok, dostane pouze jednorázovou dávku v maximální výši 210 euro s tím, že je možné začít ihned po porodu čerpat rodičovskou dovolenou. V každém případě se na mateřskou nahlíží jako na část rodičovské dovolené a započítává se do počtu měsíců rodičovské dovolené, konkrétně do Basiselterngeld<sup>92</sup> (Mutterschaftsgeld 2018, Leitfaden 2018 :62-71).

### *Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek*

Rodičovská dovolená<sup>93</sup> v ČR navazuje na PPM. Její délku si rodič určuje sám, a to až do 3 let věku dítěte. Rodičovská dovolená však nemusí nutně kopírovat dobu, po kterou je pobírán rodičovský příspěvek. Ten nesmí být čerpán současně s PPM, ale až po ní, případně již od narození dítěte za předpokladu, že matka na PPM nemá nárok. Každopádně rodičovská dávka může být čerpána až do 4 let věku nejmladšího dítěte. Tato dávka není vázána na předchozí příjem, ale je plošná (tzv. flat-rate) a celkem činí 220.000 Kč<sup>94</sup>, případně 330.000 Kč má-li rodina dvojčata a „vícerčata“. Rychlost jeho čerpání si mohou rodiče rozložit s tím, že změnu rozložení mohou provádět jednou za tři měsíce. Ve vztahu k možnosti určování rychlosti čerpání příspěvku však existují jistá omezení. Podmínkou je, že si rodič platil sociální pojištění a měl tedy nárok i na PPM. Pokud tomu tak nebylo a pokud nelze ani jednomu z rodičů stanovit

---

<sup>88</sup> nástupem se rozumí den, který si sama matka určí mezi 8–6 týdnem před plánovaným porodem. Pokud si matka sama den nástupu neurčí, automaticky se jím rozumí 6 týden před datem plánovaného porodu

<sup>89</sup> Řídí se zákonem: §24i, Mutterschaftsgeld (SGB V). Vlastní překlad: §24i, Peněžítá pomoc v mateřství (Pátá kniha sociálního zákoníku)

<sup>90</sup> Během této doby nesmí matka pracovat, pouze v 6 týdnech před porodem, pokud sama chce. Po porodu vůbec.

<sup>91</sup> Arbeitgeberzuschuss = „přídavek od zaměstnavatele“ (vlastní překlad), neboli dorovnání od zaměstnavatele do výše průměrné mzdy vypočtené za poslední 3 měsíce od porodu

<sup>92</sup> Basiselterngeld je rodičovský příspěvek, resp. jeden z jeho režimů. Detaily ohledně této finanční podpory budou vysvětleny v sekci „Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek“.

<sup>93</sup> Řídí se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a zákoníkem práce 262/2006 sb., §196

<sup>94</sup> Dle koncepce MPSV chystá návrh na valorizaci příspěvku alespoň na hodnotu 250.000 Kč (Koncepce 2017).

vyměřovací základ<sup>95</sup>, může si rodič volit měsíční čerpání maximálně do výše 7.600 Kč<sup>96</sup>, což odpovídá rozsahu čerpání po dobu 29 měsíců (tedy 2,42 let). Pokud je možno alespoň jednomu z rodičů vyměřovací základ stanovit na 7.600 a výše, je možno si určit i vyšší hladinu čerpání, avšak s tím, že ta nesmí přesáhnout 70 % vyměřovacího základu<sup>97</sup>. Maximální měsíční čerpání je pak stanoveno na 36.750 Kč<sup>98</sup>, což znamená, že je možné si čerpání příspěvku zkrátit až na 6 měsíců. Rodiny s dvojčaty a vícčaty pak mohou měsíčně čerpat 1,5násobek maxima, které je povolené pro rodiny s jedním dítětem. Předchozí finanční příjem tedy ovlivňuje pouze rychlost čerpání, nikoliv celkový objem dávky. Ta, jak již řečeno, nemusí být čerpána po celou dobu rodičovské dovolené. Dávku je možno vyčerpat např. již během dvou let, přičemž rodič může být na rodičovské roky tři (přičemž ten třetí rok platí stát rodiči zdravotní a sociální pojištění). Rodičovskou dovolenou je i možno např. po roce přerušit, vrátit se do práce<sup>99</sup> a později ji (do věku 3 let dítěte) zahájit znovu (zde zákon nedává žádné restriktce a omezení<sup>100</sup>). Po domluvě se zaměstnavatelem je možno být na RD i čtvrtý rok, nicméně zaměstnavatel nemá povinnost vyhovět, pakliže mu v tom budou bránit „vážné provozní důvody“ a zároveň není zaměstnanec chráněn před výpovědí, neb je v režimu neplaceného volna. Pokud je již však rodičovský příspěvek vyčerpan, nelze prodlužovat RD (Rodičovský 2018).

V SRN je taktéž třeba rozlišovat rodičovskou dovolenou<sup>101</sup> a rodičovský příspěvek. Ten je rozdělen na tři režimy, a to: Basiselterngeld<sup>102</sup>, ElterngeldPlus a Partnerschaftsbonus, přičemž délka čerpání závisí na výběru konkrétní varianty, případně na zvolené kombinaci. Basiselterngeld může trvat 12 měsíců, přičemž oba rodiče se mohou libovolně prostrídat. Pakliže si požádají o Basiselterngeld oba s tím, že alespoň jednomu tím klesne příjem<sup>103</sup>, mají společně 2 měsíce navíc. Dohromady tak Basiselterngeld tedy může trvat 14 měsíců, ale může

---

<sup>95</sup> Respektive pokud je 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nižší než 7.600 Kč

<sup>96</sup> Dříve bylo v takovém případě čerpání automaticky určeno na 4 roky

<sup>97</sup> Často se uvádí 70 % hrubého výdělku, konkrétně se jedná o 70 % 30násobku vyměřovacího základu

<sup>98</sup> Toto je změna platná od roku 2018, ještě minulý rok bylo maximum 11.500 Kč jak pro rodiny s jedním, tak více dětmi narozenými současně

<sup>99</sup> V této době však rodič není chráněn před výpovědí. Navíc návrat do práce dříve, než bylo plánováno, musí být odsouhlasen zaměstnavatelem

<sup>100</sup> Často se uvádí, že je možno rozdělit rodičovskou dovolenou na dva až tři díly. Nicméně zákon to přesně neurčuje, což jsme si potvrdili po konzultaci s referenty z Úřadu práce v Mostě a Praze 6.

<sup>101</sup> Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek se v SRN řídí skrze Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG). Vlastní překlad: Zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené – BEEG.

<sup>102</sup> Budeme v textu používat originální německé označení. Nicméně (vlastní) překlad těchto termínů zní: Základní rodičovský příspěvek, Rodičovský příspěvek Plus a Partnerský bonus.

<sup>103</sup> Příjem musí klesnout po dobu dvou měsíců jednomu nebo oběma. To může být z důvodu kratšího úvazku nebo zkrátka z důvodu účasti na rodičovské dovolené

být čerpán maximálně pouze v období prvních 14 měsíců života dítěte. Každý rodič si však musí o rodičovskou dovolenou požádat minimálně na 2 měsíce a maximálně na měsíců 12, aby se mohli střídat a kombinovat režimy. Basiselterngeld je možno čerpat jedním nebo oběma rodiči současně. Při souběžném čerpání je však příspěvek čerpáván dvojnásobnou rychlostí. Oněch 14 měsíců je dostupných taktéž pro samoživitelky a samoživitele, a to automaticky. Výše měsíční dávky je min. 300 euro, které rodič dostane v případě, že neměl před porodem žádný příjem, nebo kdy jeho příjem byl nižší než 300 euro nebo pokud v rozhodné době<sup>104</sup> pobíral podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše je pak 1.800 euro. Basiselterngeld je jinak odvozen od předchozího příjmu a činí z něho 65 %<sup>105</sup>. V případě, že rodič pracuje např. na částečný úvazek, obdrží 65 % z rozdílu mezi předchozí a současnou mzdou. Tato procentuální sazba se zvyšuje, pakliže byla mzda před porodem nižší než 1.240 euro. V pásmu 1.240 až 1.200 euro stoupá toto procento po malých částech od hodnoty 65 až po 67 %, zatímco pro pásmo 1.200 až 1.000 euro je sazba fixně stanovena na 67 %. Pokud byla mzda méně než 1.000 euro, stoupá procentní sazba po drobných částech až ke 100 %<sup>106</sup>. Konstrukce rodičovského příspěvku tedy zohledňuje nízkopříjmové skupiny (Elterngeld 2018 :9-44)

Co se ElterngeldPlus týče, je možné ho čerpat ve dvojnásobné délce oproti Basiselterngeld (tedy až 28 měsíců), avšak měsíční dávka bude pouze ve výši poloviny toho, na co by měl rodič nárok v režimu Basiselterngeld s tím, že nejnižší dávka je 150 a nejvyšší 900 euro. Režim ElterngeldPlus má však i další rozměr, a sice chce-li rodič pracovat na částečný úvazek, může teoreticky v režimu ElterngeldPlus dosáhnout na stejnou úroveň jako u Basiselterngeld, což v kombinaci s výdělkem z částečného úvazku a státní dávkou může přinést vyšší množství financí do rodinného rozpočtu, přičemž tento fakt nijak nezkracuje délku režimu ElterngeldPlus<sup>107</sup>. Rodiče si také mohou individuálně rozhodnout, kdo z nich bude který režim čerpat a kdy<sup>108</sup> s tím, že v prvních 14 měsících je možné oba typy rodičovské dovolené přerušit a později do nich opět vstoupit. Zároveň je možno tyto dva režimy prostřídat. Pak je tu také Partnerschaftsbonus, jehož výše příspěvku je počítána stejně, jako u ElterngeldPlus a díky kterému je možno obdržet další 4 měsíce rodičovské dovolené. Tento režim má svá specifika

---

<sup>104</sup> Časový rámec, z něhož se vychází při stanovení nároku. Činí 12 kalendářních měsíců před porodem

<sup>105</sup> Pro výpočet je rozhodujících posledních 12 měsíců

<sup>106</sup> Za každé 2 eura pod hranici 1.000 euro roste sazba o 0,1%.

<sup>107</sup> Vzhledem k tomu, že tato dávka je vyplácena dvakrát déle, může, při určité kombinaci proměnných, rodič dostat v celkovém součtu od státu více. Detaily viz příklad kalkulace dávky v příloze v německém jazyce.

<sup>108</sup> Např. otec vyčerpá 3 měsíce Basiselterngeld a poté „přepne“ na ElterngeldPlus.



a můžeme o něm říci, že je jakýmsi stimulem k rovnocenné dělbě neplacené práce, a že v tomto ohledu nabádá k genderové rovnosti. Podmínkou k jeho získání je, že ho budou čerpat oba rodiče současně po dobu 4 po sobě jdoucích měsíců, během kterých budou oba rodiče pracovat na částečný úvazek, přičemž minimální úvazek může být 25 a maximální 30 hodin týdně<sup>109</sup> (Elterngeld 2018 :9-44).

Jak již řečeno výše, je Basiselterngeld možno čerpat jen během prvních 14 měsíců života dítěte (což je možno kombinovat s dalšími dvěma režimy). Po vyčerpaných 14 měsících jsou dostupné k čerpání již jen ElterngeldPlus<sup>110</sup> nebo Partnerschaftsbonus a není možné žádat o další Basiselterngeld režim. Toto období po 14. měsíci již však nesmí být přerušeno oběma rodiči a pokud se tak stane, nárok propadá<sup>111</sup>. V případě narození dvojčat a vícčetat náleží dodatečná měsíční dávka ve výši 300 euro za dítě (Basiselterngeld) a 150 euro (ElterngeldPlus). Zároveň se tím pádem posouvá hranice minimální a maximální dávky (600 a 2.100 euro a 300 a 1.050 euro). Německý systém taktéž zohledňuje počet dětí v domácnosti a přiznává přírážku, tzv. „Gerschwisterbonus“, pokud v domácnosti žije buď další dítě mladší 3 let nebo dvě děti mladší 6 let či jedno postižené, mladší 14 let (Tamtéž).

Rodičovská dovolená (Elternzeit), která slouží k omluvení absence v zaměstnání, a kterou stejně jako v ČR nemůže zaměstnavatel odmítnout poskytnout, trvá do 3 let věku dítěte. Ta, stejně jako v ČR, není podmínkou pro čerpání rodičovského příspěvku, jelikož Elternzeit a Elterngeld jsou dva různé instituty. Elterngeld je možno rozdělit na dvě až tři části (i více, pokud zaměstnavatel souhlasí) s tím, že část dovolené (maximálně 24 měsíců) je možno si „uspořít“ a vyčerpat v období mezi 3. a 8. rokem věku dítěte. Elternzeit pro časové období dvou let musí zaměstnanec vždy „fixně“ nahlásit a změny během tohoto časového rámce může činit pouze se souhlasem zaměstnavatele. Například nahlásí-li dvouletou dovolenou, ale bude se chtít již během prvního roku vrátit, zaměstnavatel to může zamítnout. Po skončení onoho období si může zaměstnanec znovu o Elternzeit zažádat, jak je mu libo. Rodičovskou dovolenou po 3. roku až do 8. roku věku dítěte však může zaměstnavatel z „vážných provozních důvodů“, odmítnout (tamtéž).

---

<sup>109</sup> V případě nedodržení podmínek je nutno bonus vrátit

<sup>110</sup> Možno čerpat 28 měsíců

<sup>111</sup> Alespoň jeden rodič musí pokračovat v rodičovské dovolené.

## Charakter nároku (podmínky přiznání)

### *Mateřská dovolená*

Pro přiznání nároku na PPM je nutné být účastníkem sociálního pojištění v době nástupu na MD<sup>112</sup>, minimálně však je nutno být účastníkem pojištění alespoň 270 kalendářních dnů<sup>113</sup> v posledních dvou letech před dnem nástupu na MD (§ 32 zákona 187/2006 Sb.). Je zde také ochranná lhůta, která chrání matky, jimž skončilo pojištění během těhotenství – tato lhůta činí 180 dnů<sup>114</sup>. Pokud matce nevznikne nárok na mateřskou, např. z důvodu nedostatečně dlouhé doby pojištění, dostane se jí již během období mateřské dovolené dávky státní sociální podpory (tedy dostane rodičovský příspěvek), avšak ne před porodem. Kromě matky může požádat o mateřskou i jiný pojištěnec, a to buď na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo z důvodu dlouhodobé nemoci či úmrtí matky. Tímto jiným pojištěncem může samozřejmě být otec dítěte (případně manžel matky, která dítě porodila) a to taktéž z výše uvedených důvodů nebo v případě, podepíše-li s matkou příslušnou dohodu<sup>115</sup> o péči o dítě s tím, že smlouvu je možno uplatnit až sedm týdnů po porodu (a tedy nastoupit na mateřskou). Doba finanční podpory pro „jiné pojištěnce“ činí 22 týdnů případně 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí do péče. Do tohoto období je možno, v určitých případech, započítat také týdny využité matkou, avšak kromě 6 týdnů před porodem, které náleží pouze matce. Celkově nesmí být u matky mateřská dovolená kratší než 14 týdnů a nemůže skončit dříve, než 6 týdnů po porodu (Peněžitá 2017, Nemocenské 2017). Po dobu pobírání PPM není možno vykonávat u svého zaměstnavatele stejnou práci, ze které vznikl nárok na PPM<sup>116</sup>.

V SRN jsou podmínky podobné v tom smyslu, že pro získání mateřské od státu<sup>117</sup> (oněch 13 euro denně) je nutno být účastníkem státního systému zdravotního pojištění<sup>118</sup>. Toho může být dosaženo skrze odvodů ze mzdy v rámci pracovního poměru nebo také skrze

---

<sup>112</sup> Mateřská dovolená

<sup>113</sup> Toto platí pro zaměstnance, avšak OSVČ musí být účastna 180 dnů v posledním roce před nástupem na MD

<sup>114</sup> Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik trvalo pojištění. Ochranná lhůta se nevztahuje na dohody o provedení práce a zaměstnání malého rozsahu

<sup>115</sup> Dle § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>116</sup> Nicméně je možné během pobírání PPM vykonávat u současného zaměstnavatele jiné práce na základě jiné pracovní smlouvy.

<sup>117</sup> Konkrétně od Krankenkasse

<sup>118</sup> Krankenversicherung

dobrovolné platby. Pokud však nebyla matka zaměstnána (alespoň v ochranné lhůtě<sup>119</sup>), nemá nárok na dorovnání příjmu do výše svého přechozího platu, které je jinak poskytováno zaměstnavatelem, u kterého má matka pracovní poměr. Stejně tak pokud vydělávala méně, než 390 euro měsíčně, což odpovídá oněm 13 eurům denně, nemá zaměstnavatel co dorovnávat<sup>120</sup>. Pakliže nejsou splněny podmínky pro získání mateřské ze systému zdravotního pojištění, dostává matka jednorázově oněch 210 euro. V případě, že byla matka registrována na úřadě práce, bude jí dávka v mateřství dorovnána do výše její dosavadní podpory. Částku 210 euro dostanou i ti, kteří jsou pojištěni pouze soukromě, neboť si o svůj denní výměr musí zažádat soukromou pojišťovnu, u které jsou pojištěni (i zde, pokud byla matka zaměstnána, musí zaměstnavatel mateřskou dovolenou dorovnávat do výše předchozího platu). Během mateřské je zakázáno pracovat. Pakliže matka nemá nárok na mateřskou, může tak hned po porodu začít čerpat rodičovskou dovolenou (Mutterschaftsleistungen 2018, Leitfaden 2018 :62-71).

### *Rodičovská dovolená*

Co se charakteru nároku na rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek v ČR týče, není třeba žádného pojištění, neboť se jedná o dávku státní sociální podpory, která přísluší vždy jen jednomu z rodičů, který celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Podmínkou je, že dítě mladší 2 let nebude měsíčně trávit v instituci péče o dítě (tedy v jeslích, mateřské školce či v jiné instituci pečující o dítě v předškolním věku) více než 46 hodin. Co se dětí, které dovršily věku 2 let týče, není zde docházka nijak omezena. Rodič zároveň může pracovat a vydělávat neomezené množství peněz, pouze musí zajistit, aby o dítě bylo v jeho nepřítomnosti pečováno osobou, která již dosáhla zletilosti (Státní 2017). Ve výkonu rodičovské dovolené se oba rodiče mohou vystřídat (otec může na rodičovskou 6 týdnů po porodu) a je dokonce možné RD čerpat současně, nicméně rodičovský příspěvek zůstává pouze jeden. V praxi je tedy toto prakticky nereálné, neboť by tento model byl z finančního hlediska neudržitelný. Stejně tak si může například otec vzít RD v době matčiny mateřské, avšak dávka je opět vyplácena pouze jedna a tudíž se, z ekonomického hlediska, jedná o situaci podobné té, která byl popsána výše (Tamtéž).

Nárok na rodičovský příspěvek v SRN má rodič, který má v této zemi bydliště a žije s dítětem v jedné domácnosti. Dalším kritériem je roční příjem, kdy nemají nárok rodiče, jejichž

---

<sup>119</sup> ochranná lhůta (Schutzfrist) je 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu. Zde tedy máme na mysli onen čas před porodem

<sup>120</sup> Zaměstnavatel dorovnáva rozdíl mezi sazbou 13 euro denně a výši předchozí mzdy.

společný příjem rok před narozením dítěte přesáhl 500.000 euro, v případě samoživitele 250.000 euro. Na rozdíl od ČR je rodičovský příspěvek v SRN vlastně zásluhový, takže pokud rodič žádný předchozí příjem neměl, dostane pouze onu minimální sazbu. Jiným kritériem, což je také rozdílné od ČR, je výkon práce. Je totiž možné pracovat pouze maximálně do výše 30 hodin týdně, v opačném případě přichází rodič o rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek (obecně Elterngeld) a rodičovská dovolená (Elternzeit) se vzájemně nijak nepodmiňují a čerpat rodičovskou dávku je možno i bez čerpání Elternzeit. Nicméně protože není možno při pobírání dávky pracovat více jak 30 hodin týdně, rodiče po stejné Elternzeit sahají, aby jim byla omluvena absence v zaměstnání (Familien-Wegweiser 2018, Elterngeld 2018 :9-10). Podmínky nároku na Elternzeit jsou stejné jako v případě Elterngeld včetně omezení práce do 30 hodin týdně s tím, že o ní musí požádat do 3 let věku. Pokud nebyl rodič zaměstnán, nemá smysl žádat o Elternzeit (Tamtéž).

### Zapojení otců do péče a třetí strana

Co se zapojení otce do péče týče, to nějakou formou existuje v obou zemích, avšak jsou zde rozdíly. V ČR může otec nastoupit na mateřskou od 7 týdne po porodu za podmínky, že s matkou dítěte sepsal smlouvu o péči dítěte (Peněžitá 2017, Nemocenské 2017, § 32 zákona č. 187/2006 Sb.) či v případech nemoci nebo úmrtí matky, nicméně zacílená i na muže mateřská dovolená evidentně není. Spíše, než jako podporu v péči je možné mateřskou pro otce vnímat jako řešení výjimečných situací, nehledě na to, že v tomto případě pro otce neexistuje tzv. ochranná lhůta, která je jinak poskytována matkám. Od roku 2018 je otcům nově přiznána tzv. „otcovská dovolená“ pro poporodní péči, která činí jeden týden a který se nijak nevyklučuje s MD přiznanou matce. Tato pobídka je zacílena pouze na otce a je nepřenositelná. Během tohoto týdne tedy mohou o dítě tzv. naplno pečovat oba rodiče. Na otcovskou dovolenou otec nastupuje v šestinedělí<sup>121</sup>, přičemž nemůže být přerušena. Otcí vzniká nárok pouze na jednu dovolenou bez ohledu na počet narozených dětí s tím, že na ni má nárok i v případě, že je matka hospitalizována<sup>122</sup> (Nemocenské 2017, Tisková 2017). Výše podpory po dobu tohoto týdne je stanovena stejně jako v případě matky (Výpočet dávek 2018). Fakt, že je finanční náhrada svázaná s předchozím příjmem je rozhodně pro muže více motivující, než kdyby finanční náhrada byla plošně stanovená. Zároveň, jak již bylo řečeno, je možno, aby i otec posléze

---

<sup>121</sup> Období šesti týdnů od narození dítěte.

nastoupil na rodičovskou dovolenou a čerpal rodičovský příspěvek (pokud ho již nečerpá matka).

Co se převzetí MD a RD třetí stranou týče, to je v ČR taktéž umožněno, avšak pouze v případě, že matka zemřela nebo v případě rozhodnutí příslušného orgánu, který může rozhodovat o svěřením dítěte do péče. Jedná se tedy opět o jakousi krajní situaci (262/2006 Sb., § 197). V roce 2015 poslankyně Markéta Adamová Pekarová podala návrh na umožnění čerpání rodičovského příspěvku i pro prarodiče, avšak tehdy k jeho schválení nedošlo. Dle vyjádření Adamové, vyřčené před volbami v roce 2017, se o to bude pokoušet znovu. Rozdíl je zde však v tom, že by se nejednalo o přenesení RD a rodičovského příspěvku jakožto o opatření v rámci nějaké krizové situace, ale jako o možnost v rámci harmonizace privátního a pracovního života, které je založené na svobodné volbě (Pekarová 2015). V rámci Konceptu rodinné politiky MPSV počítá s návrhem „motivačního bonusu“, který by měl motivovat rodiče ke střídání v péči (Koncepte 2017 :43).

V SRN mateřská dovolená pro muže koncipována vůbec není. Nicméně již od narození dítěte si otec může vzít rodičovskou dovolenou a Elterngeld. Ostatně ony dva měsíce mateřské se počítají do celkové doby čerpání Elterngeld. Rozdíl je zde zejména ve výši příspěvku, kdy během mateřské je nahrazena mzda celá (za předpokladu, že matka byla pojištěna) a během Elterngeld pouze do výše 65 %. Co se rodičovské dovolené a Elterngeld týče, může se otec s matkou v jejich čerpání střídat nebo dokonce oboje s matkou čerpat současně. Nehledě na to, že v SRN existují pobídky za účelem motivace druhého partnera k péči, a to např. v té formě, že celková doba Elterngeld může být prodloužena, pokud se druhý partner do péče zapojí alespoň na 2 měsíce (typicky otec). Zároveň v SRN dále existuje onen Partnerschaftsbonus, kterým jsou rodiče motivováni k souběžnému čerpání rodičovské dovolené a přidruženého rodičovského příspěvku. Co se možnosti zapojení třetí strany týče, je v SRN umožněno, aby rodičovskou (i s příspěvkem) z důvodu postižení, těžké nemoci nebo úmrtí rodiče, převzali tzv. příbuzní „do třetího kolene“ a jejich partneři či manželé. Nicméně jedná se o obdobné nastavení jako v případě ČR – tedy o opatření reagující na nějakou krizovou situaci (Leitfaden 2018 :62-71, Elterngeld 2018 :9-44).

Pro přehlednost shrnujeme důležité informace do následující tabulky:

Tabulka č. 5. Přehled parametrů systému dovolených v SRN a ČR.

Schéma systémů dovolených	Délka mateřské dovolené	Peněžitá pomoc v mateřství (procento předchozí mzdy)	Délka rodič. dovolené	Přenositel nost části rodič. dovolené	Konstrukce rodič. příspěvku	Výše rodič. příspěvku	Maximální délka pobírání rodič. příspěvku (RP)	Partnerský bonus	Bonus za účast druhého partnera na péči	Další pobídky	Možnost souběžného čerpání rodič. příspěvku
Schéma v ČR	2 před a 7 měsíců po porodu	70 %*	3 roky	Ne	Flat rate	220tis. / 70% předchozího platu	až 43 měsíců	Ne	Ne	Otcovská dovolená (1 týden během šestinedělí)	Ne
Schéma v SRN	1,5 před a 2 měsíce po porodu	100 %	3 roky	až 24 měsíců	Dle výše předchozího platu	65 % předchozího platu*	12 - 24 měsíců	4 měsíce	2 měsíce	--	Ano

Zdroj: MPSV 2018, BMFSFJ 2018, Peněžitá 2017, Nemocenské 2017, Státní 2017. Vlastní úprava.

\*Platí horní omezení částkou 36.750 Kč

### Pracovně – právní ochrana

Na tomto místě je třeba zmínit pojetí pracovně-právní ochrany v obou zemích, a to nejen pro období využívání zákonem daných dovolených za účelem péče o děti, ale také pro období těhotenství a raného mateřství. Tato ochrana je v ČR řízena zákonem č. 262/2006 Sb., či vyhláškou 180/2015 Sb. o zakázaných pracích a pracovištích. V SRN pak skrze tzv. Mutterschutzgesetz, který je součástí SGB V<sup>123</sup> a taktéž skrze Bundeselterngehd-und Elternzeitgesetz (BEEG)<sup>124</sup>.

#### *V době těhotenství*

Zaměstnavatel nesmí chtít po těhotné vykonávat práce, které ohrožují její zdraví a její těhotenství (viz vyhláška 180/2015 Sb., kde jsou zdraví ohrožující práce vyjmenovány) a obecně práce, ze kterých ji omluví lékař pro nezpůsobilost. V souladu s § 239 zákona č. 262/2006 Sb. je zaměstnavatel povinen těhotné přidělit jinou pozici<sup>125</sup>, která je pro ni ze zdravotního hlediska vhodná a na které bude moci dosáhnout výše platu předchozí pozici

<sup>123</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG). Vlastní překlad = Pátá kniha sociálního zákoníku, zákon o ochraně matek při výkonu práce, při vzdělávání a při přípravě na budoucí povolání (vlastní překlad)

<sup>124</sup> Bundeselterngehd- und Elternzeitgesetz (BEEG), § 18 – Kündigungsschutz.

<sup>125</sup> v rámci sjednaného druhu práce

odpovídající. V případě, že by na této nové pozici měla těhotná (bez svého zavinění) plat nižší v porovnání s tím, který pobírala dříve, má nárok na dorovnávací příspěvek<sup>126</sup> ze systému státního sociálního pojištění, kterým jí bude rozdíl mezi současným a předchozím výdělkem doplacen (§ 239, § 42, § 43 a § 44 zákona č. 262/2006 Sb). Na dorovnávací příspěvek má pak matka nárok i po porodu, byla-li převedena na novou pozici z toho důvodu, že ta původní je „zvláštními předpisy“ zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu, matkám kojícím nebo na základě rozhodnutí lékaře o tom, že výkon dané pozice ohrožuje matčino zdraví či její schopnost kojení (§ 239, § 42, § 43 a § 44 zákona č. 262/2006 Sb).

Zaměstnavatel zároveň nemůže nutit chráněnou osobu do práce s nočními směny či po ní chtít práci přesčas. Pokud tedy matka požádá o pozici, kde noční směny nejsou, musí jí být nabídnuta jiná pozice. Zákoník práce chrání v ČR pracující matku před výpovědí v době těhotenství, kdy ta je platná pouze v případě hrubého porušení pracovních povinností, nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo zrušení části podnikání zaměstnavatele. Hrubé porušení pracovní činnosti samozřejmě nelze uplatnit během MD či RD (§ 53 a § 54 zákona č. 262/2006 sb.).

Pracuje-li matka celou týdenní pracovní dobu, musí jí zaměstnavatel poskytnout přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby. Přičemž na každé dítě do jednoho roku věku má nárok na dvě třicetiminutové přestávky, poté (po dobu 3 měsíců) pouze na jednu třicetiminutovou přestávku na kojení. Pokud je matka zaměstnána na zkrácený úvazek (ale odpracuje alespoň poloviční počet hodin týdenní pracovní doby), má nárok na jednu třicetiminutovou přestávku do jednoho roku věku dítěte.

V SRN jsou matky taktéž chráněny před zdravím ohrožující prací (ty jsou taktéž vyjmenovány v zákoně<sup>127</sup>) a před tou, od které je uvolní lékař. Zaměstnavatel je povinen, pokud to okolnosti vyžadují a umožňují, pracovní místo vhodně upravit či převést pracovníci na jinou vhodnou pozici. Pakliže ani jedno není možné, nemůže těhotnou zaměstnávat, ale musí jí přesto vyplácet průměrnou mzdu vypočtenou z jejich tří posledních výplat (tyto náklady může dostat zaměstnavatel zpět od státu<sup>128</sup>). Toto platí i mimo ochrannou lhůtu, a i po porodu, kdy by matka chtěla pracovat, ale nebylo by to možné z hlediska zdravotních rizik. Těhotné dále nesmí

---

<sup>126</sup> Není možné uplatit u matek, které pracují pouze na dohodu o provedení práce či na dohodu o provedení pracovní činnosti.

<sup>127</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG).

<sup>128</sup> Konkrétně od Krankenkasse

pracovat mezi 20:00 a 6:00 hodinou. Případná práce do 22:00 hodiny je možná jen se souhlasem těhotné a za potvrzení příslušného dohledového orgánu. Platí taktéž, že těhotné nebo kojící nesmí být zaměstnávány denně déle než 8,5 hodiny. O víkendu a ve svátky je práce možná jen se souhlasem matky, a to za podmínky poskytnutí náhradního volna. V době těhotenství jsou německé ženy samozřejmě taktéž chráněné před výpovědí, přičemž výpověď je možná jen v případě ukončení části podnikání. I v SRN existují přestávky na kojení, tzv. Stillen, kdy má matka nárok na dvě třicetiminutové nebo jednu hodinovou přestávku (Gesetz zur Neuregelung 2018 :1230–1238).

### *Během mateřské a rodičovské dovolené*

Rodič čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou je chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele (výjimkou a důvodem pro výpověď může být opět např. ukončení části podnikání) s tím, že v případě návratu do zaměstnání po mateřské je zaměstnavatel povinen vrátit rodiče na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou dovolenou odešel, zatímco po návratu z rodičovské již není povinen rodiči nabídnout stejné místo. Avšak nabídnuté místo musí reflektovat obsah pracovní smlouvy (§ 53 a § 54 zákona č. 262/2006 sb.).

I v SRN zákon během mateřské a rodičovské zakazuje zaměstnanci ukončit poměr (§ 18 BEEG<sup>129</sup>) s tím, že po návratu má rodič právo být dosazen na pracovní místo náplní srovnatelné s tím, které má uvedené v pracovní smlouvě (Gesetz zur Neuregelung 2018 :1230–1238).

## **5.2 Flexibilní pracovní formy, částečné úvazky**

Co se flexibilních a částečných úvazků týče, budeme se zabývat těmi opatřeními, které jsou zaměřené na rodinu s cílem harmonizovat pracovní a rodinný život. V každém případě možnost využívat flexibilních úvazků, ačkoliv se s nimi pojí jistá kontroverze, o které jsme se zmínili v příslušné kapitole teoretické části této práce, považujeme za důležitou součást harmonizace pracovního a privátního života a také za nástroj, který pomáhá ženám k návratu na trh práce a k udržení kontaktu se zaměstnavatelem (Formánková, L., Dudová, R., Vohlídalová 2011 :54–55).

---

<sup>129</sup> Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), § 18 - Kündigungsschutz



Považujeme za důležité, že v SRN je možno být na rodičovské dovolené a zároveň u toho pracovat na částečný úvazek, aniž by rodič přišel o rodičovský příspěvek. Rodič v SRN má dle § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG<sup>130</sup> během Elternzeit dokonce na částečný úvazek nárok, může ho po svém zaměstnavateli požadovat a ten mu musí vyhovět, nebrání-li mu v tom „vážné provozní důvody“. Jsou zde však další podmínky: z hlediska velikosti musí jít o zaměstnavatele s alespoň 15 zaměstnanci (studenti a praktikanti se nepočítají) a rodič, který nárok na částečný úvazek vznáší, musí být u onoho zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 6 měsíců. Rozsah pracovní doby v rámci částečného úvazku, o který žádá, musí být v rozmezí min. 15 a max. 30 hodin týdně a nesmí být kratší než 2 měsíce. Ačkoliv pro výkon částečného úvazku během Elternzeit existuje striktní limit odpracovaných hodin, limit týkající se výdělku ve vztahu k Elternzeit neexistuje. Existuje pouze horní limit ve vztahu Elterngeld<sup>131</sup> (Elterngeld 2018 :69-70 a 98-102). Po skončení RD má rodič právo vrátit se na plný úvazek, vykonával-li ho před RD (tamtéž). I po uplynutí RD může jedinec žádat o částečný úvazek, avšak již ne v rámci výše uvedeného zákona, ale dle zákona o částečných úvazcích (§ 15 TzBfG<sup>132</sup>). V SRN je také možné požadovat zkrácený pracovní úvazek i po skončení RD (i po skončení RD má totiž rodič na zkrácený úvazek nárok), nicméně zde taktéž nemusí zaměstnavatel vyhovět brání-li mu v tom „vážné provozní důvody“ a pokud vyhová, nemá již povinnost zaměstnanci úvazek zpětně navýšit. Na rozdíl od situace v ČR není v SRN podmínkou nároku na zkrácený úvazek péče o dítě do 15ti let věku ani péče o jinou závislou osobu. Důvod k žádosti o zkrácený úvazek je zkrátka osobní věci žádajícího. I v tomto případě ale platí, že nárokovat lze zkrácený úvazek u zaměstnavatele, který má alespoň 15 zaměstnanců s tím, že žádající musí být u daného zaměstnavatele zaměstnán alespoň 6 měsíců. Již zde však není aplikován limit 15–30 hodin týdně, který je platný pouze pro období Elternzeit (Elterngeld 2018: 98–102, § 15 TzBfG). Jak již bylo uvedeno, částečné úvazky a možnost migrace zpět na plný úvazek je považován za velmi důležitou součást ochrany pracovního místa a harmonizace samotné a hraje roli v motivaci využívání flexibilních forem práce. (Formánková 2009 :14). Německý koncept, který přináší nárok na částečný úvazek během rodičovské, přičemž stále poskytuje ochranu proti výpovědi a přiznává nárok na pozdější navýšení úvazku, proto vnímáme pozitivně. Kromě výše uvedeného je také v SRN zákonem ukotveno sdílené pracovní místo (§ 13

---

<sup>130</sup> Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz-BEEG), §15, Abs. 7, Satz 5

<sup>131</sup> Onen horní limit příjmu rodiny, který činí 500.000 euro nebo 250.000 euro u samoživitele ročně. Rodičům s takovým příjmem by ani neměl nárok na Elterngeld vzniknout.

<sup>132</sup> Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), § 9 -Verlängerung der Arbeitszeit

Arbeitsplatzteilung, TzBfG), které je z hlediska částečných úvazků taktéž důležité. Výše zmíněný zákon pak mj. upravuje povinnost vzájemného zastupování či ochrany pracovního místa<sup>133</sup> (Tamtéž).

Co se ČR týče, je rodičům během pobírání rodičovského příspěvku umožněno zároveň pracovat, a to, aniž by z toho pro rodiče plynuly jakékoliv restrikce ve vztahu k výši tohoto příspěvku. Podmínkou je pouze, aby svému potomkovi zajistili celodenní péči. Zároveň zde existuje nárok na úpravu pracovní doby a na částečný úvazek, a to pro osoby pečující o děti do 15 let nebo pro osobu dlouhodobě pečující o jinou osobu závislou, a to dle § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zaměstnavatel má však možnost požadavek na částečný úvazek odmítnout, pakliže mu v tom brání „vážné provozní důvody“<sup>134</sup>. Jedná se tedy taktéž o nárok za určitých podmínek. Zpětné navýšení úvazku v ČR však již není v zákoně nijak řešeno (Kotíková et al. 2013 :17). V každém případě tento nárok na částečný úvazek platí pro období mimo rodičovskou dovolenou.

Je-li řeč o tom, že v SRN může rodič částečný úvazek u svého stávajícího zaměstnavatele nárokovat již během rodičovské dovolené a zároveň u toho požívat ochrany před výpovědí<sup>135</sup>, je vhodné dodat, že je německým rodičům dokonce umožněno, aby tento částečný úvazek vykonávali na své původní pozici<sup>136</sup> (Elterngeld 2018: 98–102). Toto funguje v ČR jinak. Práce u stávajícího zaměstnavatele a na stávající pozici během rodičovské dovolené, byť jen na částečný úvazek, by totiž znamenala její přerušeni včetně ztráty ochrany před výpovědí. Chce-li český rodič během rodičovské pokračovat v práci na své pozici

---

<sup>133</sup> Například zaměstnavatel nemůže propustit ostatní pracovníky sdílející pracovní místo jen proto, že jeden z nich dal výpověď.

<sup>134</sup> Již jsme uvedli, že vážné provozní důvody je široký pojem a rozhoduje o nich soud. Jak uvádí Sochorová, Minářová a Riebová: „Pojem vážných provozních důvodů není zákoníkem práce definován, nicméně, podle soudní praxe je pro posouzení vážnosti provozních důvodů rozhodující vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby ve srovnání s klasickou týdenní pracovní dobou. Pro účely tohoto posouzení se zjišťuje zejména rozsah, organizace, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnankyně či zaměstnance, provozní poměry, možnost zajistit za zaměstnankyni či zaměstnance zastoupení někým, kdo u zaměstnavatele vykonává stejnou funkci, a finanční možnosti. Nevyhovění žádosti zaměstnankyně či zaměstnance je v zásadě možné jen v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele“ (2013). Judikatura z roku 2014 (značka spisu 21 Cdo 1821/2013) zároveň uvádí, že „Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu.“ s tím, že tedy ne všechny provozní překážky jsou důvodem k zamítnutí žádosti o zkrácený úvazek (2014).

<sup>135</sup> Ve zvláštních případech je možno výpověď zaměstnanci dát, nicméně ta je na posouzení příslušným místním úřadem (Tamtéž).

<sup>136</sup> V takovém případě se vždy v souvislosti s částečným úvazkem sepisuje separátní smlouva, čímž ta původní zůstává chráněná proti vypovězení a vlastně u ní nemusí docházet k žádným úpravám.

a rodičovskou nepřerušit, nemá jednoduchou situaci a musí ji řešit tak, že bude pracovat u jiného zaměstnavatele<sup>137</sup>. V opačném případě mu pouze zbývá, aby se svým současným zaměstnavatelem uzavřel dohodu o provedení pracovní činnosti<sup>138</sup>, avšak v takovém případě mu je práce na stejné pozici zakázána a musí volit pracovní pozici jinou. V tomto jsou možnosti kombinace částečných úvazků a rodičovské dovolené ve zkoumaných zemích rozdílné.

Co je pro obě země společné je to, že rozvoj částečných úvazků<sup>139</sup> není koncepčně (kromě právního ukotvení sdíleného místa v SRN) podporován<sup>140</sup>. Např. v ČR některé politické strany sice hovoří o podpoře částečných úvazků skrze daňové úlevy, nicméně zatím je vše stále ve fázi proklamací (Strany před volbami 2017). Ve schválené koncepci rodinné politiky z roku 2017 je pak dokonce zmínka o podpoře částečných úvazků a sdílených pracovních míst skrze úlevy na odvodech do systému sociálního pojištění, a to až do výše 5,5 %<sup>141</sup> pro zaměstnavatele, kteří tyto flexibilní formy práce umožňují zaměstnancům pečujícím o děti do 6 let věku včetně<sup>142</sup> a těm, kteří pečují o postižené dítě do jeho 18 let věku (Nejdůležitější opatření 2017, Koncepce 2017 :39). Zároveň Koncepce rodinné politiky obsahuje návrh na zákonné ukotvení flexibilní formy sdíleného místa, v rámci čehož by měla být stanovena povinnost vzájemného zastupování, odpovědnosti za rozvržení pracovní doby či splnění pracovních úkolů (Tamtéž). Inspirací zde byla mj. právě německá úprava (TzBfG § 13 Arbeitsplatzteilung). Nicméně, jakkoliv jsou tyto návrhy již v Koncepci rodinné politiky formulované, na skutečný výsledek si budeme muset počkat až poté, co bude ustavena nějaká vláda. Výsledek politického vyjednávání návrhům v Koncepci uvedeným nemusí koneckonců vůbec odpovídat.

Pro lepší přehlednost uvádíme zjištěné poznatky v tabulce níže:

---

<sup>137</sup> To je rodiči umožněno jen pokud není ve střetu zájmů z hlediska předmětu podnikatelské činnosti svého současného zaměstnavatele – jinými slovy nesmí pracovat pro konkurenci, pokud mu to současný zaměstnavatel nepovolí. Pakliže ale rodič chce pracovat ve svém oboru z důvodu prevence zastarání znalostí, moc mu tato možnost nepomůže.

<sup>138</sup> Ale pro změnu nesmí u svého stávajícího zaměstnavatele během rodičovské vykonávat svou původní pozici ani na částečný úvazek.

<sup>139</sup> Myslíme nyní standardní pracovní vztah, nikoliv dohody o provedení práce či formát Minijobu, který je praktikován v SRN. V těchto obou případech má zaměstnanec jisté úlevy.

<sup>140</sup> Např. skrze úlevy pro zaměstnavatele na odvodech)

<sup>141</sup> Bude poskytnuto na jednu osobu zaměstnanou u jednoho zaměstnavatele maximálně do 0,8 úvazku (Koncepce 2017: 39).

<sup>142</sup> Tedy do posledního dne měsíce, kdy dítě dovrší sedmý rok narozenin.

Tabulka č. 6: Částečné úvazky a jejich kombinace s institutem RD a RP

Zkoumaná země	Nárok na částečný úvazek během RD	Možnost pracovat na původní pozici během RD	Povinnost zpětného navýšení úvazku po skončení RD	Omezení rozsahu placené práce během pobírání rodičovského příspěvku	Nárok na částečný úvazek po skončení RD	Právní ukotvení sdíleného pracovního místa	Koncepční finanční podpora sdílených míst a standardních částečných úvazků
ČR	Ne	Ne	*	Ne	Při péči o dítě do 15 let	Ne	Ne
SRN	Ano	Ano	Ano**	15 - 30 h týdně	Ano, kdykoliv	Ano	Ne

Zdroj: BMFSFJ: 2018, TzBfG § 13 Arbeitsplatzteilung, Státní 2017.

\*V ČR není možno pracovat na stejné pozici během RD, tudíž je tento bod irelevantní.

\*\*V SRN je situace řešena tak, že dochází k uzavírání separátní smlouvy, byť na stejnou pozici. Tudíž je ta původní nedotčena.

Na tomto místě je nutné říci, že pro účely naší práce je vhodné se zbývat pouze „standardními“ částečnými úvazky, související právní ochranou, nárokem na ně a možnostmi jejich kombinace s rodičovskou dovolenou. Zabývali jsme se jimi proto výše. Z hlediska této diplomové práce nemá smysl se zabývat dalšími formami pracovních poměrů, jako je Dohoda o provedení pracovní činnosti (§ 76 zákona 262/2006 Sb.) či Dohoda o provedení práce (§ 75 zákona 262/2006 Sb.), která existuje na české straně, nebo tzv. „Minijoby“<sup>143</sup>, které existují na straně německé a jsou do jisté míry ekvivalentní vůči českým DPP<sup>144</sup> a DPČ<sup>145</sup>. Nezabývat se jimi jsme se rozhodli proto, že tyto formy práce nepovažujeme za vhodný instrument ke sladění pracovního a privátního života, a to z důvodu jejich vysokého potenciálu vytvářet a udržovat prekariát. O jejich kontroverznosti ve výše zmíněném smyslu svědčí například zahraniční studie, kterou si v roce 2011 zadalo BMFSFJ<sup>146</sup> (Frauen im Minijob 2012).

143 Minijob je do určité míry ekvivalentní v tom smyslu, že jak obě české, tak německá verze poskytuje časovou flexibilitu a jisté finanční úlevy zaměstnancům (nikoliv zaměstnavatelům). Německý Minijob může být omezen buď horní hranicí výdělku anebo z hlediska počtu odpracovaných hodin. Pracovník buď tedy nesmí u jednoho Minijobu přesáhnout výdělek 450 Euro měsíčně (5.400 Euro ročně) nebo opracovat více jak 70 pracovních dnů ročně (pracuje-li méně než 5 dnů v týdnu) nebo 3 měsíce (pracuje-li celý týden). Od roku 2019 bude platit kombinace 50 pracovních dnů a 2 měsíce. Pokud jsou tyto hranice překročeny, jedná se již o tzv. Midijob.

<sup>144</sup> Dohoda o provedení práce

<sup>145</sup> Dohoda o provedení pracovní činnosti

<sup>146</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Cílem tehdejšího výzkumu zaměřeného na ženy bylo ověřit, zda forma Minijobu skutečně působí jako jakýsi most směrem k zaměstnání s povinností odvádět sociální pojištění, mezi které se v SRN počítá standardní částečný úvazek a plný úvazek<sup>147</sup>. Jak uvádí studie s názvem „Frauen im Minijob“, ukázalo se, že Minijoby sice zpočátku mají rychlý efekt z toho hlediska, že pomáhají návratu do zaměstnání na částečný úvazek, avšak z hlediska dlouhodobého již pozitivní efekt nemají. Výkon práce v rámci Minijobu totiž po čase vede utvoření tzv. „pastí Minijobů“, ze které se ženy nejsou schopny vymanit. Minijoby, ačkoliv mj. zamýšlené jako podpora k návratu do zaměstnání tak vedou k dlouhodobé bezútečnosti a ekonomické závislosti žen a rozhodně jako ony pomyslné „můstky“ k alespoň částečnému či plnému standardnímu úvazku nefungují. Ukazuje se, že bariéru k návratu ke standardní formě zaměstnání vytvářejí jak vnitřní motivace týkající se finanční výhodnosti této formy práce, tedy dobrovolnosti platit pojištění, tak také fakt, že s ženami pracujícími v režimu Minijob se pojí stigma nekvalifikovanosti<sup>148</sup> (ony zmíněné vnější podmínky), které roste společně s délkou vykonávání Minijobu, kdy se tak snižuje šance žen na získání standardní formy zaměstnání. Čím déle je pak žena na Minijobu, tím pravděpodobnější je, že se ke standardní formě zaměstnání již nevrátí (Frauen im Minijob 2012 :10–16).

Výzkum dále ukázal, že průměrná délka práce na Minijob pur<sup>149</sup> činí 79 měsíců (6 let a 7 měsíců), u vdaných pak 85 měsíců (7 let a 1 měsíc), u vdaných a zároveň pečujících 99 měsíců (8 let a 3 měsíce)<sup>150</sup>. Výzkum také dále přinesl informace, že 84 % žen využívajících Minijoby jsou vdané, jen 10 % je svobodných a že celkově 76 % žen pracujících v režimu Minijob nemají k Minijobu žádnou další formu zaměstnání s povinností odvodu pojistného. Jen 14 % žen mělo mezi prvním a současným Minijobem nějaké „Vericherungspflichtige Beschäftigung“<sup>151</sup> (Frauen im Minijob 2012 :10–16). Zároveň se potvrdilo, že tyto efekty nedopadají ani tak na vzdělané ženy, ale spíše na ty se vzděláním nižším – vyučených v duálním

---

<sup>147</sup> Minijob naopak umožňuje vymanit se z povinnosti platit sociální pojištění nebo platit jen částečně. Proto spadá mezi formy práce, které nejsou „Versicherungspflichtig“ (bez povinnosti přispívat na pojištění).

<sup>148</sup> 44 % žen, které dříve pracovali v režimu Minijob a 30 % pracujících ve formě Minijob v době výzkumu uvedlo, že cítí, že práce v Minijobu má negativní dopad na vnímání jejich kvalifikovanosti. Jejich zkušenosti ukazují, že i když mají ženy dobrou kvalifikaci, potýkají se se ztrátou vlastní hodnoty na trhu práce a jsou při hledání standardní formy zaměstnání s nálepkou „Minijoberin“ konfrontovány (Frauen im Minijob 2012 :38).

<sup>149</sup> Tehdejší název Minijobu.

<sup>150</sup> Celkově 76 % žen pracuje na Minijob pur přes 2 roky, 67 % přes 3 roky, 51 % přes 5 let a 30 % přes 9 let. Každá pátá žena (21 %) déle než 10 let (Frauen im Minijob 2012 :17-21)

<sup>151</sup> Zaměstnání s povinností pojistit se.

systemu totiž bylo celkem 74 % a 14 % pak bylo bez jakéhokoliv vzdělání. Studie pak dále zjistila, že na konci Minijobu mělo jen 14 % žen zaměstnání na plný úvazek a 26 % na částečný úvazek (o rozsahu min. 20 hodin týdně). Pro 60 % žen se Minijob pak ukázal nebýt žádným mostem k zaměstnání s povinným odvodem sociálního pojištění, které by zajišťovalo stabilní existenční zajištění či zajištění na stáří, neboť tyto ženy přešly z Minijobu přímo do stavu nezaměstnanosti, pracovní neaktivity, velmi malého částečného úvazku, rodičovské dovolené či do důchodu (Frauen im Minijob 2012 :22–23). Toto jsou vcelku alarmující výsledky a přičteme-li k tomu závěr studie, že pracovní formy typu Minijob obecně zvyšují riziko vážných finančních a existenčních potíží v případě ztráty zaměstnání, rozvodu či úmrtí partnera a vedou k nižším důchodům, a tudíž vyšší finanční závislosti na partnerovi (tamtéž), je jasné, proč tento nástroj z hlediska harmonizace nepovažujeme za zcela vhodný. Považovali jsme za nutné na tato rizika upozornit a zároveň poskytnout argument k našemu rozhodnutí o vyloučení těchto forem práce z naší analýzy.

### **5.2.1 Hledisko familisace / defamilisace a genderové rovnosti**

Jak již uvedeno na začátku kapitoly č. 5, budeme nyní skrze definovaná hlediska hodnotit a diskutovat institut mateřské, rodičovské dovolené a částečných úvazků současně.

Co se týče mateřské dovolené, ta je v obou zemích relativně krátká a mohli bychom jim tedy přiřknout de-familizační potenciál s tím, že v SRN je mateřská dovolená ještě o polovinu kratší (SRN trvá 12 týdnů, zatímco v ČR 28 týdnů) s tím, že náhrada předešlé mzdy činí 100 % oproti 70 %, kterými je předešlá mzda nahrazována v ČR. Vezmeme-li v potaz náhradu mzdy můžeme říci, že obě země tímto umožňují snížení finanční závislosti na druhém partnerovi během MD. Vzhledem k tomu, že SRN poskytuje dokonce stoprocentní náhradu mzdy je možno říci, že zmíněnou závislost snižuje lépe než ČR. V každém případě vysoká náhrada mzdy je důležitá, neboť pomáhá oslabovat tzv. single-breadwinner model a napomáhá genderové rovnosti (Leinterová 2003 :370). Jelikož je v obou případech dávka v mateřství tvořena na základě předchozího příjmu, chtělo by se tedy říci, že je to dobré i z důvodu motivace muže k zapojení do péče (Gornick a Meyers 2003 in Sirovátka 2006 :67). Nicméně tento efekt však můžeme zpochybňovat právě v případě mateřské, která je v ČR koncipována hlavně pro matku a pokud pobírá mateřskou muž, tak pouze v jakémsi nouzovém režimu, který předpokládá, že je matka těžce nemocná, zemřelá nebo za předpokladu sepsání příslušné smlouvy. V SRN pak mateřská pro muže dostupná není vůbec, otec si po porodu může zažádat pouze o Elterngeld (Elterngeld 2018 :9-44).

V každém případě mateřská dovolená je jen jedna část nástroje, který umožňuje zůstat mimo trh práce za účelem péče o potomky, neboť v obou zemích samozřejmě existuje institut rodičovské dovolené. Ta v obou státech může trvat až 3 roky<sup>152</sup> během kterých rodič požívá ochrany před výpovědí a může pobírat rodičovský příspěvek<sup>153</sup>. Z hlediska délky rodičovské dovolené můžeme konstatovat, že ta je u obou zemí nastavena familizačně, neboť rodičovská delší, než jeden rok (v kombinaci s pobíráním příspěvku) je nazírána negativně z hlediska návratu do zaměstnání a je vnímána jako indikátor familismu (Leitnerová 2003 :363). Jsou zde však jisté rozdíly právě v čerpání rodičovského příspěvku. Zatímco v SRN je možno příspěvek pobírat maximálně pouze 28 měsíců, což představuje 2,33 roku (případně 30<sup>154</sup>, využijí-li oba rodiče všech dostupných pobídek), v ČR design příspěvku umožňuje jeho rozložení až na 43 měsíců. Česká konstrukce může vést k situaci, že si rodič tedy příspěvek takto rozloží a zůstane doma i čtvrtý rok, kdy již však nemůže čerpat rodičovskou dovolenou a kdy během tohoto čtvrtého roku již nepožívá žádné pracovní-právní ochrany, která je spojena s rodičovskou dovolenou. Tato situace, kdy může být rodičovský příspěvek pobírán déle, než rodičovská dovolená je taktéž nazírána negativně, neboť může vytvářet překážky k návratu do zaměstnání (Leitnerová 2003 :370). Vzhledem k tomu, že možnost pobírání příspěvku až 43 měsíců má potenciál vést k delšímu setrvání jedince mimo trh práce<sup>155</sup>, vnímáme českou konstrukci rodičovského příspěvku jako více familizující, než je ta německá.

Co se rodičovského příspěvku týče, jsou zde další specifika. V obou zemích je jeho čerpání navázáno na předchozí výdělek<sup>156</sup>, což považujeme za pozitivní z hlediska motivace mužů k péči o dítě, a tedy i z hlediska genderové rovnosti (Gornick a Meyers 2003 in Sirovátka 2006 :67). Avšak zatímco v SRN je na předchozí výdělek navázána samotná výše příspěvku a jeho celkový objem, v ČR výše předchozího příjmu vlastně ovlivňuje pouze rychlost čerpání, nikoliv jeho celkovou hodnotu (neboť ta je dána fixně). Flat-rate charakter příspěvku a možnosti v nastavení rychlosti čerpání může mít spojitost s dobou setrvání mimo trh práce, čehož jsme se již dotkli v předchozím odstavci. V kontextu toho můžeme říci, že oproti současnému roku

---

<sup>152</sup> V SRN je umožněno, aby část dovolené (až 24 měsíců) byla přesunuta do období od 3 do 8 roku věku dítěte. Toto období po 3 roku věku dítěte však může zaměstnavatel z vážných provozních důvodů zamítnout.

<sup>153</sup> Ne celé 3 roky, ale v SRN až 2,66 roku a v ČR dokonce roky 4.

<sup>154</sup> Dobu pobírání rodičovského příspěvku lze prodloužit až na 30 měsíců díky různým kombinacím, které jsou rodičům umožněny. To již ale předpokládá zapojení druhého z partnerů, viz kapitola o RD a rodičovském příspěvku v SRN.

<sup>155</sup> K tomu můžeme připočít, že delší absence na trhu práce devalvuje lidský kapitál, vede k nižší budoucí mzdě důchodu (Gornick a Meyers in Sirovátka 2006 :67).

<sup>156</sup> 65 % redukováného vyměňovacího základu v SRN a 70 % redukováného vyměňovacího základu v ČR

byla v minulém roce v ČR konstrukce čerpání rodičovského příspěvku nastavena takovým způsobem, který mnohem méně reflektoval výši předchozího příjmu než nyní, neboť bylo možno čerpat maximálně 11.500 Kč měsíčně, což nedovolovalo vyčerpat příspěvek rychleji, než za 1,59 roku. Tato konstrukce vlastně mnohem více zvyšovala rozdíl mezi předchozím příjmem a rodičovským příspěvkem a u vysoko příjmových skupin tedy mohla vést významnému propadu životní úrovně. Stejně tak patrně minulá konstrukce rodičovského příspěvku měla menší potenciál snižovat finanční závislost na partnerovi. Taková situace pak mohla vést k oné Gornickem a Mayersem zmíněné kombinaci nízké dávky protínající se s dlouhou dobou čerpání, která má nejen familizační efekt, ale i negativní dopad na genderovou rovnost (Gornick a Meyers 2003 in Sirovátka 2006 :67), kterou od principu familizace nelze zcela oddělit, neboť pakliže má nějaké veřejně-politické opatření potenciál familizovat, je to většinou žena, která na koho tento efekt dopadá<sup>157</sup>. (Leitnerová 2003 :356). Nyní je z tohoto hlediska situace lepší, neboť ačkoliv je v ČR dávka v rodičovství stále pojata jako flat-rate, může nyní rodič tento příspěvek čerpat měsíčně ve výši 70 % svého předchozího příjmu, kdy horní hranice je stanovena na 36.750 Kč. Jinými slovy současná konstrukce rodičovského příspěvku již výši předchozího příjmu zohledňuje lépe a není, alespoň z tohoto hlediska, nepodobná německému modelu, kde příspěvek tvoří 65<sup>158</sup> % předchozího příjmu.

Na tomto místě bychom se ještě chtěli zastavit u konstrukce českého rodičovského příspěvku. Jako negativní vnímáme nejen samotnou možnost rozložit si čerpání rodičovského příspěvku až na 43<sup>159</sup> měsíců, ale také podmínky, které určují kdo a jak si může čerpání rozložit. Ty z našeho hlediska diskriminují skupiny s nižšími příjmy, neboť čím nižší předchozí příjem jedinec měl, tím více v čase je nucen si čerpání příspěvku rozložit. Ve světle toho můžeme tedy říci, že výše zmíněné negativní faktory spojené s pobíráním příspěvku po dlouhou dobu mohou více dopadat právě na jedince s nižšími příjmy. Konstrukce českého rodičovského příspěvku pak naopak zvyhodňuje skupiny s vyššími příjmy. Je-li řeč o délce pobírání rodičovského příspěvku v ČR, můžeme konkrétní data, která uvádějí, že v roce 2015<sup>160</sup> jen 15 % rodičů

---

<sup>157</sup> K tomu můžeme uvést, že v roce 2016 čerpalo v ČR rodičovskou dovolenou pouhých 1,9 % (5.179 mužů). V SRN si pak v témže roce na nějakou dobu rodičovskou dovolenou vzalo 35,7 % mužů (Zaostřeno 2017 :183, Öffentliche 2017 :4).

<sup>158</sup> Toto procento může být i vyšší v souvislosti s progresivním nastavením výpočtu dávky. Na české straně se pak jedná o 70 % předchozí mzdy bez redukčních pásem, kdy zde máme pouze horní hranici, která je vyšší než v SRN a více zabraňuje propadu rodičů s vyšší předchozí mzdou.

<sup>159</sup> Měsíční dávka by pak činila pouze 5.116 Kč.

<sup>160</sup> V té době byla maximální hranice pobírání příspěvku ještě nižší než dnes.



čerpalo příspěvek jen do 2 let, 60 % pak čerpalo příspěvek v rozmezí 2,08 – 3<sup>161</sup> roky a 25 % rodičů pak dokonce čerpalo příspěvek v rozmezí 3,08 až 4 roky (Koncepce 2017 :41)

Z hlediska genderového, konkrétně z hlediska zapojení mužů do péče a přerozdělení neplacené práce v rodině, chceme vyzdvihnout možnost libovolného střídání rodičů jak v rámci rodičovské dovolené, tak v rámci pobírání rodičovského příspěvku. V obou zemích je dokonce možno, aby oba rodiče byli na RD v jeden okamžik. Avšak bohužel zatímco na německé straně mohou oba rodiče pobírat rodičovský příspěvek současně, na té české náleží příspěvek pouze jednomu rodiči<sup>162</sup>. To je však neaplikovatelný model, neboť by to pro rodinu znamenalo velký finanční propad, který z hlediska možnosti vyzkoušet si péči současně má potenciál působit spíše demotivačně. Že možnost souběžného čerpání rodičovského příspěvku v ČR chybí považujeme za nevýhodu jak z hlediska harmonizačního, tak zejména z hlediska zapojování otců do péče, a i z hlediska přerozdělování neplacené práce (tedy genderového). Pokud by byl koncept v ČR upraven tak, aby bylo umožněno čerpat příspěvek oběma rodiči současně, mohlo by to z dlouhodobějšího hlediska mít pozitivní vliv na společenskou atmosféru ve vztahu k mužské péči.

Jako pozitivní dále na obou stranách vnímáme pobídky tzv. ve stylu „use or loose“. V SRN se jedná o možnost získat 2 měsíce navíc v režimu Basiselterngeld, na které mají rodiče nárok pouze pokud si každý z rodičů o Elterngeld požádá alespoň na 2 měsíce. Je to tedy nástroj, který motivuje druhého partnera, typicky otce, k zapojení do péče. Jako pozitivní také vnímáme tzv. Partnerschaftsbonus, který svou konstrukcí vyloženě motivuje k tomu, aby se oba rodiče podíleli na péči ve stejný okamžik, a to při polovičním úvazku – oboje při délce 4 měsíců v kuse. Tento koncept taktéž vnímáme jako velmi pozitivní, neboť je vlastně tvořen tak, že vybízí rodiče jak ke společné péči, tak také zároveň k udržení si kontaktu se zaměstnavatelem (poloviční úvazek na obou stranách je zde podmínkou), což zabraňuje tomu, aby se z tohoto bonusu stal prostředek, který by nabádal pouze k péči. Vzhledem k pro Německo typickým kulturním vzorcům můžeme říci, že Partnerschaftsbonus víceméně částečně stahuje otce z pracovního procesu a zapojuje ho do péče, zatímco pro matku naopak vytváří podmínky k částečnému a dřívějšímu návratu do zaměstnání a odlehčení od péče (a zároveň mohou rodiče při péči trávit čas spolu). Takové pobídky z genderového hlediska, a i z hlediska de-familismu, považujeme za důležité (Sirovátka 2006 :68). Positivní taktéž je, kromě toho že obě pobídky

---

<sup>161</sup> Nejvíce rodičů zůstává s dítětem doma až do 3 roku jeho věku (Pytlíková 2015 :4)

<sup>162</sup> Vyjma období Otcovské dovolené, ke které se vyjádříme později.

jsou designovány formou „use or loose“, že zohledňují předchozí výši výdělku – to je opět důležité z hlediska motivace otců k zapojení se do péče (viz Ferrarini in Formánková 2010 :80). Na české straně pak existuje jen jedna jediná pobídka, a to je týden otcovské dovolené, během které má otec nárok na 70 % z vyměřovacího základu předchozího výdělku – jedná se zároveň o jedinou možnost, kdy mohou oba rodiče pobírat rodičovský příspěvek ve stejný moment. Tento týden otcovské dovolené považujeme z genderového hlediska za přínosný a za vhodný nástroj stimulující otce k podílení se na péči. Důležité je, že i zde dávka zohledňuje předchozí plat otce (jakkoliv by bylo vhodnější, aby dávka nahrazovala 100 % příjmu) a taktéž, že je zacílena přímo na něj a že tedy není přenositelná na matku (tedy „use or loose“). Vytknout v tomto případě však lze, že se jedná pouze o jeden jediný týden, který je navíc možno si vybrat pouze v konkrétním období<sup>163</sup>. Mnohem vhodnější by bylo, aby si otec sám mohl určit kdy svou otcovskou dovolenou, současně s matkou, vyčerpá. Nebo ještě lépe, aby k tomuto týdnu přibyla ještě další otcovská dovolená s daným finančním příspěvkem, kterou si otec může vybrat kdykoliv současně s matkou tak, jako je to možné v případě SRN. To by patrně vyžadovalo i větší finanční dotaci ze strany státu, neboť současný objem financí by pravděpodobně umožnil současné čerpání jen po velmi krátkou dobu<sup>164</sup>. Vezmeme-li v potaz současné množství pobídek ke společné péči na straně SRN (celkem 3) a pouze jednu (ještě k tomu časově striktně vymezenou) na straně ČR, jeví se nám v tomto ohledu Česká republika blíže k variantě zvané „gendered familism“ tak, jak ho definovala Leitnerová (2003 :366-367), nebo jak by řekl Sirovátka - familismus s „genderovou nerovností“ (2006 :61).

Samozřejmě na tomto místě nehodláme vyřknout soud ohledně toho, kde se oba státy na ose familismu-defamilismu nacházejí či do jaké kategorie spadají. To v této fázi ani nelze, neboť v zde hodnotíme pouze určitou část rodinné politiky a vyjadřujeme se k tomu, jaký potenciál z hlediska genderového a z hlediska familismu daný veřejně-politický nástroj má. Kompletní analýza si však vyžaduje i zahrnutí dalších nástrojů, jako je instituce péče o dítě či podpora částečných úvazků, které nelze opomenout. Až poté, co provedeme analýzu těchto nástrojů separátně, pustíme se v závěru práce do komplexnější analýzy zahrnující všechny tři nástroje a povedeme příslušnou diskusi nad potenciálem, který tato kombinace skýtá. V ten moment budeme moci přesněji říci, do jaké kategorie familismu dané státy spadají.

---

<sup>163</sup> Pouze v tzv. šestinedělí (Co se změnilo 2018).

<sup>164</sup> Např. pokud předchozí příjem obou rodičů odpovídal průměrné mzdě (Průměrné mzdy 2017), mohli by rodiče při 70 % čerpání současně příspěvek pobírat pouze 5,41 měsíce. Budeme navrhovat alespoň 7 měsíců společného čerpání.

### 5.2.1.1 Návrh na úpravu některých veřejně-politických nástrojů v ČR

Na tomto místě je nutno říci, že se nám zdál německý způsob konstrukce rodičovského příspěvku spravedlivější, neboť je založen na předchozím příjmu a vykazuje tak prvky zásluhovosti. Chtěli jsme proto v této práci navrhnout zrušení flat-rate formy příspěvku v ČR a jeho nahrazení systémem podobným tomu německému (s určitými modifikacemi). Taková změna regulace by nám sice přinesla větší „pocit zásluhovosti“, nicméně jsme si neuvědomili, že by tím byly postiženi jedinci, kteří do režimu rodičovské dovolené přejdou např. rovnou ze studia nebo ze stavu nezaměstnanosti, zkrátka ti rodiče, kterým by bylo možno vypočítat jen velmi malý nebo ten nejnižší příspěvek. V takovém případě právě v Německu tvoří příspěvek 300 euro, což je pouze 15,85 %<sup>165</sup> průměrné čisté mzdy v SRN (Statista 2017) a to nepovažujeme za částku, která by byla pro účely péče o dítě dostatečná. Změna konstrukce rodičovského příspěvku takovým způsobem by pak mohla vést k situaci, že by se rodině v době, kdy je nejvíce zranitelná, kdy jí rostou náklady v důsledku péče o děti a kdy má rodič omezené možnosti výdělku, dostávalo jen velmi malé podpory. Nehledě na to, že u rodičů, kteří mají partnera a čerpají rodičovskou dovolenou, by pak docházelo k navyšování jejich závislosti na něm. U rodičů samoživitelů<sup>166</sup> by byl samozřejmě finanční dopad ještě horší. Je vhodné uvést, že v samotné koncepci Rodinné politiky je pak uvedeno, že právě fixní forma rodičovského příspěvku v ČR je nástrojem, který v tomto období pomáhá ochraňovat rodiny před chudobou (2017 :23).

Z toho důvodu jsme tedy od výše popsané myšlenky převzít německý model upustili a nahradili ho návrhem jiným. Jako smysluplnější se nám jeví zachování flat-rate formy s tím, že bychom navrhli zvýšení rychlosti čerpání alespoň na 75 % předchozí mzdy, abychom částečně zmírnili příjmový propad během rodičovské dovolené, a navýšili bychom horní hranici ze současných 36.750 Kč na 40.000 Kč, abychom vyšli vstříc vyšším příjmovým skupinám. Zároveň bychom k tomu navrhovali omezit rozložení dávky v čase, a to tak, aby ji bylo možno pobírat nejdéle 1,92 roku, přičemž nenavrhujeme snížení celkového objemu rodičovského příspěvku. Bylo by sice možné navrhovat zkrácení doby pobírání příspěvku např. pouze

---

<sup>165</sup> Jedná se o průměr čisté mzdy v celé SRN bez rozdílu pohlaví.

<sup>166</sup> Jistě se dá argumentovat, že v taková situace, kdy by rodičovský příspěvek byl minimální by byla patrně kompenzována dalšími dávkami, nicméně ty nejsou nijak vysoké, jak je ostatně zmíněno v samotné Koncepci rodinné politiky (2017 :25). Také by se mohlo stát (např. u úplných rodin), že jejich souhrnné výdělky zapříčiní, že na některé důležité dávky těsně nedosáhnou, přesto se budou nalézat ve špatné ekonomické situaci (reálně chudý, avšak moc bohatý na obdržení dávky). Fixní příspěvek takovým situacím zabraňuje.

na 1 rok v souladu s Leitnerovou, která uvádí, že rodičovská dovolená s rodičovským příspěvkem v trvání delším, než jeden rok má negativní dopady ve vztahu k participaci na trhu práce (2003 :370), avšak nejsme si jisti, zda by takové zkrácení bylo vhodné vzhledem ke kulturním vzorcům v ČR. Proto nám přijde vhodnější sáhnout po příkladu, který je již integrován v nám kulturně podobné zemi, přičemž další změny by bylo vhodné provádět až v budoucnu v návaznosti na evaluaci výsledků tohoto návrhu a v souladu s nastavením české společnosti, které se bude jistě v čase vyvíjet.

Samotnou rodičovskou dovolenou bychom zachovali až do věku 3 let dítěte, nicméně jako důležité vnímáme ono zkrácení doby pobírání RP. Nyní je možno si RP rozložit až na 43 měsíců, přičemž náš návrh počítá s maximální dobou pobírání rodičovského příspěvku v délce 23<sup>167</sup> měsíců, tedy 1,92 roku. Nejnižší měsíční částka, skrze kterou bude možno RP čerpat by činila 10.208,33 Kč. Pokud neměl rodič předchozí příjem, umožnili bychom tedy čerpání rychlostí právě ve výši 10.208,33 Kč, v žádném případě bychom dobu čerpání neprodlužovali. Zároveň bychom také zkrátili tu část mateřské dovolené, která následuje po porodu, a to o 3 měsíce<sup>168</sup>. PPM by po narození dítěte tedy trvala jen měsíce 4. Zároveň navrhujeme zvýšit náhradu mzdy ze současných 70 % na 100 %, a to při zachování současných redukčních hranic. Cílem tohoto návrhu je zmírnit finanční propad, ke kterému během období mateřské dochází. Vzhledem k tomu, že v ČR i tak bude delší mateřská dovolená než v SRN, získává český rodič dohromady s PPM 27 měsíců<sup>169</sup> (4 PPM<sup>170</sup> + 23 RP<sup>171</sup>). Celková doba, po kterou by mohl rodič rodičovský příspěvek pobírat by bylo možno prodloužit v návaznosti na participaci partnera na péči obdobně, jak je tomu v SRN. Přidali bychom tedy bonus v délce 2 měsíců<sup>172</sup> za podmínky, že se do péče alespoň na 1 měsíc zapojí druhý partner<sup>173</sup>. Zároveň bychom poskytli partnerský bonus v délce 2 měsíců, jehož podmínkou by byla souběžná péče obou partnerů po dobu těchto 2 měsíců (tyto 2 měsíce nepůjde využít jinak, než společně

---

<sup>167</sup> Těchto 23 měsíců označujeme jako „základní dobu“, neboť k té ještě přibudou další měsíce ve formě pobídek.

<sup>168</sup> Otcovskou dovolenou v šestinedělí bychom zachovali.

<sup>169</sup> V případě mateřské počítáme dobu po porodu.

<sup>170</sup> Peněžité pomoc v mateřství

<sup>171</sup> Rodičovský příspěvek

<sup>172</sup> Nutno říci, že česká Koncepce rodinné politiky návrh na motivační bonus pro otce taktéž obsahuje. Konkrétně se jedná o 3 měsíční „střídací bonus“, který dle MPSV bude „ekvivalentní k podmínkám rodičovského příspěvku“. Nárok na něj budou mít rodiny, kde se rodiče alespoň na 3 měsíce v péči vystřídají. Koncepce zároveň uvádí, že jde „o dávku se zabezpečením přiměřeného příjmu pro rodiče, který se vystřídá s druhým rodičem v péči o děti“, nicméně o konkrétní výši se však koncepce nezmiňuje (Koncepce 2017 :43). Otázkou samozřejmě je, zda tento návrh bude nakonec skutečně realizován.

<sup>173</sup> Tzn. že se buď s partnerem prostřídá nebo budou partneři pečovat současně.

a najednou). Aby bylo možno tento bonus využít, je předpokladem umožnění společného čerpání rodičovského příspěvku. Bude tedy nutno počítat s navýšením celkového objemu financí čistě pro tento partnerský bonus, ostatně stejně jako pro ony 2 výše zmíněné bonusové měsíce za účast partnera na péči. Jako další podmínku pro využití partnerského bonusu bychom kladli oběma rodičům povinnost pracovat na částečný úvazek v rozsahu min. 15 a max. 30 hodin týdně<sup>174</sup>. Od zavedení těchto obou bonusů si slibujeme oslabování tradičního dělení genderových rolí, neboť věříme, že by to mohlo v českém prostředí pomoci krok po kroku měnit atmosféru z hlediska vnímání mužské péče. Stalo-li by se tak, mohli by tyto bonusy mít i pozitivní vliv na samotnou harmonizaci obou sfér života<sup>175</sup>. Ostatně to si od svého výše uvedeného návrhu motivačního bonusu slibuje i MPSV ve své koncepci (2017 :43). Abychom se nedopouštěli diskriminace na samoživitelích, měli by tito na ony (2 + 2) bonusové měsíce automaticky nárok.

Při maximálním využití daných bonusů se pak ze základní délky 23 měsíců RP dostáváme na možnost pobírat dávku celkem 27 měsíců, tedy 2,25 roku. To je celkem o 3 měsíce méně než v SRN, avšak při započítání MD na obou stranách se celková doba liší jen o jeden měsíc. Dále abychom motivovali k dobrovolné souběžné péči, navrhujeme umožnit souběžné čerpání<sup>176</sup> rodičovského příspěvku nejen během užívání partnerského bonusu, ale kdykoliv dle volby rodičů. Proto také navrhujeme zvýšení celkového objemu rodičovského příspěvku (nyní máme na mysli navýšení čistě pro základní část RP) ze současných 220.000 Kč na minimálně 234.791 Kč, což umožní rodině souběžné čerpání až po dobu 7 měsíců při výši dávky představující 75 % průměrné čisté mzdy<sup>177</sup>. Taková částka může teoreticky působit velkoryse, nicméně z hlediska zapojení obou pohlaví do péče považujeme za důležité neodradit druhého partnera nízkou náhradou mzdy.

Pro shrnutí uvedeme, že celková maximální délka pobírání RP by tedy mohla (při využití všech bonusů) činit až 27 měsíců (tedy 2,25 roku), Připočteme-li zkrácenou MD, dostáváme se celkově na 31 měsíců (2,58 roku), tedy na dobu o jeden měsíc delší, než je v SRN.

---

<sup>174</sup> Horní hranici klademe proto, že nemá smysl, aby rodiče pracovali na celý úvazek, neb smyslem je podílet se na domácí péči. Spodní hranici klademe jako prevenci proti zneužití, kdy by si rodič mohl dát úvazek např. pouze 1 hodinu týdně. Zároveň tím vycházíme vstříc zaměstnavatelům, pro které pracovní síla docházející např. na 5 hodin týdně nemá valný smysl z hlediska plánování lidských zdrojů.

<sup>175</sup> Předpokladem však jsou pobídky pro zaměstnavatele, aby byli více motivováni k poskytování částečných úvazků a taktéž dostupná služba péče a dítě, stejně jako změna či zrušení limit pro umístění dítěte do zařízení péče o dítě.

<sup>176</sup> Celkový příspěvek zůstává ve stejné výši, tudíž dva souběžně čerpající rodiče čerpají dvakrát rychleji.

<sup>177</sup> Což je obdobné ve srovnání s německým systémem, kde oba mohou čerpat současně celkem 7 měsíců.

Celkově by tedy došlo k výraznému krácení doby pobírání rodičovského příspěvku, kterou je v současné době možné roztáhnout až na 43 měsíců. Zároveň navrhuje úpravu čerpání RP, a to tak, aby bylo možno ho čerpat rychlostí ve výši až 75 % předchozí mzdy a zároveň stanovujeme minimální částku pro čerpání RP ve výši 10.208,33 Kč. Taktéž strukturujeme RP tak, aby více rodiče motivoval ke sdílení domácí péče, a to skrze umožnění dobrovolného souběžného čerpání, ale také skrze bonus (pobídku) ve výši 2 měsíců za účast partnera na péči a skrze další 2 měsíce při společné péči v kombinaci s prací na částečný úvazek<sup>178</sup>.

Nutno říci, že již k návrhu na navýšení objemu příspěvku na 234.791 Kč budeme muset přidat ještě další finance, a to speciálně kvůli oněm celkovým 4 bonusovým měsícům. V případě 2 měsíčního bonusu za účast partnera na péči bychom navrhovali automaticky částku 10.208,33 Kč, která představuje nejnižší možnou měsíční hodnotu RP. Tyto dva měsíce by také bylo možno čerpat souběžně<sup>179</sup>. Co se partnerského bonusu týče, zde bychom postupovali podobně. Tzn., že každý rodič obdrží ke své mzdě, která mu plyne z částečného úvazku, jenž v rámci plnění podmínky partnerského bonusu vykonává, částku 10.208,33 Kč. Podmínkou je však tedy, že na částečný úvazek budou pracovat oba rodiče a oba si zažádají o rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek. Taková úprava by si celkem vyžádala další navýšení rodičovského příspěvku o 61.250 Kč. Jeho celkový objem by se, pakliže by rodiče využili všech pobídek, tedy vyšplhal na 296.042 Kč celkem. Dále bychom zrušili nárok<sup>180</sup> na 4 rok volna, který v ČR existuje nyní a místo toho vytvořili možnost přenosu části RD a RP do pozdějšího věku dítěte. Rodič by měl možnost přenést až 9 měsíců RD do období mezi 3 až 8 lety věku dítěte a stejně tak i RP<sup>181</sup>. Maximální přenositelná částka z RP by však odpovídala oněm 9 měsícům, tj. 91.874,97 Kč (9 x 10.208,33 Kč). Vzhledem k tomu, že se nejedná o prodloužení, ale pouhé rozdělení a přesunutí RD a RP, vnímáme tento návrh jako zvýšení flexibility systému dovolených v ČR. Předpokladem však je, že přesunutou část RD by zaměstnavatel nemohl zamítnout. Jakou část RP by si rodič společně s RD přenesl záleží na tom, jak by si čerpání

---

<sup>178</sup> Cílem tohoto bonusu je, kromě rozdělení domácí péče, i motivace k částečné participaci na trhu práce. Uvědomujeme si, že v ČR, kde zatím nejsou částečné úvazky rozšířené, může být pro určitou část lidí tento bonus nedosažitelný. Proto je předpokladem systémová podpora částečných úvazků, ale na druhé straně také dostupnost institucionální péče o dítě.

<sup>179</sup> V případě, kdy čerpají oba rodiče současně z dvou měsíců stává jeden.

<sup>180</sup> Nejedná se o RD, ale pouze o režim neplaceného volna, nicméně to zaměstnavatel poskytne, pakliže mu v tom nebrání vážné provozních důvody.

<sup>181</sup> Z pobídek je přenositelný pouze bonus za účast partnera. Partnerský bonus musí být vyčerpán během prvních 27 měsíců.

rozložil, omezení by existovalo pouze pro horní hranici<sup>182</sup>. Pro snadnější porozumění všech navrhovaných změn uvádíme níže tabulku, která je zachycuje.

Tabulka č. 7: Přehled parametrů současného systému dovolených v SRN a ČR a návrh nového schématu pro ČR.

Schéma systémů dovolených	Časová jednotka	Mateřská s příspěvkem po narození dítěte (MD + PPM)	Maximální délka pobírání rodičovského o příspěvku (RP)	Partnerský bonus	Bonus za účast druhého partnera	Maximální doba pobírání RP včetně bonusů	Celková maximální doba podpory (MD+RP)	Délka rodičovské dovolené	Možnost přenosu části RD	Možnost přenosu části RP
Současné schéma v ČR	Měsíce	7,00	43,00	0,00	0,00	43,00	50,00	36 + 12 np	Ne	Ne
	Roky	0,58	3,58	0,00	0,00	3,58	4,17	3 + 1 np		
Nové schéma pro ČR	Měsíce	4,00	23,00	2,00	2,00	27,00	31,00	36,00	9,00	Ano
	Roky	0,33	1,92	0,17	0,17	2,25	2,58	3,00	0,75	
Schéma v SRN	Měsíce	2,00	12 až 24	4,00	2,00	18 až 30	18 až 30	36,00	24,00	Ne
	Roky	0,17	1 až 2	0,33	0,17	1,50 až 2,50	1,50 až 2,50	3,00	2,00	

Zdroj: MPSV 2018, BMFSFJ 2018, Peněžítá 2017, Nemocenské 2017, Státní 2017. Vlastní úprava.

Pozn. 1.: zkratka „np“ znamená neplacené volno.

Pozn. 2: Mateřská dovolená v SRN se počítá jako součást Elterngeld. Proto ve sloupci MD + RP je uvedena stejná hodnota jako ve sloupci „Maximální doba pobírání RP včetně bonusů“.

## 5.2.2 Hledisko harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby

Z hlediska svobodné volby a harmonizace obou životních sfér je důležitá flexibilita daných programů a existence co nejširší palety možností, které nám dovolují zvolit si pro nás tu nejvhodnější strategii (Sirovátka 2006: 27-28). V této podkapitole se zaměříme zejména na flexibilitu rodičovské dovolené a flexibilní formy práce.

Optikou harmonizace a svobodné volby se opět dotkneme již zmíněné možnosti střídání rodičů na rodičovské dovolené a možnosti, aby oba rodiče čerpali rodičovský příspěvek současně. Porovnáme-li schémata v SRN a v ČR musíme konstatovat, že zatímco v SRN si rodiče mohou libovolně strukturovat a kombinovat čerpání RD a RP (včetně existujících bonusů) a dokonce čerpat RP souběžně, zdá se být schéma v ČR, z hlediska nabízených

<sup>182</sup> Teoreticky může rodič vyčerpat RP dříve a přenést si pouze RD.

možností, poněkud omezenější. V ČR sice existuje např. souběžné čerpání RD, avšak již nikoliv souběžné čerpání RP. Souběžná péče obou rodičů by tedy pro rodinu v ČR znamenala ekonomický propad. V ČR dále pak sice také existuje možnost střídání v čerpání RD a RP, nicméně vzhledem k tomu, jak je ve společnosti mužská péče vnímána toto moc reálně zatím nefunguje. Potvrzením budiž již zmíněné procento českých pečujících otců, které činí 1,9 % (5.179 mužů) oproti 35,7 %<sup>183</sup> mužů německých (Zaostřeno 2017 :183, Öffentliche 2017 :6). Přitom zájem otců o zapojení do péče v ČR existuje, jak ukázaly výsledky průzkumu, kde otcovskou dovolenou podporovala většina dotázaných (Kuchařová a Psychlová 2016 :19). Zdá se tedy vhodné snažit se účast otců na péči podporovat (i proto jsme v předchozí části práce navrhli příslušná opatření). Obecně vzato díky možnostem individuálního nastavení čerpání RD + RP a možnostem společné péče považujeme německé schéma za mnohem flexibilnější a více umožňující svobodnou volbu, než jak je tomu u schématu českého.

Nutno říci, že možnost harmonizace privátního a pracovního života a svobodnou volbu ovlivňuje nejen flexibilita systému dovolených a přidružených příspěvků, ale také dostupnost částečných úvazků. Proto z hlediska harmonizace a svobodné volby považujeme za velmi důležitou komponentu nárok na částečný úvazek již během rodičovské dovolené (a to u stávajícího zaměstnavatele), který rodiče v SRN mají. Tento koncept považujeme za příklad dobré praxe hodný doporučení pro integraci v ČR. Byť zde jsou jisté podmínky<sup>184</sup>, za kterých musí zaměstnavatel tomuto nároku vyhovět, je zásadní, že rodiče mohou již během rodičovské dovolené u svého zaměstnavatele nárokovat částečný úvazek a vykonávat ho, aniž by jejich pracovní místo pozbylo ochrany spojenou s institutem rodičovské dovolené. Za dobrý příklad praxe také považujeme to, že rodič může u stávajícího zaměstnavatele vykonávat stejnou pozici, ze které na Elternzeit odešel<sup>185</sup>. Zároveň po skončení rodičovské dovolené, na které rodič pracoval na částečný úvazek, má zaměstnavatel povinnost rodiči znovu navýšit jeho úvazek do stavu odpovídajícímu jeho pracovní smlouvě v době nástupu na rodičovskou dovolenou. Vše výše uvedené jistě hraje roli v rozhodování rodičů, zda se do pracovního procesu na částečný úvazek během RD zapojit.

---

<sup>183</sup> Takové procento mužů si alespoň na nějaký čas vzali rodičovskou dovolenou.

<sup>184</sup> Úvazek musí být v rozsahu min. 15 a maximálně 30 hodin týdně. Zaměstnanec musí být u zaměstnavatele zaměstnán alespoň 6 měsíců a zaměstnavatel musí být o velikosti alespoň 15 pracovníků (praktikanti se nepočítají). Zároveň mu v poskytnutí částečného úvazku nesmí bránit „vážné provozní podmínky“ (Elterngeld 2018 :69-70 a 98-102).

<sup>185</sup> Může se stát, že vykonávat stejnou pozici však nemusí být z provozních důvodů možné.



Fakt, že v ČR je práce na částečný úvazek během rodičovské dovolené omezenější než v SRN, kdy není možno vykonávat stejnou práci u svého zaměstnavatele<sup>186</sup>, aniž by došlo k přerušení<sup>187</sup> rodičovské dovolené, považujeme za hendikep vzhledem k udržení si kontaktu se svým oborem<sup>188</sup>. Pokud je rodič pro výkon své profese nucen podstoupit riziko ztráty pracovní-právní ochrany a zároveň se vystavit riziku, že mu částečný úvazek<sup>189</sup> později nemusí být navýšen, lze toto vnímat jako jistou bariéru. Již bylo řečeno, že tuto situaci sice mohou rodiče řešit prací u jiného zaměstnavatele, ale pouze pod podmínkou, že se nebude jednat o předmět podnikání shodný s předmětem podnikání jejich současného zaměstnavatele<sup>190</sup> (§ 304 č. 262/2006 Sb.), což může opět ve výsledku vést ke stejné situaci, a sice, že jedinec svou profesí vykonávat nebude moci. Čeští rodiče sice mají možnost částečně řešit tato omezení skrze úvazek na Dohodu o provedení práce či na Dohodu o pracovní činnosti. Avšak ani na tento typ krátkodobého poměru však neexistuje nárok a co více, zákon zakazuje, aby jedinec vykonával ten samý druh činnosti na jiný pracovní poměr u téhož zaměstnavatele (§ 34b odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.) Jinými slovy v ČR neexistuje způsob, jak by rodič mohl u svého zaměstnavatele vykonávat na částečný úvazek svou dosavadní profesi (resp. pozici) což považujeme za kontraproduktivní, neboť umožnění výkonu stejné pozice by z hlediska udržení si kontaktu se svým oborem / pozicí a z hlediska snížení negativního dopadu na lidský kapitál dávalo smysl. Nicméně je pravdou, že skrze Dohodu o pracovní činnosti či skrze Dohodu o provedení práce si rodič alespoň může udržet kontakt se svým zaměstnavatelem tím, že pro něj bude vykonávat práci jinou, se svým původním oborem blízko spojenou<sup>191</sup>. V každém případě srovnáme-li možnosti českých a německých rodičů, je třeba seznat, že na české straně existují jisté bariéry.

Jsme přesvědčeni, že pro sladování obou sfér života je také přínosné právní zakotvení sdíleného pracovního místa tak, jak je tomu v SRN. Fakt, že v ČR naopak sdílené pracovní

---

<sup>186</sup> Dle zákoníku práce (č. 262/2006) je RD a MD překážkou v práci, proto není možno vykonávat stejnou pozici, ze které rodič na MD či RD odešel.

<sup>187</sup> Chce-li rodič pracovat byť jen na částečný úvazek, musí dle výkladu zákona přerušit rodičovskou dovolenou a uzavřít dodatek ke smlouvě o snížení úvazku.

<sup>188</sup> Toto spíše platí pro pracovní pozice s vyšší kvalifikací a odborností. Patrně nedostatkem kontaktu se svým oborem nebude až tolik trpět člověk, který vykonával nekvalifikovanou práci.

<sup>189</sup> Který musel být vyřešen tak, že byl vytvořen dodatek ke smlouvě o změně pracovní doby.

<sup>190</sup> Práce u jiného zaměstnavatele se stejným předmětem podnikání je možná pouze za souhlasu zaměstnavatele současného.

<sup>191</sup> V praxi může docházet k tomu, že rodič reálně vykonává svou původní pozici, ačkoliv Dohoda o provedení práce obsahuje popis pozice jiné. Jedná se o jednání v rozporu se zákonem, po kterém však rodiče a zaměstnavatelé pro překonání zákonem dané bariéry mohou sahat.

místo není dosud nijak zákonem specifikováno (je pouze umožněno) může být jistou bariérou v jeho rozšíření<sup>192</sup>. Proto považujeme za pozitivní, že návrh regulace podobné té německé<sup>193</sup> je v Konceptu rodinné politiky ČR obsažen. Jako další motivace pro zaměstnavatele by mohlo působit i zavedení finančního zvýhodnění sdíleného pracovního místa, jež je ve stejném dokumentu taktéž navrženo (Koncepte 2017 :39). Že v tuto chvíli ani na jedné straně neexistuje koncepční podpora rozvoje částečných úvazků formou finančních pobídek pro zaměstnavatele považujeme za slabinu z hlediska harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby.

### 5.2.2.1 Návrh na úpravu některých veřejně-politických nástrojů v ČR

Rádi bychom na tomto místě shrnuli naše návrhy týkající se flexibility systému dovolených a systému částečných úvazků. Co se flexibility systému dovolených a RP týče, zde se náš návrh částečně překrývá s návrhy již uvedenými v předchozí části práce.

Za účelem umožnění větší flexibility tedy opět navrhujeme k již existující možnosti souběžného čerpání RD taktéž umožnění souběžného čerpání RP. Neexistenci tohoto institutu považujeme za svého druhu bariéru, neboť souběžné čerpání RD bez možnosti souběžného čerpání RP by vedlo k ekonomickému propadu rodiny. Nedovolujeme si usuzovat, jak moc by byla možnost souběžného čerpání RP využívána, nicméně vnímáme jako důležité tuto strukturální bariéru odstranit. Abychom nedemotivovali ty, kteří chtějí čerpat příspěvek rychleji a abychom rodičům poskytli o něco větší manévrovací pole, navrhli jsme již v předchozí části práce možnost čerpání RP až do výše na 75 % s horní hranicí 40.000 Kč. Dále můžeme připomenout náš německým systémem inspirovaný návrh možnosti přenesení části RD a RP do pozdějšího období věku dítěte, kdy by si rodiče mohli převést až 9 měsíců a vyčerpat je mezi 3 až 8 rokem věku dítěte. Tento návrh vnímáme jako přínosný z hlediska zvýšení flexibility RD a RP a z hlediska poskytnutí rodičům více možností volby při stanovování životní strategie. Naše doporučení se od existujícího institutu v SRN liší tím, že zatímco v SRN si rodiče mohou přenést pouze RD bez RP, my navrhujeme možnost přenesení i části rodičovského příspěvku.

---

<sup>192</sup> Povinnost vzájemného zastupování pracovníků na sdíleném místě přece jen dává zaměstnavateli větší jistotu, že práce, která se sdíleným místem souvisí, bude odvedena. Proto také s existující příslušnou právní úpravou může být u zaměstnavatelů větší ochota sdílená místa poskytovat.

<sup>193</sup> Nutno říci, že návrh je inspirován jak německou, tak slovenskou právní úpravou. Jestliže vycházíme z výstupní zprávy METR, pak z německé strany přišla inspirace zejména ohledně ochrany pracovního místa v tom smyslu, že propuštění jednoho zaměstnance nezakládá zaměstnavateli nárok na ukončení smlouvy jinému, který sdílí totéž místo. Obě strany (německá i slovenská) pak mají podobnou úpravu ohledně možnosti rozdělení zodpovědnosti za splnění úkolů a taktéž za rozdělení pracovní doby (Fraňková 2015 :18).

Výše příspěvku, kterou by si mohl rodič mohl převést, by činila maximálně 10.208,33 Kč na jeden měsíc<sup>194</sup>. Jinak může rodič samozřejmě RP vyčerpat i dříve a převést si například pouze RD. Možnost přenesení by se týkala i bonusu za účast partnera, avšak již ne partnerského bonusu, který je třeba využít během prvních 27 měsíců od počátku čerpání. Předpokladem je, že zaměstnavatel nebude moci tuto přenositelnou část ve výši až 9 měsíců zamítnout.

Naším dalším návrhem vycházejícím z německého systému je integrace nároku na částečný úvazek již během rodičovské dovolené, a to u svého stávajícího zaměstnavatele. Tento koncept fungující v SRN považujeme za důležitý nástroj jak z hlediska zmírnění devalvace lidského kapitálu, ke které během absence na trhu práce (či během absence kontaktu s vlastním oborem) dochází, tak z hlediska harmonizace obou životních sfér a taktéž z hlediska svobodné volby. Předpokladem je, že rodič bude moci vykonávat stejnou pozici, ze které na RD svého zaměstnavatele odešel. Zaměstnavatel by měl povinnost (za předpokladu, že mu v tom nebrání vážné provozní důvody) rodiči práci na částečný úvazek umožnit s tím, že by měl i povinnost zpětného navýšení úvazku po skončení RD. Při práci na částečný úvazek během RD by původní pracovní smlouva rodiče byla stále chráněna proti výpovědi<sup>195</sup>. Stejně jako v SRN bychom v souvislosti s tímto institutem navrhovali existenci limitu odpracovaných hodin (min. 15 a max. 30 týdně). Horní limit zajišťuje jakési rozdělení času mezi zaměstnavatele a rodinu. Koneckonců rodičovská dovolená je čas, který má být přece jen věnován péči. Spodní limit zase vnímáme jako praktickou reguli z toho hlediska, aby zaměstnavatel nebyl nucen poskytovat částečný úvazek např. jen na 3 hodiny týdně apod. Důležité je říci, že nedodržení tohoto limitu odpracovaných hodin by vedlo ke konfliktu s institutem RD, avšak již ne s RP<sup>196</sup>. Uvědomujeme si, že povinnost poskytnout zaměstnanci (rodiči) částečný úvazek může být komplikované pro malé zaměstnavatele, proto v souladu s německými regulemi navrhujeme, aby tato povinnost platila pouze pro zaměstnavatele, kteří mají alespoň 15 zaměstnanců s tím, že studenti na praxi či stážisté se do tohoto počtu nezahrnují.

Již jsme uvedli, že předpokladem k dobré harmonizaci obou sfér života je dostupná nabídka částečných úvazků. Proto taktéž navrhujeme např. právní ukotvení sdíleného pracovního místa tak, aby zákon stanovil, že zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí, mají za

---

<sup>194</sup> Pokud si rodič přenesne celých 9 měsíců, může celková přenesená částka činit maximálně 91.874,97 Kč.

<sup>195</sup> Nabízí se řešit výkon částečného úvazku tak jako v SRN, kdy se pro výkon práce na stejné pozici uzavírá separátní smlouva. Ta původní je pak nedotčena a taktéž chráněna.

<sup>196</sup> Pracovat více než 30 hodin týdně na své původní pozici by znamenalo přerušení RD, avšak neznamenalo by ztrátu nároku na RP.

povinnost si mezi sebe rozdělit pracovní úkoly a zodpovědnosti za jejich plnění, stejně jako by měli za povinnost si rozdělit pracovní dobu. Pokud by se mezi sebou nedohodli, měl by zaměstnavatel právo výše uvedené určit sám. Dále bychom navrhli povinnost vzájemného zastupování zaměstnanců, kteří pracovní místo sdílejí. Tzn., že pokud jeden zaměstnanec nemůže svou práci z nějakého důvodu vykonávat, je povinen o tom informovat svého zaměstnavatele. Ten pak informuje druhého zaměstnance, který je povinen, nebrání-li mu v tom vážné důvody<sup>197</sup>, svého kolegu zastoupit. Toto pravidlo by přece jen mohlo zaměstnavatelům z hlediska plánování svých činností dát větší jistotu a vést k větší ochotě sdílená místa nabízet. Stejně tak bychom doporučili ochranu sdíleného místa tak, jako je tomu v SRN, kdy výpověď jednoho zaměstnance nedává zaměstnavateli právo propustit druhého. Tato ochrana by měla poskytnout větší stabilitu zaměstnancům. Nutno říci, že tento návrh nevychází čistě z německého systému, ale je mixem jak německé, tak i slovenské právní úpravy sdílených míst a v této podobě byl doporučen v rámci výstupní zprávy z projektu METR<sup>198</sup> (Fraňková 2015). V Koncepci rodinné politiky je pak zmínka o potřebě zahájení diskuse na toto téma (2017 :39). Protože je sdílené pracovní místo v ČR jen velmi málo nabízeno<sup>199</sup>, rádi bychom také navrhli finanční stimul, který by rozvoji nabídky těchto míst mohl pomoci. V rámci návrhu tohoto opatření se nemůžeme inspirovat v SRN, neboť tam finanční podpora sdílených míst neexistuje. Inspirovat se tedy opět budeme z výstupní zprávy METR, kde je mj. doporučováno poskytnutí 3 % úlevy na dani pro zaměstnavatele a 2,5 % slevy pro zaměstnance s tím, že toto nastavení má působit nejefektivněji u rodin s dětmi do 6 let, což pokrývá i naši cílovou skupinu<sup>200</sup>. Zároveň toto nastavení nemá tendenci motivovat zaměstnavatele k vytváření umělých pracovních míst (Fraňková 2015 :11).

Pakliže chceme rodičům poskytnout lepší možnosti harmonizace obou sfér života a širší možnosti svobodné volby při stanovování životní strategie, vnímáme integraci výše uvedených opatření týkajících se částečných úvazků v kombinaci s navrženou flexibilitou RD a RP, jako relevantní komponenty veřejně-politických nástrojů. Co je však také z hlediska harmonizace

---

<sup>197</sup> Bylo by třeba specifikovat co vše se považuje za vážné důvody, aby se zabránilo případnému zneužívání tohoto institutu

<sup>198</sup> Konkrétněji řečeno, z německé strany přišla inspirace zejména ohledně ochrany pracovního místa v tom smyslu, že propuštění jednoho zaměstnance nezakládá zaměstnavateli nárok na ukončení smlouvy jinému, který sdílí totéž místo. Obě strany (německá i slovenská) pak mají podobnou úpravu ohledně možnosti rozdělení zodpovědnosti za splnění úkolů a taktéž za rozdělení pracovní doby (Fraňková 2015 :18).

<sup>199</sup> Koncepce rodinné politiky se zmiňuje o pouhých 7 % firem v ČR, kde je sdílené místo nabízeno (2017 :39).

<sup>200</sup> Dle této výstupní zprávy existuje obdobné nastavení např. v Rakousku a ve Švédsku (Tamtéž).

a svobodné volby esenciální, je dostupnost služby péče o dítě. Jen těžko totiž můžeme mluvit o svobodné volbě, není-li tato služba dostupná nebo jsou-li rodiče odkázáni na privátní alternativy, které mohou být finančně velmi nákladné či přímo nedosažitelné. Zhodnocení možností harmonizace a svobodné volby českých a německých rodičů není možné bez zohlednění tohoto důležitého faktoru, kterému se budeme věnovat v následující kapitole.

### **5.3 Instituce péče o děti do věku tří let dítěte**

V této části práce budou informace o instituci péče o dítě strukturovány jinak, než jak byly strukturovány v předešlých dvou podkapitolách. Zatímco například u systému mateřské a rodičovské dovolené jsme v dané kategorii vždy rovnou popisovali daný institut jak za českou, tak německou stranu, v případě instituce péče o dítě tento postup neaplikujeme. A to zejména z důvodu většího objemu informací, které se k oběma systémům předškolní péče vážou. Proto půjdeme cestou, kdy nejdříve separátně nabídneme informace týkající se služeb péče o dítě pouze za ČR a posléze za SRN. Hodnocení optikou vybraných hledisek tak provedeme až po deskripci výše uvedeného. Obáváme se, že pokud bychom tento postup neaplikovali, vedlo by to ke snížení přehlednosti této části práce.

Jelikož se v této práci zabýváme harmonizací privátního a pracovního života rodin s dětmi do 3 let věku, budeme se soustředit na instituce k tomu určené. Ty budeme rozlišovat z hlediska zřizovatele a z hlediska charakteru poskytované služby. Nutno říci, že některé služby, byť jsou určené pro námi zkoumanou věkovou kategorii dětí, do analýzy zahrnovat nebudeme. Týká se to např. mateřských center, které sice zmíníme, ale avšak nebudeme se jim detailně věnovat a ani je zahrnovat do hodnocení, jelikož se jedná o instituci, která svým charakterem neřeší potřeby sladování pracovního a privátního života a nemůžeme ji vnímat jako veřejně-politický nástroj k tomuto účelu vhodný. Popis těchto z naší analýzy vyjmutých služeb jsme pak přesunuli do přílohy (č. 8), abychom tuto část práce zpřehlednili.

#### **Služby péče o dítě v ČR:**

##### **Jesle**

- denní, polodenní jesle a s internátním provozem<sup>201</sup>

---

<sup>201</sup> Tzn. s nepřetržitým provozem. Těch je v ČR, dle ročenky MŠMT, pouze 5 a pečují celkem o 217 dětí (Školy podle druhu provozu 2018).

- jsou určeny pro děti od 1 do 3 let věku

### **Mikrojesle**

- pilotní projekt MPSV (Mikrojesle 2018)
- pro děti od 6 měsíců do 4 let
- alternativa ke „klasickým“ jeslím

### **Mateřské školy**

- státní, církevní, soukromé a speciální<sup>202</sup>
- Soukromé dělíme na: zapsané v rejstříku MŠMT a nezapsané, řídící se v otázce provozu obecnými zákony
- MŠ mohou být s polodenním<sup>203</sup>, celodenním<sup>204</sup> i s internátním provozem<sup>205</sup>

### **Dětské skupiny**

- Pro děti od 1 roku do 6 let
- Projekt MPSV (2018)

### **Mateřská a rodinná centra**

#### **Profesně kvalifikovaná chůva<sup>206</sup>**

- Tato kvalifikace umožňuje pracovat dětských skupinách, mikrojeslích či v MŠ jako nepedagogický pracovník či poskytovat individuální služby. Kvalifikace je řízena vyhláškou č. 14/2005 Sb. (Profesní kvalifikace 2017). Obecně služby typu „baby-sitting“ jsou taktéž regulovány zákonem 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání.

Před tím, že začneme s popisem jednotlivých služeb je nutno zmínit jisté specifikum ohledně toho, pod jaká ministerstva jednotlivé služby spadají. V České republice mohou službu

---

<sup>202</sup> Pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami dle školského zákona č. 561/2004 a vyhlášky č. 73/2005 Sb.

<sup>203</sup> Do 6,5 hodiny denně

<sup>204</sup> Přes 6,5 hodiny denně, ale maximálně 12 hodin denně

<sup>205</sup> Nepřetržitý provoz kromě dnů volna, svátků etc.

<sup>206</sup> Profesně kvalifikovaná chůva.

péče o dítě poskytovat různé subjekty. Služba péče o dítě může být zřízená například státem, obcí, krajem, svazkem obcí, a to na základě zákona č. 561/2004 Sb., ale i privátními osobami. Co se rozdělení pod jednotlivá ministerstva týče, tak např. mateřské školky, které pokud jsou zapsány v rejstříku MŠMT<sup>207</sup>, jsou tímto ministerstvem i spravovány. Avšak „*ostatní živnosti, jejichž náplní je péče o děti do tří let věku nebo výchova, výuka anebo mimoškolní vzdělávání dětí nad tři roky věku v předškolním zařízení, soukromé škole nebo zařízení sloužícím odbornému vzdělávání, nezařazených do rejstříku škol a školských zařízení*“, spadají pod MPO<sup>208</sup>. Sem můžeme tedy zahrnout MŠ a lesní MŠ, které se nenechaly registrovat do rejstříku MŠMT. Oblast zdraví pro tyto zařízení je pak v gesci Ministerstva zdravotnictví. Jinak je tomu však u dětských skupin, kde i otázka zdraví spadá pod MPSV, tedy pod ministerstvo, kterým jsou tato zařízení řízena. Nicméně příslušná regule týkající se zdraví, kterou se dětské skupiny řídí, vychází ze standardu Ministerstva zdravotnictví. Profesionálně kvalifikovaná chůva pak taktéž spadá pod MPSV. Zvláštním případem jsou pak jesle, které byly vždy zřizovány jako zdravotnická zařízení (viz § 38 zákona č. 20/1966 Sb.) a byly tedy v gesci Ministerstva zdravotnictví. Nyní, s účinností od konce roku 2013 a v souladu s § 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb. pod toto ministerstvo již nespádají s tím, že tato zařízení nyní poskytují službu v souladu s vázanou živností dle živnostenského zákona 455/1991 Sb. Zároveň se při poskytování svých služeb musí řídit zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a s vyhláškou č. 410/2005 sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých (Prohlášení ministerstva 2012).

Níže následuje popis vybraných služeb.

### **Jesle**

#### *Dostupnost kapacitní a finanční*

Jesle byly typickou institucí péče o dítě do 3 let věku v ČR v první polovině devadesátých let a zejména za minulého režimu, než po jeho pádu došlo k silné redukci těchto zařízení v důsledku snížení porodnosti a taktéž tzv. re-familizujících veřejných politik. Zatímco v období komunismu existovalo až 1.043 jeslí, což představovalo 39.829 dětských míst, dnes existuje pouze 45 jeslí, což odpovídá místu pro 1.425 dětí<sup>209</sup> (Kuchařová et al. 2009 :69

---

<sup>207</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

<sup>208</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu

<sup>209</sup> Poslední dostupný údaj z roku 2011.

a ÚZIS 2012 in Jesle 2012). Vzhledem k tak nízkému počtu jeslí a k tomu, že je až 44.729 tisíc dětí mladších 3 let v mateřských školách (Statistická ročenka 2017 :625, Stovky dvouletých 2017), je evidentní, že je počet těchto jeslí, jakožto hlavní instituce péče o dítě do 3 let v ČR, nedostačující. Míru, do které jsou děti v této věkové skupině v instituci péče o dítě opečovávané můžeme vyjádřit např. poměrem všech dětí mladších 3 let v ČR vůči počtu stejné věkové skupiny dětí umístěných v instituci denní péče (tedy jakéhosi ekvivalentu německé *Betreuungsquote* a zároveň jednoho z indikátorů používaných Leitnerovou). Onen poměr můžeme znázornit příslušným procentem, které činí 15,07 %<sup>210</sup>.

S finanční dostupností je to u obecních jeslí samozřejmě lepší než u těch soukromých, nicméně vzhledem k jejich nízkému počtu jsou rodiče spíše odkázáni právě na privátní zařízení, různé alternativy či mateřské školky<sup>211</sup>. K nedostupnosti jeslí také může přispívat, kromě jejich velmi malého počtu, také fakt, že jsou jesle provozovány formou vázané živnosti (jesle nemají nárok na státní příspěvky, kromě daňových úlev). Částky i za obecní jesle se totiž mohou pohybovat i v tisících korunách. Např. již v roce 2013 na Praze 2 je paušální poplatek 2.500

---

<sup>210</sup> Neboť Leitnerová ve svém výzkumu do tohoto čísla započítává jak veřejné, tak privátní služby, šli jsme stejnou cestou a typ zařízení z tohoto hlediska a ani jeho charakter jsme nerozlišovali. Zatímco však za SRN bylo toto číslo dostupné alespoň za rok 2016, pro ČR jsme dohledali (v Eurostatu) data pouze za rok 2015 (Pupils 2018), přičemž při kontrolním přepočtu se nám toto číslo zdálo nižší, než by mělo být. Při dalším hledání jsme v Eurostatu nakonec našli data pro Českou republiku taktéž alespoň za rok 2016, nicméně se jednalo o SILC výzkum (Children in formal care 2018), který uváděl, že v ČR bylo v daném roce v instituci péče o dítě umístěno pouze 4,7 % dětí mladších 3 let. Vezmeme-li v úvahu, že jen v MŠ je v ČR umístěných 13,32 % dětí mladších 3 let, jeví se nám údaj z výzkumu SILC jako velmi zkreslený. Proto jsme nakonec přistoupili k použití vlastnoručně vypočtené hodnoty. Onen získaný údaj 15,07 % tedy zahrnuje veřejné i privátní MŠ, ale také obecní jesle, dětské skupiny a mikrojesle (tedy institucionální i neinstitucionální formu služeb). Potýkali jsme se však s několika nedostatky. Např. zatímco data za MŠ jsme čerpali z ročenky MŠMT, která nám umožnila získat data za rok 2016, za obecní jesle existují poslední data z roku 2011 (Výkonové ukazatele 2018, ÚZIS 2012). U mikrojeslí zase používáme odhad, který jsme během telefonického rozhovoru obdrželi z MPSV, uvádí průměrný počet 7 registrovaných dětí při 72 registrovaných mikrojeslích, přičemž se jedná o údaj za rok 2017 (Anonymní zdroj č. 2 z MPSV). U dětských skupin jsme pak byli nuceni vycházet pouze z dostupné kapacity těchto zařízení (7997 dětí, také za rok 2017) a nikoliv z reálného počtu registrovaných dětí, neboť jak nám bylo skrze e-mail hlavní metodičkou projektu sděleno, není možné tento údaj identifikovat z důvodu „vysoké flexibility této služby“ (Hetflejšová 2018). Údaj o počtu registrovaných dětí v dětských skupinách tedy není nikde dostupný, nicméně MPSV ho má k dispozici díky vlastnímu šetření, které provedlo. Nám však zástupce MPSV jeho výsledek v telefonickém rozhovoru odmítl sdělit s tím, že se jedná o „interní informaci“ (Anonymní zdroj č. 2). Co se celkového počtu dětí mladších 3 let v ČR týče, ten jsme pak čerpali z Českého statistického úřadu, a to za rok 2016, abychom ještě více nezkršovali výsledek našeho výpočtu. Ostatně data za rok 2017 v době dokončování této práce ještě ani nebyla publikována. (Věkové složení 2017). Slabinou námi získaného procenta je tedy fakt, že data pocházejí z různých časových období.

<sup>211</sup> Pokud ty mají volné kapacity a pokud je dítě dostatečně zralé a je schopné se účastnit předškolního vzdělávání v souladu s rámcovým vzdělávacím programem, přijímají i děti dvouleté. To je však na posouzení ředitele MŠ (Předškolní vzdělávání 2017).



Kč, pro rodiče mimo Prahu 2 však již poplatek činí 6.500 + 35 Kč za den. Při 21 pracovních dnech je tedy řeč o 7.235 Kč, což není v rodinném rozpočtu zanedbatelná částka. Soukromé jesle pak v té době mohly vyjít i na 10.000 Kč měsíčně (Na státní 2013). Nyní v roce 2018 stojí soukromé jesle Jahoda na Praze 2 11.195 Kč při péči o dítě 5 dnů v týdnu a 5–10 hodin denně (Jahoda 2017). Například na Praze 5, v tomto roce, pak soukromé jesle Bedrníček stojí 10.045 Kč, pakliže bychom tam chtěli dítě umístit na 6 hodin denně (Bedrníček 2018). Soukromé jesle Bambino, taktéž v Praze 6, pak stojí dokonce 18.900 Kč (Bambino 2018). To jsou jen některé příklady pražských ceníků. Např. v Teplicích stojí v roce 2018 městské jesle 2.567 Kč (za celý měsíc při celodenním hlídání, včetně stravy), soukromé pak při celodenním hlídání, včetně stravy, stojí 8.685 Kč (Jesle Teplice 2018, Městské jesle 2018). Aperio pak uvádí rozpětí ceny obecních jeslí mezi 1.500 až 2.500 Kč (2017). Například Kuchařová však zase uvádí rozpětí cen 750 – 4.000 Kč, nicméně tato částka se týká jeslí, které vznikly jako „jeselské oddělení“ mateřských školek (2014 :16).

V každém případě lze říci, že se cena v rámci obou kategorií (obecní i soukromé) může velmi lišit, přičemž ty obecní jsou samozřejmě, z hlediska finančního (avšak ne místního) mnohem dostupnější. Ty soukromé lze však brát jako alternativu pouze pro rodiny s vyššími příjmy. U některých obecních jeslí je pak dokonce nabízeno odstupňování cen na základě příjmu rodiny<sup>212</sup> (Statutární 2012), nicméně toto je na vůli ředitele daného zařízení.

Bohužel není možné přinést ucelený přehled cen, neboť takový jednak není dostupný a ani to není ambicí této práce. Výše uvedené ceny tedy uvádíme jen pro představu. Zásadní informací v každém případě je, že rodiče jsou, z důvodu nedostatečných kapacit obecních jeslí odkázáni na alternativní způsoby zajištění péče o své dítě, jež mohou být drahé a mohou tak vytvářet bariéru, která z užívání této služby vylučuje ty skupiny rodin, které nemají „dostatečně vysoký“ socio-ekonomický status. K diskriminaci nízkopříjmových skupin však může docházet i u zařízení obecních, neboť jak již v roce 2009 uvedla Kuchařová, zatímco některé obecní jesle mohou být cenově přijatelné, ve větších městech se mohou stát komoditou dostupnou pouze rodinám s vyššími příjmy (2009: 26). To se ostatně ukazuje i na příkladu Prahy 2, jež je uveden o dva odstavce výše. Je-li řeč o poplatcích v těchto zařízeních, provedla Paloncyová v roce 2014 společně s kolektivem<sup>213</sup> výzkum ze které vyplynulo, že více než

---

<sup>212</sup> Např. městské jesle v Olomouci mají ceník za jesle odstupňovaný dle příjmu jako násobky životního minima (Statutární 2012). Nicméně aby se rodič dostal na cenu například výše uvedených teplických jeslí, musí mít rodina příjem pouze do 2,1 násobku životního minima.

<sup>213</sup> Barvíková, Kuchařová, Psychlová

2.000 Kč měsíčně je za jesle ochotno platit pouze 20 % respondentek, přičemž medián toho, co byli respondenti ochotni platit, činil 1.200 Kč (2014: 88–89).

Co se otevíracích časů týče, nejsou u jeslí žádné garantovány. V obecních jeslích se dle Kuchařové pohybují kolem 10 hodin denně (Kuchařová 2009: 97).

Jako poslední informaci je možno zmínit, že rodiče si mohou z daní odečíst náklady na jesle za každé dítě, a to ve výši roční minimální mzdy dle § 35b odst. 6 zákona č. 586/1992 o daních z příjmů.

### *Charakter nároku*

V ČR nárok na jesle neexistuje a možnost umístění dítěte do jeslí závisí na kapacitní dostupnosti, která je však nedostačující. Při umístění dítěte do jeslí ředitel této instituce zohledňuje, zda je rodič zaměstnaný či nikoliv, přičemž jsou upřednostňováni ti zaměstnaní (Kuchařová 2014 :31). Možnost umístění dítěte do jeslí je provázáno s rodičovským příspěvkem a to tak, že pokud bude dítě mladší dvou let pobývat v jeslích v rozsahu převyšujícím 46 hodin měsíčně, může rodič o příspěvek přijít (Rodičovský 2018).

### *Poskytovatel služeb*

Vzhledem ke změně zákona je možno jesle provozovat v režimu vázané živnosti a provozovatelem tedy může být kdokoliv, kdo splní podmínky tímto zákonem kladené (Prohlášení ministerstva 2012, zákon č. 455/1991, Sb.).

## **Mateřské školky**

### *Dostupnost kapacitní a finanční, poskytovatel*

Jak již v úvodní části týkající se zřizovatelů řečeno, mohou být MŠ v ČR zřízené státem<sup>214</sup>, územně samosprávnými celky, soukromými subjekty, či případně církví. Jejich provoz je řízen vyhláškou č. 14/2005 Sb., vzdělávací cíle jsou pak upraveny školským zákonem č. 561/2004 Sb. MŠ byly dosud oficiálně zařízeními, které poskytují službu péči o dítě od věku 3 let do předškolního věku. Tedy by měly být mimo oblast našeho zájmu, nicméně v souladu se zákonem č. 178/2016 Sb., kterým se mění § 34 zákona č. 561/2004 Sb. (tzv. školského

---

<sup>214</sup> Tedy zřízené státem, obcí, krajem, svazkem obcí, resp. územně samosprávnými celky, zákon č. 561/2004 Sb.

zákona) mohou MŠ oficiálně od školního roku 2017/2018 přijímat i děti dvouleté, mají-li k tomu vhodné podmínky. Nicméně i tak budou stále školky přednostně přijímat děti starší<sup>215</sup> což prozatím, v kontextu nedostatku kapacit, odsouvá dvouleté děti na okraj zájmu mateřských školek. Možnost přijímat dvouleté děti tedy sama o sobě potíže rodičů s umístěním dítěte do instituce péče o dítě neřeší. Nicméně od školního roku 2020/2021 budou mít již obecní<sup>216</sup> mateřské školy povinnost děti, které dovršili věku 2 let<sup>217</sup>, přijímat<sup>218</sup>. Vláda tak tímto zákonem reaguje na akutní nedostatek kapacit předškolních zařízení pro děti mladší 3 let, ale i těch starších. Zejména kapacita pro ty mladší 3 let je nedostačující, neboť jak již zmíněno, jen ve školním roce 2016/2017 jich bylo v MŠ umístěno 44.729 s tím, že v některých městech se nedostalo do zařízení péče o dítě několik set dětí (Statistická ročenka 2017 :625, Stovky dvouletých 2017). Vláda tedy proto skrze výzvu zaměřenou na rozšíření kapacit MŠ zřizovaných územně samosprávnými celky jejich budování financuje<sup>219</sup> (Výzva 2017), a to nejen kvůli povinnosti přijímat do MŠ dvouleté děti (kde si rozšíření kapacit ve svém důsledku žádá i pravidlo poměru dvouletých a starších dětí v jedné skupině<sup>220</sup>), ale také kvůli tomu, že MŠ již nyní nestačily pokrývat ani nároky rodin s tříletými a staršími dětmi, natož aby mohly vyhovět všem rodinám s dětmi mladšími 3 let. O povinném posledním předškolním roku nemluvě. Jak totiž můžeme vidět na níže přiloženém grafu, bylo ve školním roce 2016/2017 celorepublikově neuspokojeno 20 %<sup>221</sup> žádostí<sup>222</sup> o přijetí dítěte MŠ. Zároveň dle ČSÚ existuje nepřímá úměra mezi celkovým počtem uspokojených žádostí a počtem nepřijatých dětí mladších 3 let. Což se dále vykládá jako potvrzení onoho upřednostňování dětí starších.

---

<sup>215</sup> V zákoně je zatím uvedeno, že se vzdělávání organizuje zpravidla pro děti od 3 do 6 let, nejdříve však od 2. Nehledě na to, že skrze tu stejnou novelu zákona je poslední ročník předškolního vzdělávání povinný, což také může vést k vyššímu vytížení MŠ.

<sup>216</sup> Tato povinnost se týká pouze MŠ státních, obecních atd.

<sup>217</sup> Zda tento zákon vydrží v platnosti je otázkou, neboť Václav Klaus mladší navrhl zrušit povinnost MŠ přijímat dvouleté děti (idnes 2018). Otázkou je, co toto zrušení, kromě stávajícího nedostatku kapacit, přinese.

<sup>218</sup> Tato povinnost vznikla taktéž v souladu se zákonem č. 178/2016 Sb., jeho účinnost je pouze odložena do roku 2020.

<sup>219</sup> Pro období 2018-2019 se jedná o 330 miliónů Kč. Tento fond podporuje i rozvoj kapacit základních škol a jedná se již o pátou výzvu. Celkově se počítá s částkou až 1,5 miliardy korun (Výzva 2017).

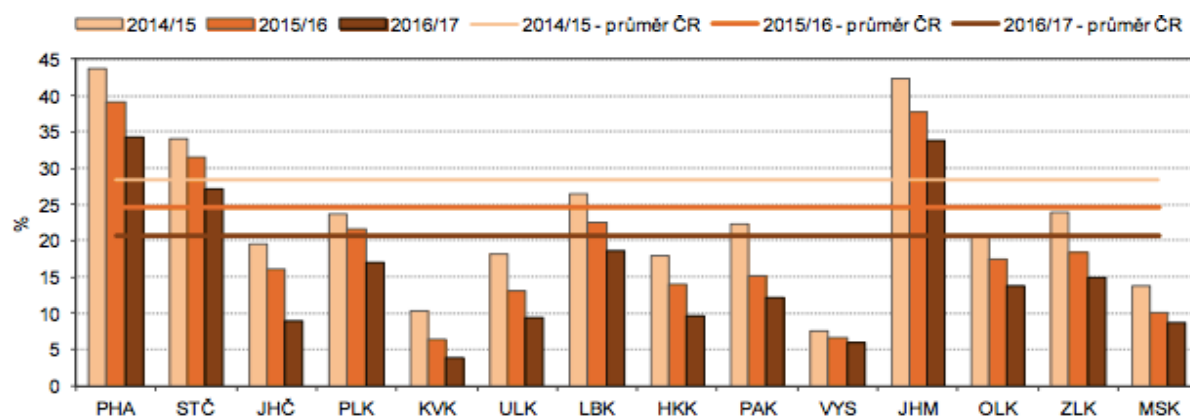
<sup>220</sup> Standardně čítá jedna třída 24 dětí. Pakliže se bude sestávat z 2 a 3letých dětí, je horní hranice pouze 16. Při smíšených třídách musí být, za každé dvouleté dítě, snížen strop o 2 děti (Informační materiál 2017).

<sup>221</sup> Nutno říci, že tento údaj může být zkreslující, neboť rodiče si mohou podat několik žádostí do různých školek.

<sup>222</sup> Statistická ročenka MŠMT hovoří o celkem 33.237 odmítnutých žádostí. Z dlouhodobého hlediska jde o klesající tendenci (60.281 odmítnutých žádostí v roce 2013/2014), nicméně i toto číslo stále indikuje problém s kapacitami (Žádosti o přijetí 2018).

(Informační materiál 2017, Vzdělání a vzdělávání 2016, Stovky dvouletých 2017, Statistická ročenka 2017 :625)

Graf č. 6. Podíl žádostí o přijetí do MŠ, jimž nebylo vyhověno.



Zdroj: ČSÚ. 2016.

Nutno říci, že stát taktéž podporuje vznik privátních školek, a to jednak legislativou, která to umožňuje, ale také finančními dotacemi. Legislativa umožňuje vznik soukromých školek, které nejsou registrovány v rejstříku MŠMT, které se při svém provozu musí řídit pouze obecně platnými předpisy. Pakliže jsou však MŠ registrovány v rejstříku MŠMT, z čehož jim plyne nárok na dotace na provoz<sup>223</sup>, musí dodržovat všechna pravidla, která dodržují i ostatní zřizovatelé (tedy provozovatelé veřejných, obecních školek apod.) přičemž garantem kvality poskytovaných služeb je zde právě MŠMT. Platí, že tyto dotace jsou určeny pouze právním subjektům. Mezi zřizovateli tedy mohou být i například tzv. firemní školky zřizované zaměstnavateli pro své zaměstnance. Zde platí, že zaměstnavatel může upřednostňovat svoje zaměstnance před rodiči „z venku“ (Firemní školka 2013, novela zákona č. 472/2011 Sb., MŠMT 2016). Další možností, kromě klasických MŠ, jsou pak tzv. lesní školky<sup>224</sup>, které se snaží skloubit předškolní péči s pobytem v přírodě a které jsou blíže definovány vyhláškou č. 14/2005 Sb.<sup>225</sup>. Dříve tomu tak nebylo, avšak dnes jsou lesní školky, díky novele zákona č. 561/2004 Sb., vnímány jako MŠ a mohou být taktéž zapsány do rejstříku MŠMT a při splnění všech požadavků platných pro klasické MŠ taktéž dostat dotace na svůj provoz. Jako klasických MŠ se těch lesních také týká povinné přijímání dětí v posledním roce před zahájením školní

<sup>223</sup> 60 % v prvním roce a 100 % v dalších letech

<sup>224</sup> „Za lesní mateřskou školu se považuje mateřská škola, ve které vzdělávání probíhá především ve venkovních prostorách mimo zázemí lesní mateřské školy, které slouží pouze k příležitostnému pobytu. Zázemí lesní mateřské školy nesmí být stavbou“ (Asociace LMŠ 2018).

<sup>225</sup> Ta byla změněna vyhláškou 280/2016 Sb.

docházky, nicméně již nejsou postihnuty povinností zajistit kapacity pro děti mladší 3 let, což je povinné pouze pro MŠ obecní (Asociace LMSŠ 2016, ČOSIV 2016). Ve světle výše uvedeného lze říci, že ČR patří k zemím, kde je umožněno, aby soukromý a občanský sektor tyto služby nabízel a případně vykrýval nedostatečné kapacity a taktéž to, že se stát snaží řešit prakticky neexistující kapacity jeslí rozšířením kompetencí<sup>226</sup> (a povinností) mateřských školek skrze finanční podporu. Otázkou je, zda skutečně budou učiněny všechny potřebné kroky k zajištění kapacit a kvalifikovaných pracovníků, popřípadě kdy se tak stane.

Celkem nabízelo služby, ve školním roce 2016/2017, 5.029 mateřských škol, z nichž 389 bylo soukromých (Statistická ročenka 2017 :625). Soukromé školky jsou samozřejmě v průměru mnohem dražší, přičemž závisí na lokalitě, zřizovateli a na tom, zda mají nějakým způsobem dotován provoz. Dle Kotrbové byla v roce 2014 v ČR mediánová cena soukromé školky 5.545 Kč za měsíc (2014 :34). Veřejné školky se oproti tomu pohybují v částkách 400 – 1.000 Kč. Koncepce rodinné politiky pak uvádí měsíční cenu za veřejnou MŠ kolem 1.500 Kč a za službu soukromé MŠ uvádí rozpětí 5.000 – 15.000 Kč (Koncepce 2017: 31). Zákon v každém případě vymezuje, že poplatek za veřejnou (obecní atd.) školku nesmí přesáhnout 50 % neinvestičních nákladů (§ 6 vyhlášky č. 14/2005 Sb.). Avšak ve výši poplatků již nijak nelimituje soukromé a firemní školky (Kuchařová 2014 :31). Platí, že náklady na MŠ za každé dítě si mohou rodiče odečíst z daní dle § 35b odst. 6 zákona č. 586/1992 o daních z příjmů do výše minimální mzdy, což je způsob, jak rodinám částečně s výdaji na formální péči pomoci.

Co se otevírací doby týče, říká zákon, že mohou být celodenní (min. 6,5 avšak max. 12 hodin denně) nebo polodenní (do 6,5 hodin denně). Garance dostupného času neexistuje. Průměrné otevírací časy jsou kolem 9 hodin a 35 minut denně (Kuchařová 2009 :94).

### *Charakter nároku*

Rodiče s dětmi do věku 3 let nemají zatím garantovaný nárok na místo ve školce, nicméně od školního roku 2017/2018 je oficiálně možné do MŠ přijímat dvouleté děti (což však neznamená, že pro tyto děti bude volná kapacita) a od roku 2020 již dvouleté děti mají místo v MŠ tzv. garantované, což znamená, že územně samosprávný celek musí vytvořit potřebnou kapacitu a poptávku rodičů uspokojit (MŠMT 2016). Otázkou nicméně je, zda se tento záměr podaří reálně naplnit, neboť již nyní se vede diskuse (a byl podán návrh) ohledně zrušení tohoto opatření s tím, že tato debata je deformována jak některými mylnými informacemi z médií, tak

---

<sup>226</sup> Ono přijímání dvouletých dětí.

zejména podavatelem návrhu Václavem Klausem mladším a jeho okolím které, spíše než s věcnými argumenty, vystupuje s demagogickými a emotivně zabarvenými útoky na zodpovědnost matek, argumentující citovou deprivací dětí (Münich 2018, Senátoři 2018). Navíc samotní zástupci MŠ se k povinnosti přijímat dvouleté děti staví taktéž negativně, a to zejména z důvodu kapacitní nepřipravenosti (I dvouleté děti 2018).

Stejně jako u jeslí platí i u MŠ pravidlo, kdy rodič může přijít o rodičovský příspěvek, pakliže bude jeho dítě mladší 2 let navštěvovat toto zařízení více než 46 hodin v měsíci (Rodičovský 2018). V každém případě platí, že ředitelé mohou upřednostňovat zaměstnané rodiče před nezaměstnanými, viz například informace na stránkách MŠ (Zápis dětí 2018).

## **Dětské skupiny**

### *Finanční, kapacitní dostupnost, poskytovatel*

Dětské skupiny vznikly jako reakce na nedostatek kapacit zařízení péče o dítě a fungují na základě obecných právních předpisů, a to v různé formě a kvalitě. Bylo tedy nutné je nějak právně ukotvit a vytvořit jisté povinné standardy. Proto byly dětské skupiny ukotveny zákonem č. 247/2014 Sb., který stanoví podmínky provozu dětské skupiny a podmínky pro získání oprávnění k provozu, jako je kvalifikace, nároky na prostory, počet dětí na jednu pečující osobu, hygienické normy, bezpečnost apod. (Kuchařová 2014: 24, DSMPSV 2018). Již existuje také evidence provozovatelů dětských skupin. V každém případě se jedná o zařízení, která poskytují péči dětem od jednoho roku věku až do zahájení školní docházky, v rozsahu nejméně 6 hodin denně, „...která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte (např. na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte)“ (DSMPSV 2018). Zřídit dětskou skupinu může zaměstnavatel pro děti zaměstnanců, územně samosprávné celky a svazky obcí a nestátní nezisková organizace, vysoká škola, církev, právnické osoby obecně. Zřízení a provoz skupin může být dotován z ESF<sup>227</sup>. Zvýhodnění, které rodiče mají, je možnost daňového odpočtu nákladů na využívání dětské skupiny až do výše jedné minimální mzdy ročně. Pro zaměstnavatele zase daňová uznatelnost provozních a drobných investičních nákladů. Positivní je taktéž komunikační servis ze strany MPSV poskytovaný zájemcům o zakládání dětských skupin v rámci projektu „Podpora implementace

---

<sup>227</sup> Evropský sociální fond

dětských skupin“ (Tamtéž). V ČR je nyní, dle příslušného seznamu, 557 dětských skupin (Tamtéž).

Problémem však může být cena dětské skupiny. Ta je koncipována jako nezisková<sup>228</sup>, což musí vykazovat daňovému úřadu, nicméně její cenu mohou ovlivňovat faktory jako je nájemné<sup>229</sup> a tedy lokalita, ve které se dětská skupina nachází (Seminář pro žadatele 2016). Např. již v roce 2014 MPSV odhadovalo cenu kolem 5–6 tisíc korun za dítě měsíčně (Rozhovor 2014). Nyní, např. v Praze je možno najít dětskou skupinu za 9.240 Kč<sup>230</sup> měsíčně bez stravy (Oříšek 2018), do jiné pražské dětské skupiny jménem Mateřídouška je pak možno dítě umístit za 9.990 Kč měsíčně, taktéž bez stravy (Mateřídouška 2018). Dětské skupiny zastřešené organizací Prostor pro rodinu si pak za celodenní hlídání řeknou 6.111 Kč měsíčně (Prostor pro rodinu 2018). Neboť nejsou dětské skupiny provozovány za účelem zisku, provozovatel může chtít po rodičích poplatků pouze ve výši provozních a investičních nákladů. I tak ale můžeme vidět, že se ceny mohou pohybovat v celku vysokých částkách, které mohou být přístupné jen vyšším příjmovým skupinám. U zaměstnavatelů může být péče levnější nebo zcela zdarma, a to právě kvůli již výše zmíněné možnosti uznatelnosti nákladů v rámci daňového odpočtu. Ve výši ceny může samozřejmě také hrát roli dotace z ESF (Příručka 2018).

Otázkou však je udržitelnost tohoto projektu v budoucnosti. V současné době se chystá návrh, který mj. počítá s tím, aby ve financování mikrojeslí pokračoval stát poté, co skončí podpora z ESF (MPSV, anonymní zdroj<sup>231</sup> č. 1 :2018). Avšak zatím nevíme, zda vůbec a za jak dlouho se toto stane realitou.

### *Charakter nároku*

Dětské skupiny jsou podporovány za účelem harmonizace pracovního a privátního života. Zákonem či vyhláškou kladeny žádné podmínky zaměstnanosti rodičů sice nejsou, nicméně pravidla projektu od ESF vyžadují jako podmínky přijetí následující:

- být zaměstnaný nebo podnikat
- studovat (prezenční nebo kombinovanou formou), být zapojen v rekvalifikaci

---

<sup>228</sup> Tzn., že smí účtovat rodičům poplatky, které pokryjí náklady, nesmí generovat zisk

<sup>229</sup> Dotace pokrývá 1/75 nákladů nájemného za jedno místo ve skupině. Avšak pouze při splnění podmínky minimálně 20 % obsazenosti za období 6 měsíců (Seminář pro žadatele 2016).

<sup>230</sup> 440 Kč denně při docházce 5 dnů v týdnu x 21 pracovních dnů = 9.240 Kč

<sup>231</sup> Návrh je v rané fázi, veřejně nejsou dostupné žádné informace. Anonymní zdroj si nepřál být citován.

- aktivně si hledat zaměstnání (být registrován na úřadě práce) (Příručka 2018).

Stejně jako u ostatních zařízení i u dětské skupiny platí omezení pobytu dítěte mladšího 2 let na 46 hodin měsíčně, nechce-li rodič přijít o svůj rodičovský příspěvek (§ 31 zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.).

Nutno říci, že v souvislosti s dětskými skupinami neexistuje žádný právní nárok umístění dítěte do této služby. Stát tedy podporuje jejich vznik legislativou a ESF dotacemi, nicméně je čistě na reakci trhu a občanské společnosti, kolik takových dětských skupin, k tomu ještě cenově dostupných, vznikne.

## **Mikrojesle**

### *Finanční a kapacitní dostupnost, poskytovatel*

Mikrojesle, jako veřejná služba finančně podporována státem, nabízí služby péče o dítě od 6 měsíců do 4 let věku, a to v kolektivu maximálně 4 dětí, 5 dní v týdnu, minimálně 8 hodin denně (Mikrojesle 2018). Mikrojesle by měly disponovat kvalifikovanými pečovateli, protože MPSV reguluje požadavky na vzdělání, kdy pečující osoba musí minimálně splňovat kvalifikaci „*Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky*“ registrovanou pod kódem 69-017-M v soustavě národních kvalifikací (Národní kvalifikace 2018). Mikrojesle jsou zatím v pilotní a testovací fázi v rámci projektu „*Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby*“, jehož cílem je podpora zřizovatelů (hlavně obcí) při zakládání a provozu mikrojeslí. Cílem projektu jsou mj. výstupy ohledně návrhu příslušné legislativy, návrh systému vzdělávání pro pečující osoby a ověření zájmu o mikrojesle, případně návrh garance místa v mikrojeslích (Mikrojesle 2018). Celkově již bylo, v rámci projektu, vytvořeno 72 mikrojeslí a uvolněno 135 miliónu Kč na výstavbu jejich kapacit a provoz. V listopadu 2018 je plánována další výzva na podporu provozu mikrojeslí a vzdělávání pečujících osob v celkové hodnotě 224 miliónů Kč (Mikrojesle 2017). Zřídít mikrojesle momentálně může obec, nezisková a příspěvková organizace obce, pokud má obec jako partnera. Obec zde musí být jako partner v každém případě. Během projektu jsou povinni zřizovatelé s MPSV spolupracovat na vyhodnocení projektu. Součástí finanční podpory jsou i kvalifikované chůvy, které jsou pro péči v Mikrojeslích potřeba (Specifické 2016, Pilotní ověření 2017).



Jelikož se jedná o veřejnou službu, je mj. také cílem, aby byla finančně dostupná. Souhrnný seznam cen mikrojeslí neexistuje, nicméně podíváme-li se na některé konkrétní nabídky zjistíme, že například mikrojesle v Pardubicích požadují za dítě 1.600 Kč měsíčně bez stravy, mikrojesle v Praze z organizace Prostor pro rodinu pak 1.200 Kč měsíčně bez stravy, naopak v mikrojeslích ve Znojmě a Žatci je poplatek nulový s tím, že je třeba donést si vlastní stravu a pití (Chmeláček 2018, Mini Klub Znojmo 2018, Prostor pro rodinu 2018). Finančně se tedy nedostupné nezdají<sup>232</sup>. Co se týče onoho poplatku za hlídání dítěte, má být nulový. Pokud nějaký poplatek existuje, měl by být za další přidané služby – např. kroužky, kde je nutné zaplatit externího lektora (Mikrojesle 2018). Stejně jako v předchozích případech je možno si náklady na péči tohoto druhu odečíst z daní dle § 35b odst. 6 zákona č. 586/1992 o daních z příjmů. Z finančního hlediska se tedy mikrojesle, přihlédneme-li k několika málo vybraným cenovým vzorkům, zda jí být dostupnější.

Stejně jako v případě dětských skupin i zde je otázkou udržitelnost těchto projektů. I zde se chystá návrh na pokračování financování projektu ze státního rozpočtu (Anonymní zdroj<sup>233</sup> č. 2, MPSV 2018). V opačném případě by se mohlo stát, že z hlediska finanční dostupnosti by péče v mikrojeslích byla zúžena na vyšší příjmové skupiny. Mikrojesle v každém případě vnímáme jako něco, co má dobrý potenciál, neboť jsou zde regulovány kvalitativní standardy poskytované služby a je zde garantována otevírací doba alespoň 8 hodin denně. Samotný koncept mikrojeslí pak umožňuje pružně reagovat na poptávku ve společnosti. Nedostatek je zatím ona místní nedostupnost, což souvisí s ranou fází projektu. Stejně jako v případě dětských skupin ani u mikrojeslí neexistuje právní nárok na tuto službu. Dle anonymního zdroje z MPSV by nárok na místo v mikrojeslích měl být součástí připravovaného návrhu. Otázkou je, co reálně nakonec bude odhlasováno.

### *Charakter nároku*

Mikrojesle jsou zaměřené na konkrétní skupiny klientů. Oba rodiče<sup>234</sup> musí splňovat alespoň jedno z následujících kritérií:

- být zaměstnaný nebo podnikat

---

<sup>232</sup> Např. 1.600 Kč představuje 5,5 % z průměrné mzdy, případně 6,35 % z mediánové mzdy, obě za 3. čtvrtletí roku 2017 (Průměrné mzdy 2017).

<sup>233</sup> Zdroj z MPSV si výslovně nepřál být citován, neboť návrh na pokračování finančního zabezpečení Mikrojeslí je teprve v rané fázi a není o něm oficiálně nikde žádná zmínka.

<sup>234</sup>Popřípadě jiné pečující osoby v domácnosti

- studovat (prezenční či kombinovanou formou) nebo být zapojen v rekvalifikaci
- aktivně si hledat zaměstnání (být registrován na úřadě práce) (Mikrojesle 2018).

Jako u všech ostatních zařízení je zde konflikt s rodičovským příspěvkem dle § 31 zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.

### **Profesně kvalifikovaná chůva**

Pro výkon této profese a získání statutu Profesně kvalifikované chůvy je nutno získat certifikaci pro výkon „*Chůvy pro děti do zahájení školní docházky*“, která se řídí zákonem č. 179/2006 Sb. a kvalifikace je vedena pod kódem 69-017-M v soustavě národních kvalifikací. Tato kvalifikace umožňuje poskytovat služby uživatelům v domácnosti a zároveň je také součástí kvalifikace potřebné pro výkon činnosti péče o dítě např. v dětských skupinách či mikrojeslích (Národní kvalifikace 2018, Kuchařová 2014 :91). Je tedy důležitým článkem pro výše uvedené projekty. Existuje pak také verze kvalifikace „*Chůvy pro dětský koutek*“, nicméně na tento typ chůvy jsou kladeny nižší kvalifikační požadavky a nemůže poskytovat všechny služby jako chůva pro děti do zahájení školní docházky. Dále je možno rozlišovat typ živnosti, který chůvy provozují. Je jím např. „*Péče o děti do 3 let věku v denním režimu*“, která je provozována jako živnost vázaná a se kterou souvisejí vyšší kvalifikační standardy, mezi kterými je právě kvalifikace „*Chůvy pro děti do zahájení školní docházky*“. Zároveň zde existují i požadavky na prostory, hygienu, provoz a stravování. Tato chůva může poskytovat péči v denním režimu. Kontrola kvality péče není žádným orgánem prováděna. Pak je zde forma volné živnosti „poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, avšak ta opravňuje pouze k příležitostnému hlídání dětí. Profesně kvalifikovaných chův s vázanou živností bylo v roce 2017 v ČR 2.173 (Paloncyová 2017 :12-13).

Co se cenové dostupnosti týče, např. web „Profí chůva“ nabízí ceny od 70–300 za hodinu hlídání dítěte, což by při hlídání 5 dnů v týdnu a 6,5 hodinách denně představovalo částku 9.555 Kč až 40.950 Kč (Profí chůva 2018), což je těžko akceptovatelná částka, dokonce vyšší než za soukromé jesle či školku. Individuální péče chůvy má zkrátka spíše sloužit jen ke krátkodobému hlídání. Individuální služby „PKChůvy“ není tedy možné vnímat jako nástroj, který dokáže vyřešit nedostupnost péče o dítě, a to nejen z důvodu ceny, ale také proto, že individuální hlídání chůvou není totéž jako péče v jeslích nebo MŠ, kde probíhá socializace

skrze interakci s obdobně starými dětmi<sup>235</sup> (nejedná se tedy o adekvátní alternativu). Zároveň taktéž stát sice finančně dotuje vzdělávání chův, avšak jejich počet a jejich místní dostupnost, není nijak regulována v souladu s demografickým vývojem a poptávkou – tedy její služba není nároková tak jako v SRN a územně samosprávné celky nemají povinnost zajišťovat jejich kapacity a její služby nejsou dotovány jako v SRN. Důvod, proč zde PKChůvu vůbec zmiňujeme je v zásadě ten, že se jedná o důležitou součást pro skupinové hlídání v režimu mikrojeslí či dětské skupiny, kde již finanční dostupnost může být lepší.

### **Služby péče o dítě v SRN**

Tak jako v předchozí podkapitole i zde začneme přehledem typu služeb péče o dítě v SRN s tím, že popis některých z naší analýzy vyjmutých zařízení jsme taktéž přesunuli do přílohy. Jedná se o **Kinderzentren a Familienzentren, Spielgruppen a Krabelgruppen**.

#### **Kinderkrippen**

- jesle pro děti mladší 3 let
- mohou být veřejné, církevní, privátní

#### **Kindergärten**

- mateřská škola pro děti ve věku 3–6 let
- mohou být veřejné, církevní, privátní

#### **KiTa**

- zkratka pro Kindertageseinrichtung<sup>236</sup>
- často jde o kombinované zařízení MŠ a jeslí pro děti ve věku 1–6 let
- mohou být veřejné, církevní, privátní

#### **KiTaPlus**

- kombinované zařízení MŠ a jeslí, které kromě standardních služeb a otevíracích hodin nabízí i flexibilnější otevírací dobou zaměřenou na rodiče s nestandardní pracovní dobou

---

<sup>235</sup> Na tomto místě je vhodné připomenout, že v situaci, kdy se v ČR chudoba dědí z generace na generaci, představuje možnost dítěte pobývat v dětském kolektivu v mateřské škole či jiném předškolním zařízení důležitý nástroj prevence budoucího sociálního vyloučení a chudoby. Zejména dětem ze znevýhodněného sociálního prostředí dává včasné kvalitní vzdělávání lepší šance pro budoucí život (Sirovátka et al. 2015)

<sup>236</sup> Zařízení denní péče o dítě (vlastní překlad).

## **Kinderzentren, Familienzentren**

## **Spielgruppen, Krabelgruppen**

## **Kindertagespflege**

- neinstitucionální denní péče o děti poskytovaná na principu kvalifikovaných chův, které známe z ČR, poskytující služby individuálně či ve skupinách (Ausbau der Kindertagespflege (2018))

V SRN proběhla diskuse o nutnosti zajištění služeb péče o dítě dříve než v ČR a tím pádem se taktéž začalo v SRN mnohem dříve jednat. V době, kdy u nás probíhá živá debata nad otázkou nároku dvouletých dětí na institucionální denní péči (viz Václav Klaus mladší a jeho návrh na zrušení nároku na místo ve školce pro dvouleté děti), probíhá v SRN již takřka třináct let a v několika vlnách na federální úrovni koordinované financování výstavby institucí poskytujících službu péče o dítě. K tomu je na tomto místě třeba dodat více. A proto než se pustíme do strukturovaného popisu jednotlivých zařízení stejným způsobem, jako jsme to udělali v případě ČR, pokusíme se nastínit vývoj výstavby kapacit služby péče o dítě v SRN (neboť ta byla pojata poněkud komplexněji) a kroky, které tomu předcházely. Až poté se tedy pustíme do popisu samotných služeb.

V roce 2005 byl ohledně zařízení služeb péče o dítě přijat zákon Tagesbetreuungsbaugesetz<sup>237</sup>, který reagoval na nedostatek služeb péče o dítě a stanovil cíle pro následující léta ohledně výstavby nových kapacit a taktéž byl významný tím, že stanovil požadavky na kvalitu těchto služeb (např. povinnost vytvářet vzdělávací plány, způsob evaluace stanovených vzdělávacích cílů a jiné požadavky) a taktéž kvalifikační požadavky na osoby péči poskytující. Neboť základním předpokladem byla kvalitní kooperace mezi spolkem a jednotlivými spolkovými zeměmi, zákon zároveň řešil formu kooperace a finanční podporu právě směrem právě od spolku k jednotlivým územním celkům. Na summitu<sup>238</sup> týkajícího se služeb péče o dítě, v dubnu 2007 byla pak přijata dohoda o podniknutí kroků potřebných k zajištění služeb péče o děti mladších 3 let. K tomu účelu byl také vytvořen investiční program „Kinderbetreuungsfinanzierung 2008–2013“<sup>239</sup> o hodnotě 2,15 miliard euro<sup>240</sup> s tím, že do roku 2013 se spolková vláda podílela 12 miliardami na investicích a 4 miliardami na nákladech určených pro provoz zařízení (Gesetzliche Grundlagen 2017).

---

<sup>237</sup> Zákon ohledně výstavby kapacit služby denní péče (vlastní překlad)

<sup>238</sup> Summit byl nazýván Kripen-Gipfel

<sup>239</sup> Financování služeb péče o dítě (vlastní překlad)

<sup>240</sup> Za účelem nejen výstavby, ale také za účelem financování již existujících služeb

Na onom summitu bylo taktéž dohodnuto vytvoření dalších 500.000 míst se službou péče o dítě s tím, že 70 % mělo být zajištěno skrze zařízení péče o dítě a 30 % skrze služby individuálních kvalifikovaných pečovatelů<sup>241</sup> (Spiegel 2007).

V souvislosti s výše uvedeným 12. 8. 2008 vešel v platnost zákon zvaný "Gesetzes zur zusätzlichen Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege" neboli také „Kinderförderungsgesetz“ (zkráceně pak „KiföG“), jehož cílem byla podpora harmonizace pracovního a privátního života, ale hlavně zřízení sítě kvalitní služby péče a předškolního vzdělávání. Ten novelizoval osmou knihu SGB<sup>242</sup>, čímž v § 24 bylo dětem ve věku od 1<sup>243</sup> do 3 let přiknuto právo na místo v Kindertagesstätte<sup>244</sup> nebo v rámci Kindertagespflege<sup>245</sup>, a to s účinností od 1.8.2013. Tímto zákonem je sice cíleno na rodiče, kteří buď jsou zaměstnaní, studují nebo jsou nezaměstnaní a aktivně hledají práci, nicméně nárok na službu péče o dítě zde není nijak podmíněn. Při nedostatku kapacit však školky zaměstnané rodiče mohou upřednostňovat. (Gesetzliche Grundlagen 2017).

Tento zákon zároveň zavazoval spolkové země, územně samosprávné celky, obce, svobodná města (mj. např. také tzv. Kommunen<sup>246</sup>) zajistit službu péče o dítě a zřídit potřebné kapacity za součinnosti příslušných úřadů (např. Öffentlicher Kinder- und Jugendhilfe<sup>247</sup> nebo Jugendamt<sup>248</sup>) (Gesetzliche Grundlagen 2017). Tento nárok je zároveň právně vymahatelným a žalovatelným. Například rodiče, kteří nemohli nastoupit zpět do zaměstnání v důsledku toho, že místní územně samosprávný celek<sup>249</sup> jim službu péče o dítě nezajistil, si u něho mohou nárokovat ušlou mzdu. Tyto nároky potvrdil svým rozhodnutím federální soud, když několika rodičům tento nárok na ušlou mzdu skutečně přiřkl (Bundesgerichtshof 2016). Taktéž je možno nárokovat náklady vzniklé za privátní služby péče o dítě, museli-li jich rodiče využít v důsledku neschopnosti územně samosprávného celku zajistit péči, na kterou mělo jejich dítě nárok<sup>250</sup>.

---

<sup>241</sup> Tagesmütter

<sup>242</sup> Sozialgesetzbuch neboli Sociální zákoník

<sup>243</sup> Právní nárok platí od dovršení 1 roku dítěte a neváže se na cyklus školního roku, což poskytuje výhodu rodinám z hlediska plánování (Tamtéž).

<sup>244</sup> Zařízení péče o dítě (externí péče, v instituci), tedy Kinderkrippen (jeslí)

<sup>245</sup> Systém denní péče, neinstitucionální

<sup>246</sup> Menší samosprávné celky

<sup>247</sup> Veřejná péče o mládež – má na starosti předškolní výchovu

<sup>248</sup> Úřad pro mládež – ekvivalent sociálně-právní ochrany dětí

<sup>249</sup> Uvádí se právě ony Kommunen

<sup>250</sup> Zároveň např. kolínský soud rozhodl, že nabídnuté zařízení péče o dítě nesmí být dále než 5 km od bydliště dítěte a taktéž, že rodiče nemusí akceptovat nabídku služby péče ve formátu Tagesmütter (VG Köln 2013). Předtím však rozhodl soud jinak, je tedy možné, že další judikatura bude následovat (Urteil 2013).

Ohledně dostupnosti služby péče o dítě šel např. soud v Kolíně ještě dále, když rozhodl, že nelze, aby nabídnuté místo péče o dítě bylo od bydliště dítěte déle, než 5 km pěšky. Bavorský soud pak zase rozhodl, že není možné, aby tato vzdálenost byla delší než 30 jízdy dopravním prostředkem (Urteil 2013, Deutscher Familienband 2017). Zároveň rodiče, kteří neuplatní svůj nárok na službu péče o dítě z vlastního rozhodnutí, obdrží alespoň dávku ve výši 150 euro měsíčně na každé dítě od jeho 15 do 36 měsíce života, tedy dovršení 3 let věku (Das Neue Betreuungsgeld 2013).

Nutno říci, že v SRN, díky „KiföG“ zákonu existuje také nárok na službu péče o dítě pro děti do jednoho roku. Nicméně zde je nárok již podmíněn tím, že rodiče buď musí být zaměstnáni, studovat nebo aktivně hledat práci (tzn. registrace na úřadu práce). Taktéž existuje nárok na službu péče o dítě za předpokladu, pokud je z hlediska dítěte a jeho vývoje v zodpovědnou a socializovanou osobu účast ve službě péče o dítě žádoucí<sup>251</sup> (SGB VIII, § 24).

V souvislosti s výše popsanou výstavbou kapacit služeb péče o dítě byly pro období 2013–2014 poskytnuty další peníze, konkrétně 580,5 milionů euro z federálního rozpočtu na investice, pro období 2015–2017 dalších 550 milionů euro na investice a k tomu daňové úlevy v souvislosti s provozem zařízení péče o dítě. Pro období 2018–2020 je naplánováno 1,126 miliard euro na investice, nicméně ty už budou zaměřeny na výstavbu kapacit péče o děti předškolního věku (Gesetzliche Grundlagen 2017).

V souvislosti s rozšiřováním kapacit služby péče<sup>252</sup> o dítě začalo v roce 2016 spolkové ministerstvo podporovat program „KiTaPlus“, což je kombinace mateřské školy a jeslí. Účelem tohoto programu je nabídnout rodičům takovou provozní dobu, jakou s ohledem na své zaměstnání, podnikání, případně studium potřebují. Nejde ani tak o to nechávat děti déle v zařízení péče o dítě, jako o přizpůsobení se více potřebám rodičů. Proto jsou tato zařízení také zaměřena na určitou klientelu, a sice na podnikatele a samoživitele, kteří dítě / děti vychovávají sami, dále pak na rodiče pracující na směny, na rodiče navrátilší se zpět do zaměstnání či na ty, jejichž pracovní čas začíná či končí velmi brzy ráno či naopak pozdě večer, a na rodiče, kteří pracují o víkendu a ve svátky. Podmínkou, která se při udělování místa v KiTaPlus zohledňuje,

---

<sup>251</sup> „Ein Kind, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist in einer Einrichtung oder in Kindertagespflege zu fördern, wenn diese Leistung für seine Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit geboten ist (...).“ (SGB VIII, § 24).

<sup>252</sup> Termínem „služby péče o dítě“ máme na mysli služby různého formátu, pod kterého mohou spadat jak institucionální, tak neinstitutonální péče. V případě potřeby větší specifičnosti uijeme příslušný termín označující konkrétní službu

je právě zaměstnanost rodiče a další výše uvedené parametry (Gute Kinderbetreuung 2017). Spolková vláda vyčlenila pro období 2016–2018 100 milionů euro na zvýšení kapacit KiTaPlus (Tamtéž).

Na tomto místě je vhodné popsat jistá specifika týkající se zákonů služby péče o dítě a způsobu řízení těchto služeb, kteréžto vychází z historicky daného dělení SRN na větší množství územně samosprávných celků.

Provoz zařízení předškolní výchovy řeší opět osmá kniha sociálního zákoníku (SGB VIII.), konkrétně zákon KJHG<sup>253</sup>, který v § 45<sup>254</sup> jako podmínku provozu zařízení stanovuje získání povolení, jenž pak uděluje Jugendamt<sup>255</sup>. Podmínky se týkají nároků na prostory, ve kterých je služba vykonávána, jejich výbavu, na kvalitu poskytovaných služeb, na kvalifikaci personálu a jeho kontinuálního vzdělávání, financování zařízení, příspěvků rodičů, bezpečnosti, početnosti skupin dětí atd. Nicméně ne vše je regulováno na spolkové úrovni. Naopak různé aspekty a oblasti jsou ponechány k regulaci jednotlivým samosprávným územním celkům či úřadům, které pak spolkové zákony případně konkretizují a v zásadě dotvářejí. Na spolkové úrovni zákony řeší zejména kvalitu vzdělávání (pedagogické cíle, nároky na vzdělání pečujících osob), zároveň však mají úpravy spolkových zákonů tendenci rozvolňovat závazné normy např. ohledně financování, podmínek provozu zařízení aj. Proto jsou také v různých spolkových zemích různé oblasti služby péče o dítě regulovány různě detailně – někdy více a někdy méně. Taktéž související požadavky a normy jsou někdy regulovány novelizací konkrétního zákona na úrovni spolkové země, jindy se jedná pouze o nařízení na obecní<sup>256</sup> úrovni. Z důvodu těchto rozdílů pak např. podmínky k získání finanční podpory, podmínky k provozu zařízení péče o dítě či otázka poplatků pro rodiče může být a je ve spolkových zemích odlišná (Demografické informační centrum 2015 :180-187). Zároveň není na spolkové úrovni žádným způsobem nařízeno, jaká denní otevírací doba musí být rodičům k dispozici. Naopak ve většině případů dokonce platí nárok na Betreuungsplatz pouze na částečnou či půldenní péči. Spolkové země pak mají svá pravidla, která rozsah služeb z hlediska času upravují. V pěti spolkových zemích však není garantován žádný konkrétní čas poskytování služby. Nicméně čas péče, respektive otevírací doba, je řešena individuálně s ohledem na potřeby rodičů, případně speciálních potřeb

---

<sup>253</sup> Kinder- und Jugendhilfegesetz (Zákon o péči a mládež – vlastní, volný překlad)

<sup>254</sup> § 45 SGB VIII Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

<sup>255</sup> Ekvivalent sociálně-právní ochrany dětí v ČR

<sup>256</sup> To je příklad Saska-Anhaltska (Richtlinie für den Bau 2010).

děti (Ländermonitor 2015 in Demografické informační centrum 2015 :156)<sup>257</sup>. Obecně však platí, že ve spolkových zemích bývalé NDR jsou časy delší, než v tzv. „původních zemích“ (Familienbilder 2015 :24).

Na tomto místě je nutno říci, že vzhledem k velkému počtu územně samosprávných jednotek v SRN a rozmanitosti právních úprav, které vznikají v souvislosti s prováděním spolkových zákonů, není v možnostech této práce přinést ucelený přehled všech nuancí a rozdílů týkajících se provozu zařízení a obecně služeb péče o dítě v SRN. Tím se dostáváme do situace, kdy na jedné straně (ČR) jsme schopni zmínit konkrétní pravidla a regulace, zatímco na druhé straně (SRN) můžeme pracovat pouze s regulacemi na spolkové úrovni, případně použít příklad z nějaké spolkové země. Z tohoto hlediska má naše komparace jistá omezení. I tak je zde ale snaha informací přinést co nejvíce, aby naše práce v tomto ohledu nepůsobila asymetricky<sup>258</sup>. V každém případě za zásadní považujeme přinést zejména ty informace, které jsou důležité pro zodpovězení našich výzkumných otázek a naplnění cíle této práce.

V následující části budou jednotlivě popsány služby péče o dítě v SRN s důrazem na stejné kategorie informací, se kterými jsme pracovali při popisu institucí péče o dítě v ČR. Dříve než tak učiníme, vymezíme si terminologii. Například výraz Kindertageseinrichtung nebo Kindergastätte souhrnně označuje institucionální péči o dítě, mezi které spadají Kinderkrippe (ekvivalent českých jeslí), dále Kindergarten, což představuje mateřskou školu, a KiTa, kterou se rozumí kombinace mateřské školy a jeslí (Demografické informační centrum 2015). Pak tu máme pojem Kindertagespflege neboli denní péče o děti (volně přeloženo), pod který spadají služby neinstitutcionální péče – zde se pak můžeme setkat s termínem Tagesmütter, Tagesvater a Tageseltern (Kindertagespflege 2013 :5).

Co se vývoje zajišťování kapacit služby péče o dítě týče nutno říci, že od počátku koordinovaného financování rostly tyto kapacity kontinuálně s tím, že v nových zemích<sup>259</sup> nebyl růst tak strmý jako v původních spolkových zemích<sup>260</sup> neboť to zkrátka, díky již existující síti předškolních zařízení v zemích bývalé NDR, nebylo nutné. V současné době existuje v SRN 55.266 Kindergastätte, tedy zařízení institucionální péče o děti mladší 3 let<sup>261</sup> a 43.951

---

<sup>257</sup> Tabulku s přehledem garantovaných časů je možno najít v příloze

<sup>258</sup> Např. nepovažujeme za důležité znát nuance cen jeslí v každém menším územním celku SRN, ale zásadní je např. informace ohledně cenotvorby na základě příjmů rodičů, která je platná celostátně apod.

<sup>259</sup> Neue Länder – spolkové země bývalé NDR

<sup>260</sup> Früheres Bundesgebiet – spolkové země bývalé západní SRN

<sup>261</sup> Kinderkrippen, KiTa a KiTaPlus dohromady



pečovatelů v rámci služby Kindertagespflege, tedy denní pečovatelské služby. Celých 644.899<sup>262</sup> dětí mladších 3 let pak navštěvuje nějakou instituci péče o dítě a o 117.758 pečuje Tagesmütter/vater, což odpovídá poměru 84,6 % ku 15,4 %. Jen za poslední dva roky stoupl počet umístěných dětí o 9,4 % (Zahl der Kinder 2017).

### **Kinderkrippen (jesle) a KiTa (Kindertageseinrichtungen)**

Neboť jesle mohou být zřizovány samostatně, ale zároveň také jako součást přidružená k jinému typu zařízení (a také často jsou, čímž vzniká KiTa), spojíme nyní pro účely našeho hodnocení kategorii Kinderkrippen a KiTa s tím, že se samozřejmě budeme dotýkat pouze péče o děti do věku 3 let.

#### *Finanční a kapacitní dostupnost, zřizovatelé*

Kinderkrippen, ať již zřízené samostatně nebo jako součást KiTa, jsou ekvivalentním zařízením pro české jesle. Slouží tedy pro institucionální péči o děti mladší 3 let. Zřizovatelem mohou být zaměstnavatelé, územně samosprávné celky, církve, neziskové organizace, různé spolky<sup>263</sup> či sdružení. Pak také mohou tato zařízení zakládat soukromí zřizovatelé, kteří službu poskytují za účelem zisku. Obecně se zřizovatelé dělí na veřejné zřizovatele (tedy ony samosprávné celky apod. a úřady) a tzv. volné zřizovatele (neziskové organizace ale i soukromé organizace ziskové) (Demografické centrum 2015).

Vzhledem ke koordinované výstavbě kapacit těchto zařízení se situace ohledně dostupnosti od roku 2005 výrazně zlepšila a počet „opečovávaných dětí“ stoupá<sup>264</sup> (Kindertagesbetreuungs Kompakt 2017). Nicméně data za rok 2016<sup>265</sup> ukazují, že poptávka stále není uspokojena, neboť v rámci celého Německa bylo dosaženo 32,7 % Betreuungsquote<sup>266</sup> ačkoliv přání zajistit pro svého potomka službu péče o dítě vyjádřilo 46 % rodičů. Data ukazují, že je třeba zajistit ještě 300.000 míst pro děti do 3 let věku (Kindertagesbetreuungs Kompakt 2017, Zahlen des IW Köln 2017). I tak se jedná o pokrok ve srovnání s ČR, kde zařízení pro péči o děti v této věkové kategorii existují jen sporadicky<sup>267</sup>

---

<sup>262</sup> 12.406 ve věku 0-1, 221.033 ve věku 1–2 a 411.638 dětí ve věku 2–3 roky (Kinder in der Kindertageseinrichtungen 2017)

<sup>263</sup> Například Elterninitiativen

<sup>264</sup> Viz graf v příloze č. 5

<sup>265</sup> Data za rok 2017 jsou od BMFSFJ očekávána v březnu roku 2018. Tato práce však vzniká dříve.

<sup>266</sup> Betreuungsquote vyjadřuje procento dětí, které jsou zařazeny v systému služeb péče o dítě vůči celkovému počtu dětí v dané věkové kategorii, zde tedy v kategorii dítě mladší 3 let.

<sup>267</sup> Již zmíněných 45 obecních jeslí.

anebo mimoděk v případě volné kapacity<sup>268</sup>. Nutno říci, že ona *Betreuungsquote* zahrnuje jak institucionální, tak neinstitutonální<sup>269</sup> péči. Jak již bylo uvedeno výše, v institucionální péči se nachází 644.899 dětí mladších 3 let, tedy 84,6 % opečovávaných dětí (*Zahl der Kinder* 2017).

Co se finanční dostupnosti týče, neexistuje na spolkové úrovni nařízení, které by ceny regulovalo. To vede k tomu, že si každá *Kommune* určuje ceny sama a mohou se od sebe lišit. Jak ukazuje studie Katariny Spiess, nejčastěji je jejich výše provázána s příjmem domácnosti rodičů<sup>270</sup> (ale ne všude), s počtem hodin denní péče, věkem dítěte, a i velikostí města co do počtu obyvatel. Čím vyšší hodnotu mají zmíněné proměnné, tím vyšší je i cena. V každém případě průměrná cena za péči o děti do 3 let věku v rozmezí let 2005-2015 stoupla, a to z 98 na průměrných 171 euro měsíčně. Některé oblasti v SRN však dokonce nabízí bezplatnou péči a další ji plánují nebo se alespoň snaží poplatky snižovat. Nicméně toto může být dvousečné a výše uvedená studie jít cestou dalšího plošného snižování poplatků, nebo dokonce bezplatnosti, nedoporučuje. A to zejména z toho důvodu, že již nyní existují problémy jak s dostupností, tak kvalitou poskytovaných služeb, což je situace, která by se patrně snížením přísunu financí skrze snížení výše poplatků nezlepšila. Naopak navrhuje progresivně stanovené ceny regulované na spolkové úrovni a zároveň úlevu domácnostem s nižšími příjmy. Zároveň je nutno říci, že i průzkumy ukazují, že zejména vyšší příjmové skupiny jsou ochotny si za vyšší kvalitu péče připlatit<sup>271</sup> (Spiess 2017 :888–902), což je zřejmě signál, že by progresivní nastavení cen mohlo být z hlediska postoje rodičů průchozí. V každém případě je možno si služby péče o dítě odečíst z daní, a to do výše dvou třetin nákladů za každé dítě, nejvýše však do hodnoty 4.000 euro (*Vereinigte Lohnsteuerhilfe* 2018).

Co se otevíracích časů týče, jejich garance je ve spolkových zemích různá a řídí se pravidly územně samosprávných celků. Ve většině případů je garantována pouze část dne a v některých spolkových zemích (např. Baden Württemberg) nejsou otevírací časy garantovány vůbec.

Zde pak tedy záleží na možnostech daného zařízení a domluvě s rodičem (*Ländesmonitor* 2014 in Stralczynská 2016 :76).

---

<sup>268</sup> Máme na mysli případy, kdy MŠ přijímají děti mladší 3 let. To se však děje pouze dovo-li to kapacitní stav, jinak jsou přijímány děti starší.

<sup>269</sup> *Kindertagespflege*

<sup>270</sup> *Einkommensstaffelung* – struktura ceny dle příjmu domácnosti (vlastní volný překlad)

<sup>271</sup> Až 48 % rodičů je ochotno si připlatit

## Charakter nároku

Vzhledem ke schválení již výše zmíněného „KiföG“<sup>272</sup> existuje právní nárok na místo v Kinderkrippe, KiTa či KiTaPlus, který je právně vymahatelný s tím, že rodiče mohou, v případě neposkytnutí místa péče o dítě, vymáhat ušlou mzdu a taktéž mohou požadovat kompenzaci za náklady vynaložené za privátní služby péče o dítě, které si v důsledku toho museli sami zajistit. V případě nevyužití služeb péče o dítě má rodina nárok na 150 euro měsíčně za každé dítě, o které se sama stará doma (Gesetzliche Grundlagen 2107, Bundesgerichtshof 2016, Urteil 2013, Deutscher Familienband 2017). Možnost dát dítě do instituce péče o dítě není podmíněná zaměstnaností rodičů a není v konfliktu s Elternzeit či s pobíráním Elterngeld a neexistuje zde žádný časový limit z hlediska počtu hodin, které dítě v daném zařízení stráví, jakkoliv je úřadem zdůrazněno, že Elternzeit slouží k tomu, aby rodič věnoval svůj čas potomkovi v domácím prostředí (Elterngeld 2018).

## KiTaPlus

Jak již bylo řečeno již od roku 2016 funguje program KiTaPlus, který má nabídnout flexibilnější otevírací časy během týdne, ale i o svátcích a o víkendu<sup>273</sup> se zaměřením na rodiče pracující na směny, podnikající rodiče, navrátilivší se do zaměstnání či ty, kterým začíná či končí pracovní doba brzy ráno nebo pozdě večer. Aby byla v rámci tohoto projektu zajištěna co nejefektivnější efektivita služeb, musí ten, kdo má záměr KiTaPlus provozovat (respektive rozšířit službu o režim KiTa), disponovat (kromě pedagogických plánů a jiných běžně povinných konceptů) znalostí místní poptávky a v návaznosti na to vypracovaným konceptem otevíracích časů tak, aby bylo co nejvíce vyhověno rodičům a zároveň minimálním požadavkům pro udělení dotace. Podporovány a vyžadovány jsou zejména časy mimo standardní otevírací dobu tak, aby KiTaPlus vykrývala právě tu dobu, během které běžné instituce péče o dítě dostupné nejsou. Musí být taktéž prokázáno, že v místě plánovaného vzniku nebyla poptávka rodičů (s přihlédnutím k definované cílové skupině) dosud uspokojena. Tento koncept, kdy se služba péče o dítě a otevírací časy tzv. šije na míru, označuje BMFSFJ jako „*bedarfsgerechten Öffnungszeiten in Kindertagesbetreuung*“<sup>274</sup>, přičemž spolková vláda se snaží podněcovat příslušné úřady a již existující služby péče o dítě v získávání dotací na rozšíření svého provozu ve výše popsáném duchu. Dotaci na režim KiTaPlus mohou tedy

---

<sup>272</sup> Kinförderungsgesetz bude v této práci dále referován jako „KiföG“

<sup>273</sup> O svátcích a o víkendu mezi 8:00 a 16:00 hodinou

<sup>274</sup> Otevírací časy a péče o dítě založená na požadavcích (rodin)

obdržet jak klasické institucionální zařízení, tak Kindertagesstellen. Co se kapacitní dostupnosti týče, tak KiTaPlus lze zahrnout do oné Betreuungsquote 32,7 %, na které se podílejí celkem 310 místy, kde je program KiTaPlus provozován (Standortkarte 2018). Poskytovatelé mohou být jako v případě předchozím, tedy lokální úřady, neziskové i ziskové organizace a územně samosprávné celky.

V každém případě vznik a provoz KiTaPlus se zdá být koncepčně koordinován na spolkové úrovni, neboť mimo jiné jsou od roku 2017 vytvořeny tzv. „Netzwerkstellen KiTaPlus“, což je síť nebo také koordinační skupina příslušných úřadů, které mají plánovat potřebné kapacity a otevírací časy v souladu s potřebami lokálních společenství. Zároveň mají za úkol do komunikace a strategií zapojovat další „partnery“, kterými mohou být nejrůznější svazy<sup>275</sup>, zaměstnavatelé, školy či university za účelem dosažení co nejlepší koordinace při vytváření kapacit a nabídky služeb. Cílem, zjednodušeně řečeno, je tedy vytvoření, napříč různými aktéry a struktury, koordinovaného komunitního plánování a strategií, aby mohla být dlouhodobě a udržitelně uspokojena poptávka společnosti. Za tímto účelem je také vytvořena databáze požadavků a kapacit, která usnadňuje plánování, evaluaci projektu a rodičům hledání služby péče o dítě (Bundesprogramm KiTaPlus 2017). Jako příklad ve vedení této sítě je často uváděn Hamburg (Kindertagespflege 2013: 40–42). I zde je pro rodiče možnost odečíst si z daní náklad na péči o dítě ve výši 4.000 euro za každé dítě ročně.

### *Charakter nároku*

Na KiTaPlus se taktéž vztahuje nárok na Betreuungsplatz v souvislosti s „Kifög“ avšak s tím, že žádosti o umístění dítěte do péče jsou posuzovány skrze specifické parametry cílových skupin, pro které je KiTaPlus vytvořena<sup>276</sup> (Tamtéž).

### **Kindertagespflege (Tagesmütter / Tagesvater)**

Kindertagesmütter/vater je osoba poskytující službu péče o dítě, nicméně musí splnit kvalifikační požadavky skrze udělení certifikace<sup>277</sup>. Tagesmütter/vater tuto službu mohou poskytovat ve svých vlastních prostorách, v prostorách rodičů či mohou působit jako zaměstnanci dalších organizací. Taktéž jsou někteří součástí databáze úřadů (tzv. Netzwerke),

---

<sup>275</sup> Pracovní svazy, Odborové svazy, Svazky měst a obcí, úřady práce apod.

<sup>276</sup> Status rodiče (podnikatel, samoživitel), jeho pracovní doba, etc.

<sup>277</sup> Kvalifikaci je možno získat skrze kurzy, které jsou poskytovány různými institucemi od úřadů, po organizace zabývající se vzděláváním dospělých, které jsou oprávněny tuto kvalifikaci zajišťovat.

kteřé je mohou spojovat s rodiči v rámci zajišťování nároku na službu péče o dítě (Kindertagespflege 2013: 28-42).

### *Finanční a kapacitní dostupnost*

Kindertagespflege je v podstatě obdobou české PK Chůvy, přičemž pečující osobě se pak říká Tagesmutter nebo Tagesvater. Tito tzv. Tageseltern<sup>278</sup> mohou pečovat až o 5 dětí ve skupině. Tageseltern mohou vytvořit více skupin (v našich podmínkách je toto možno přirovnat k Mikrojeslím) a seskupit se tak do tzv. Großtagespflegestellen dle SGB VIII § 43, Absatz 3 a § 22, přičemž největší možný počet dětí v takto spojených skupinách se liší v závislosti na regulích jednotlivých spolkových zemí (Kindertagespflege 2013 :16–19). Co se počtu pečovatelů týče, je uváděno číslo 43.951 (Zahl der Kinder 2017). Nicméně společně s institucionálními službami péče je toto stále nevyhovující a počet pečovatelů by měl dále růst v již zmíněném poměru vůči zařízením institucionální péče (Kindertagesbetreuungs Kompakt 2017). Co se ceny týče, ta je odvislá jak od počtu hodin péče, tak i od územně samosprávného celku, neboť ceny „veřejných pečovatelů“ (tedy těch, které zařizuje / poskytuje) určuje příslušný úřad územně samosprávného celku, kde rodič o službu péče o dítě požádal. Ty aplikují výpočet ceny dle principu Einkommensstaffelung<sup>279</sup>, neboť to přikazuje<sup>280</sup> spolkový zákon (SGB VIII, § 90<sup>281</sup>) z toho důvodu, aby nebyly diskriminovány nízkopříjmové skupiny<sup>282</sup> (Kosten und Informationen 2016, Tageselternverein 2018 :32). Spolkový zákon nepřikazuje konkrétní sumy, avšak pouze konstatuje, že poplatky mají být odstupňované v souladu se socio-ekonomickou situací rodin (Regelungen zur Beteiligung 2016 :4–7). Pro příklad můžeme uvést, že např. kraj Tübingen určuje cenu za využívání městského zařízení jak dle příjmu, tak počtu dětí v rodině, přičemž cena je tím nižší, čímž nižší je příjem v rodině a čím více dětí navštěvuje službu péče o dítě. Rodič tak může platit taxu 1,61 nebo také 10,74 euro za hodinu v souvislosti s výše uvedenými faktory (Gebührensatzung 2018), zatímco v Norimberku je ono rozmezí od 0 do 3 euro a v kraji Esslingen může rodič platit 0 až 3,7 euro za hodinu (2017).

---

<sup>278</sup> „Denní rodiče“ neboli pečovatelé poskytující službu péče o dítě

<sup>279</sup> Odstupňování ceny dle příjmu domácnosti

<sup>280</sup> Respektive dává územně samosprávným celkům svobodu, kdy uvádí, že nespecifikuje lokální autorita jinak, je dáno, že musí v ceně za služby péče o dítě zohledněna socio-ekonomická situace rodiny a počet dětí.

<sup>281</sup> SGB VIII, §90 Pauschalierte Kostenbeteiligung. Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Kinder- und Jugendhilfe

<sup>282</sup> Např. v Kolíně nad Rýnem může rodič platit 0 anebo maximálně 1,90 Euro za hodinu.

Co se soukromých poskytovatelů týče doporučuje zde svaz poskytovatelů denní péče částku 5,50 euro za hodinu, což při využití Tagesmütter např. při 35 hodinách týdně může činit 770 euro měsíčně. Příslušný úřad nicméně tuto sumu do určité výše, opět na základě příjmu domácnosti, finančně kompenzuje (Kosten und Informationen 2016, Fakten und Empfehlungen 2017 :7–11, Tagesmutter 2016). Stejně jako v případě institucí péče o dítě i zde je pro rodiny možný odpočet nákladů na péči vynaložených, a to do výše 4.000 euro za každé dítě ročně (Tamtéž).

### *Charakter nároku*

Kindertagespflege spadá v rámci zákona „KiföG“ mezi nárokové služby s tím, že je možno o ni žádat u příslušného úřadu. Kindertagespflege taktéž spadají do sítě „Netzwerkstellen“, které byly popsány v souvislosti s KiTaPlus (Kindertagespflege 2013: 16). Nutno říci, že i v SRN stát podporuje vznik firemních<sup>283</sup> zařízení, ať již to jsou klasické školky, KiTa, jesle, Kindertagespflege nebo tzv. Elterninitiativen. Podporován je provoz jak zařízení zřízeného zaměstnavatelem, tak třetí osobou, která nabídne ve svém zařízení zaměstnavatelům místa. Taktéž je možno vytvářet tzv. sdílená zařízení apod.<sup>284</sup>. V případě, že zaměstnavatel prokáže zájem svých zaměstnanců (či i zaměstnanců jiných firem, se kterými se může spojit za účelem vytvoření služby péče o dítě), může žádat o dotaci na zařízení, které provozuje nebo chce založit. Provoz takového zařízení se pak řídí §45 SGB VIII na základě kterého je vydáváno povolení k provozu a který zároveň určuje jisté kvalitativní standardy péče, požadavky na prostory, kvalifikaci personálu atd. Tyto standardy jsou stejné jako u veřejných zařízení. Zřizovatelé mají možnost žádat o dotaci na pokrytí projektových a investičních nákladů, jakožto i nákladů<sup>285</sup> provozních. Nicméně se, pro SRN typicky, podmínky a míra podpory liší dle spolkových zemí. Někde může také být podmínkou podpory, aby firemní zařízení nabízelo místa i pro jiné děti než jen ty vlastních zaměstnanců nebo aby zařízení nabízelo a dodržovalo určité otevírací časy (Unternehmen Kinderbetreuung 2012 :10–41).

Pro přehlednost v následující tabulce shrnujeme vybrané informace týkající se systému služeb péče o dítě v obou zemích.

---

<sup>283</sup> Nemusí jít o privátní firmu, může jít o universitu

<sup>284</sup> Zařízení vzniklé v kooperaci subjektů, které ho společně provozují – typicky vhodné pro menší zaměstnavatele, kterým se nevyplatí zakládat celé zařízení pro pár svých zaměstnanců, a tak rozloží investiční zátěž i na jiné subjekty (Unternehmen Kinderbetreuung 2012 :16–18).

<sup>285</sup> Např. personální náklady by měly v průměru tvořit 75 % celkových nákladů (Tamtéž).

Tabulka č. 8. Vybrané charakteristiky systému péče o dítě do tří let věku

Zkoumaná země	Podíl dětí umístěných v instituci péče o dítě	Právní nárok na službu péče o dítě	Omezení využívání služby při pobírání RP	Odstupňování poplatků dle příjmu rodiny	Možnost finanční kompenzace při nezajištění služby péče o dítě	Umožnění a finanční podpora privátních forem péče
ČR	15,07 %	Ne	46 hodin	Ne	Ne	Ano
SRN	32,70 %	Od 1 roku věku	Ne	Ano	Ano	Ano

Pozn.: Finanční kompenzace může být dvojitá – buď proplacení rozdílu ceny mezi privátní a veřejnou službou, která rodičům nebyla zajištěna, či je také možno obdržet kompenzaci ušlých příjmů. Pro tu je však nutno podat žalobu u soudu (BMFSFJ 2018).

### 5.3.1 Hledisko familisace / defamilisace a genderové rovnosti

Dostupnost služby péče o dítě je zcela zásadním veřejně-politickým nástrojem, který má de-familizující potenciál a který je stěžejní z hlediska podpory zapojení rodičů (zejména žen) do pracovního procesu. Naopak nedostatek této služby či její úplnou absenci můžeme považovat za indikátor familizační politiky s opačnými účinky. Familizační design veřejných politik pak mívá, přihlédneme-li k typickým kulturním vzorcům, negativní dopad spíše na ženy a tedy i na genderovou rovnost (Leitnerová 2003: 367, Sirovátka 2006 :68). S ohledem na tradiční kulturní vzorce v SRN a ČR můžeme říci, že se tento vztah týká obou zkoumaných zemí.

Dostupnost služby péče o dítě jako indikátor pak Leitnerová ve své práci vyjadřuje poměrem dětí mladších 3 let umístěných ve službě denní péče vůči celkovému počtu dětí v dané věkové skupině pro danou zemi. Nutno říci, že Česká republika má oproti SRN, v rámci tohoto srovnání, horší pozici. Celkové procento dětí opečovávaných v institucích totiž v ČR tvoří 15,07 %<sup>286</sup>, zatímco v SRN se toto číslo vyšplhalo na 32,7 % (Kindertagesbetreuungs Kompakt

<sup>286</sup> Neboť Leitnerová ve svém výzkumu do tohoto čísla započítává jak veřejné, tak privátní služby, šli jsme stejnou cestou a typ zařízení z tohoto hlediska a ani jeho charakter jsme nerozlišovali. Zatímco však za SRN bylo toto číslo dostupné alespoň za rok 2016, pro ČR jsme dohledali (v Eurostatu) data pouze za rok 2015 (Pupils 2018), přičemž při kontrolním přepočtu se nám toto číslo zdálo nižší, než by mělo být. Při dalším hledání jsme v Eurostatu nakonec našli data pro Českou republiku taktéž alespoň za rok 2016, nicméně se jednalo o SILC výzkum (Children in formal care 2018), který uváděl, že v ČR bylo v daném roce v instituci péče o dítě umístěno pouze 4,7 % dětí mladších 3 let. Vezmeme-li v úvahu, že jen v MŠ je v ČR umístěných 13,32 % dětí mladších 3 let, jeví se nám údaj z výzkumu SILC jako velmi zkreslený. Proto jsme nakonec přistoupili k použití vlastnoručně vypočtené hodnoty. Onen získaný údaj 15,07 %

2017). K tomu v SRN existuje nárok na službu péče o dítě již od jednoho roku, zatímco v ČR momentálně takový nárok absentuje. Je tedy možno říci, že z hlediska dostupnosti péče má ČR slabší potenciál de-familizovat.

Toto nám tedy napovídá, že v ČR existuje výrazný nedostatek služeb péče o dítě ve věku do 3 let. Obecních jeslí, které jsou u nás „klasickou“ institucí pro děti této věkové kategorie, v ČR existuje pouze 45 a reprezentují kapacitu pouze pro 1.425 dětí (ÚZIS 2012). Nedostupnost jeslí se pak patrně promítá i do věkové struktury dětí v MŠ, která se vyznačuje tím, že ve školním roce 2016 / 2017 bylo v MŠ umístěno celkem 44.729 dětí mladších 3 let (Statistická ročenka 2017 :625). To nám sice neříká, kolik rodičů by chtělo svého potomka mladšího 3 let umístit do instituce péče o dítě, ale můžeme si na základě toho dovolit usoudit, že kapacita institucí pro tuto věkovou skupinu přece jen nebude dostatečná<sup>287</sup>. Tato situace, kdy je až 13,32 % dětí mladších 3 let umístěno v MŠ je spíše jen vyvřením celkového nedostatku těchto služeb a není jejím řešením, neboť rodiče mají možnost své dítě v této věkové kategorii do MŠ umístit pouze za předpokladu nevyužitých kapacit, které jsou jinak přednostně určeny pro děti starší a kterých se beztak již nyní nedostává (Vzdělání a vzdělávání 2016, Statistická ročenka 2017 :625). Dalších přibližně 7.997 dětí je pak umístěno v dětských skupinách a 504 v mikrojeslích (Heftlejšová 2018, Anonymní zdroj č. 2 :2018, MPSV 2018). Tyto dva projekty, dětské skupiny a mikrojesle, vnímáme jako slibné služby, které mohou v budoucnu pomoci nedostatek kapacit překlenout, a to zejména díky snazšímu procesu založení. K tomu je však třeba dodat, že oproti mikrojeslím mají dětské skupiny jeden hendikep, a tím je jejich cena. Neboť jak jsme se již

---

tedy zahrnuje veřejné i privátní MŠ, ale také obecní jesle, dětské skupiny a mikrojesle (tedy institucionální i neinstitucionální formu služeb). Potýkali jsme se však s několika nedostatky. Např. zatímco data za MŠ jsme čerpali z ročenky MŠMT, která nám umožnila získat data za rok 2016, za obecní jesle existují poslední data z roku 2011 (Výkonové ukazatele 2018, ÚZIS 2012). U mikrojeslí zase používáme odhad, který jsme během telefonického rozhovoru obdrželi z MPSV, uvádí průměrný počet 7 registrovaných dětí při 72 registrovaných mikrojeslích, přičemž se jedná o údaj za rok 2017 (Anonymní zdroj č. 2 z MPSV). U dětských skupin jsme pak byli nuceni vycházet pouze z dostupné kapacity těchto zařízení (7997 dětí, také za rok 2017) a nikoliv z reálného počtu registrovaných dětí, neboť jak nám bylo skrze e-mail hlavní metodičkou projektu sděleno, není možné tento údaj identifikovat z důvodu „vysoké flexibility této služby“ (Heftlejšová 2018). Údaj o počtu registrovaných dětí v dětských skupinách tedy není nikde dostupný, nicméně MPSV ho má k dispozici díky vlastnímu šetření, které provedlo. Nám však zástupce MPSV jeho výsledek v telefonickém rozhovoru odmítl sdělit s tím, že se jedná o „interní informaci“ (Anonymní zdroj č. 2). Co se celkového počtu dětí mladších 3 let v ČR týče, ten jsme pak čerpali z Českého statistického úřadu, a to za rok 2016, abychom ještě více nezkrášlovali výsledek našeho výpočtu. Ostatně data za rok 2017 v době dokončování této práce ještě ani nebyla publikována. (Věkové složení 2017). Slabinou námi získaného procenta je tedy fakt, že data pocházejí z různých časových období.

<sup>287</sup> Za zmínku stojí, že dle VÚSP 46 % matek chce nějakým způsobem pracovat již ve věku dítěte od 2 – 3 let. Pouze 20% matek uvedlo, že nechce pracovat až do doby, než budou dítěti alespoň 3 – 4 roky (Zpráva o rodině 2017).



zmínili v předchozí části této práce, mohou jít částky za místo v dětské skupině (v souvislosti s lokalitou) až do tisíců. Zároveň obě služby jsou v tuto chvíli tzv. „v plenkách“ a není jasné, jak bude jejich financování pokračovat poté, co bude ukončeno jejich dotování z ESF. Aby tyto služby mohly být součástí řešení, vnímáme jako nutné nejen zajištění návaznosti financování ze státního rozpočtu, ale také zajištění určité cenově přijatelné hladiny, aby nedocházelo k diskriminaci nižších příjmových skupin, jako se to může dít právě u dětských skupin. Nutno říci, že Koncepce rodinné politiky zmínku o zajištění pokračování financování dětských skupin i mikrojeslí obsahuje (2017: 35). U mikrojeslí Koncepce dokonce zmiňuje jejich „plošné rozšíření“, které však není blíže specifikováno. Koncepce zároveň obsahuje zmínku o bezplatném využívání všech veřejných zařízení předškolní péče (2017 :34), přičemž ve své tiskové zprávě se MPSV výslovně zmiňuje o mikrojeslích, dětských skupinách a mateřských školách. Takový krok by byl pozitivní z hlediska odstranění finančních bariér. Otázkou samozřejmě je, jak se na tyto návrhy budou dívat členové příští vlády, která v době psaní této práce ještě není jmenována<sup>288</sup>.

Na tomto místě je vhodné se také dotknout toho, že ČR umožňuje zřízení soukromých školek i jeslí, což z hlediska harmonizace obou životních sfér považujeme za pozitivní. Nicméně je nutno podotknout, že ceny těchto zařízení jsou vyšší a nemusí být dostupné pro nižší příjmové skupiny. Současný nedostatek kapacit služby péče o dítě tedy nemůže být řešen čistě skrze trh. Stejně tak se nedají za nástroj řešení nedostatku služeb péče o dítě považovat Profesionálně kvalifikované chůvy, neboť ceny jejich služby mohou být, jak jsme již ukázaly, dostupné jen někomu. Jinak ale legislativní ukotvení této služby a vytvoření systému kvalifikace vnímáme jako velmi pozitivní krok z hlediska kvality poskytované služby. Zvláště, je-li nyní institut PKChůvy důležitým komplementem služeb poskytovaných mikrojeslemi a dětskými skupinami. V kontextu těchto služeb hraje institut PKChůvy důležitou roli.

Co se týče poskytování individuálních služeb PKChůvy, mohl by tento institut krátkodobě pomoci nedostatku kapacit řešit, ale to patrně pouze za předpokladu, že by v ČR existovala možnost finanční kompenzace jako SRN, což by tuto službu (resp. její individuální formu) učinilo finančně dostupnější. V žádném případě by se však nemělo jednat o permanentní řešení, neboť jsme přesvědčeni, že pro zdravý vývoj dítěte je mnohem vhodnější pobyt v kolektivu ostatních dětí.

---

<sup>288</sup> Vládu stále tvoří ministři hnutí ANO2011 v demisi.

Ačkoliv se jsme na začátku zmínili o tom, že možnost umístit dvouleté dítě do MŠ sama o sobě není řešením nedostupnosti kapacit služby péče o dítě, již mnohem pozitivněji lze nazírat schválenou garancí místa v MŠ pro dítě od dvou let. Nicméně potřebné kapacity nyní ještě připraveny nejsou a tento nárok vejde v platnost až v roce 2020<sup>289</sup> (zákon č. 561/2004 Sb.). Tzn., že nyní se rodiče stále nemají kam obrátit a jejich potřeby nejsou saturovány. Případný nárok na místo v MŠ pro děti mladší dvou let v současné době není vůbec plánován. Nepovažujeme tedy za přehnané, pokud se vyjádříme v tom smyslu, že v ČR nyní péče o dítě mladší 3 existuje jen velmi sporadicky a po roce 2020 bude stále jen sporadicky existovat pro děti mladší 2 let.

Co se SRN týče, existuje zde nárok na službu péče o dítě již od 1 roku, kdy územně samosprávné celky jsou nuceny jednak kapacity vytvářet, ale taktéž jsou povinny kompenzovat případné využití privátních zařízení<sup>290</sup> či dokonce nahrazovat ušlý zisk rodičům, kterým v jejich nároku nebylo vyhověno. Zároveň, na rozdíl od ČR, existuje v SRN zákon příkazující přihlídnout při tvorbě poplatku k socioekonomické situaci rodičů. V ČR sice má ředitel zařízení možnost odpustit poplatek sociálně slabým rodinám, nicméně jedná se pouze o možnost, a kromě toho zákon hovoří jen a pouze o sociálně slabých rodinách. V SRN naproti tomu má zařízení povinnost poplatků progresivně odstupňovat dle příjmu rodiny, což v některých spolkových zemích znamená, že na slevu na poplatcích za péči může dosáhnout třeba i rodina s průměrnými příjmy, viz příklad z města Schwelm<sup>291</sup> (Tabelle über die Höhe 2017). I když ještě v SRN není saturována kompletně celá poptávka, již nyní je opečováváno 32,7 % všech dětí mladších 3 let a výstavba kapacit stále pokračuje. Vzhledem k poptávce rodičů je tedy uspokojeno již 71 % poptávky (Kindertagesbetreuungs Kompakt 2017). Vzhledem k tomu, že v SRN existuje nárok na péči o dítě již od 1 roku věku vidíte (přičemž kapacity jsou z velké míry dostupné a pokud ne, opět zde existují kompenzační mechanismy, kdy je možno dítě dát do soukromé školky a finanční rozdíl mezi soukromou a obecní službou dostat od úřadu zpět) a že ve výstavbě dalších kapacit se dále pokračuje (koordinovaně tak, aby tyto byly vytvořeny s ohledem na geografické rozložení poptávky), můžeme říci, že je v SRN situace z hlediska dostupnosti služby péče o dítě lepší než v ČR, že má tedy SRN větší potenciál de-familizovat. Vzhledem k tomu, že veřejné politiky v SRN vedle podpory institucionální péče zároveň

---

<sup>289</sup> Samozřejmě je otázkou, do jaké míry budou MŠ již v roce 2020 schopny žádostem rodičů s dvouletými dětmi vyhovět.

<sup>290</sup> Jen v tom případě, že místní úřad nebyl schopen rodičům službu péče o dítě zajistit.

<sup>291</sup> Jak již napsáno, v každé oblasti může být progresivní odstupňování trochu jiné.

podporují i péči domácí (skrze systém mateřské a rodičovské dovolené), je možno říci, že se SRN jeví být v kategorii volitelného familismu.

Již bylo v této práci zmíněno, že genderovou rovnost nelze od koncepce familismu zcela oddělit a že pokud mají veřejné politiky daného státu familisační potenciál, může se toto promítnout i do otázky genderové rovnosti, neboť tam, kde chybí pobídky podporující rovnost v péči má takové nastavení veřejných politik tendenci udržovat status quo (Leitnerová 2003: 356). A tak je tomu právě i v ČR kde ten, kdo je nucen zůstat doma a poskytovat neplacenou práci a rezignovat na participaci na trhu práce, je spíše žena, což je dáno kulturními vzorci a vnímáním ženy jako typické pečovatelky (Valentová 2004 in Sirovátka 2006: 135). Že tomu tak skutečně je můžeme vyčíst například z nerovné participace na rodičovské, které se v roce 2016 účastnilo 269.140 žen, zatímco mužů pouze 5.179. To představuje velmi malé procento (1,9 %) ve srovnání s podílem německých mužů, kterých se v témže roce účastnilo péče 35,7 %<sup>292</sup> (Zaostřeno 2017 :183, Öffentliche 2017 :6). Že v SRN dosahují o něco větší vyrovnanosti z hlediska domácí péče si dovoluujeme přisuzovat právě větší dostupnosti služeb péče o dítě v kombinaci s pobídkami k účasti mužů na domácí péči.

### **5.3.2 Hledisko harmonizace privátního a pracovního života a svobodné volby**

Z hlediska harmonizace je finanční a místní dostupnost služeb péče o dítě velmi důležitá. Harmonizace rodinného života s tím profesním se jen velmi těžko praktikuje, není-li možné potomky alespoň na část dne umístit do instituce péče o dítě, která je v blízkosti bydliště rodiny. Negativní dopad má nedostupnost služby péče o dítě samozřejmě i na možnost svobodně volit svou životní strategii. Není-li tato služba místně k dispozici nebo není-li finančně dostupná, nemůžeme mluvit o skutečné svobodné volbě, zvláště v kombinaci s relativně dlouhou rodičovskou dovolenou (Wichterlová 2016), neboť při nedostatku kapacit služby péče o dítě pak ženám nezbyvá než jít cestou dlouhodobějšího výpadku z trhu práce (Bartáková 2009 :145). To je opět případ ČR, kde je dostupnost těchto služeb (zřizovaných obcemi, územně samosprávnými celky apod.) nedostačující a kde momentálně<sup>293</sup> neexistuje nárok na službu péče o dítě. Existující soukromé služby<sup>294</sup> jsou pak alternativou pouze skupinám s vyššími příjmy.

---

<sup>292</sup> Takové procento mužů si alespoň na nějaký čas vzali rodičovskou dovolenou.

<sup>293</sup> Od roku 2020 již existuje, avšak pouze pro děti od 2 let.

<sup>294</sup> Privátní služby, které existují v obou zemích, tedy považujeme na nástroj, který napomáhá k harmonizace pouze určité skupině lidí.

V SRN mají rodiče v otázce harmonizace díky nároku na službu péče o dítě již od 1 roku a povinnosti územně samosprávných celků potřebné kapacity zajistit, stejně jako díky možnostem kompenzace při jejich nedostatku<sup>295</sup>, lepší výchozí pozici. Jinými slovy němečtí rodiče mají tedy větší šanci, vezmeme-li v potaz ono procento opečovávaných dětí, možnost umístit své dítě do externí péče a zapojit se do pracovního procesu, zatímco ti čeští mají tuto možnost o něco omezenější. Navrch k tomu mohou ti němečtí využít služeb soukromé služby péče o dítě a rozdíl nákladů mezi veřejnou a privátní si nechat proplatit od příslušného úřadu v momentě, kdy jim územní samosprávný celek místo ve veřejné službě není schopen zajistit. Na české straně vnímáme ještě jeden výrazný hendikep, a tím je kolize rodičovského příspěvku s možností umístění dítěte do služby péče o dítě. Aby rodič o rodičovský příspěvek nepřišel, může své dítě do zařízení umístit pouze na 46 hodin měsíčně (Rodičovský 2018), což představuje pouze 11,5 hodiny týdně či 2,3 hodiny denně. Tzn., že český rodič, pokud má toto pravidlo dodržet, nemůže vykonávat ani poloviční úvazek, což je z našeho pohledu proti principu harmonizace pracovního a privátního života. Rodičovský příspěvek je sice nástroj, který umožňuje absenci na trhu práce a dává rodiči příležitost pečovat o své dítě v domácím prostředí. Na druhou stranu chceme-li skutečně umožnit harmonizaci (a podpořit návrat na trh práce) a co nejširší možnou volbu, zdá se být toto pravidlo překážkou. V SRN toto pravidlo není.

V možnostech harmonizace hraje roli taktéž otevírací doba. Co se toho týče, je na české straně v momentálně dostupných jeslích průměrná otevírací doba 10 denně, v MŠ pak 9 hodin a 35 minut s tím, že u denních MŠ stát nařizuje poskytovat tuto službu minimálně po dobu 6,5 denně, maximálně však 12 hodin denně (Kuchařová 2009 :94). Na německé straně je situace specifitější, neboť v SRN není otevírací doba garantována na národní úrovni a liší se v závislosti na spolkové zemi, přičemž garantována je povětšinou pouze na půl dne (Ländermonitor 2015 in Demografické informační centrum 2015 :156). Napříč spolkovými zeměmi jsou pak k dispozici různé otevírací doby, neboť v nich existují také různé preference dané kulturními vzorci a v některých spolkových zemích je zkrátka samotná poptávka po službě péče o dítě, a i po otevírací době nižší<sup>296</sup> (Stralczynská 2016 :193). V každém případě data ukazují, že v SRN je v průměru více jak polovina dětí (57,5 %) opatrována v rozmezí

---

<sup>295</sup> Rodiče mají možnost dostat zpět peníze vynaložené za privátní službu pořízenou v důsledku jejího nezajištění příslušným úřadem.

<sup>296</sup> Nižší poptávku můžeme nalézt v západních spolkových zemích.

7 až 9 a více hodin<sup>297</sup> (Bock-Famulla 2017 :4). Co se otevírací doby jako faktoru usnadňujícího harmonizaci týče, je možné na německé straně vyzdvihnout program KiTaPlus (Gute Kinderbetreuung 2017), který je rozvíjen a koordinován ze strany spolkové vlády. Takový program zaměřený na podporu rodičů s nestandardní pracovní dobou<sup>298</sup> jistě přispívá k možnostem harmonizace obou sfér života, a i k míře svobodné volby životní strategie a mohl by být přínosný i v ČR. Předpokladem by samozřejmě bylo řízení rozvoje tohoto programu založené na znalosti místní poptávky.

Byť na spolkové úrovni není přikázáno, kolik mají veřejné služby péče o dítě stát, vnímáme pozitivně povinnost odstupňovat rodičům poplatek dle jejich ekonomické situace a zároveň jako příklad hodný doporučení pro ČR (SGB VIII § 90, Spiess 2017 :888–902).

### **5.3.2.1 Návrh na úpravu některých veřejně-politických nástrojů v ČR**

V rámci tématu instituce péče o dítě jsme dospěli k několika návrhům, které bychom doporučili integrovat v ČR. Je jím zejména právní nárok na službu péče o dítě, a to již od prvního roku věku dítěte. Uvědomujeme si, že zdaleka ne všichni rodiče chtějí své dítě do institucionální péče umístit již v jednom roce, nicméně považujeme za důležité tuto možnost poskytnout těm, kteří takto učinit chtějí. Toto doporučení vnímáme jako důležité jak z hlediska svobodné volby, harmonizace, ale i z hlediska genderového. Doporučení k vytvoření nároku pro děti starší 2 let není třeba, neboť ten vstoupí v platnost v roce 2020. Otázkou však je, na jaký typ zařízení by se onen právní nárok měl vztahovat. Je možné jít stejnou cestou jako v SRN, kde je tento nárok plněn i skrze poskytování služeb chůvy či skrze období našich mikrojeslí (Kindertagespflege). Nebo se právní nárok na službu péče o dítě může vztahovat pouze ke klasickým jeslím či školám. My jsme toho názoru, že mikrojesle a dětské skupiny by měly být finančně podporovány jako iniciativa vznikající odspodu a rodiče by neměly být nuceni tuto formu péče využívat. Náš návrh je proto někde uprostřed. Tzn., že navrhujeme, aby v důsledku právního nároku měly územně samosprávné celky povinnost službu péče o dítě zajistit primárně ve formě rozšíření kapacit existujících jeslí či mateřských školek, případně výstavbou nových zařízení. Navrhujeme, aby sice právní nárok na službu péče o dítě by mohl být uspokojen skrze místo v dětské skupině či mikrojeslích, avšak pouze za souhlasu rodičů nebo za situace akutního nedostatku kapacit klasických institucionálních služeb. Tato forma

---

<sup>297</sup> 18,6 % je opatrována v rozsahu od 7 do 9 hodin denně, 38,9 % v rozsahu 9 a více hodin, 28,4% v rozsahu 5 až 7 hodin a 14% pak v rozsahu do 25 hodin týdně (Bock-Famulla 2017 :4).

<sup>298</sup> Máme na mysli práci na směny a o víkendy apod.

péče by měla být tedy nabídnuta na přechodnou dobu tam, kde se potřebné kapacity ještě nepodařilo zajistit a kde je třeba tento stav nějakým způsobem překlenout. Ostatně v SRN je Kindertagespflege taktéž nabízena jen ve chvíli, kdy se nepodařilo zajistit klasickou službu péče o dítě (tedy jesle či školku). Jistě může být vznesena otázka efektivnosti takového přístupu, neboť zřízení např. mikrojeslí vyjde nákladově mnohem levněji a je mnohem rychlejší je zřídit. Je tedy na místě se ptát, proč by mikrojesle a dětské skupiny neměly být primárním nástrojem pro řešení nedostatku kapacit klasických zařízení. Nás k tomuto rozhodnutí vede fakt, že na mikrojesle a dětské skupiny jsou kladeny nižší kvalitativní požadavky, než jaké jsou kladeny na jesle či mateřské školy a je-li to jen trochu možné, měl by mít rodič právo si vybrat klasickou variantu. Po vzoru SRN dále navrhuje i povinnost státu, aby byly rodičům proplaceny náklady, které jim vznikly v souvislosti s tím, že jim nebyla zajištěna veřejná služba péče o dítě. Například pokud museli v důsledku toho rodiče využít privátních služeb za vyšší ceny, byl by určen k proplacení rozdíl<sup>299</sup> mezi cenou oné privátní služby a cenou, na kterou by rodiče ve veřejném zařízení měli nárok. Z existence právního nároku na zajištění služby péče o dítě pak vyplývá možnost žalovatelnosti zodpovědných orgánů o ušlé příjmy v důsledku nezajištění nárokové služby.

Dále si bereme příklad z německého Einkommenstaffelung a u zařízení, která mají veřejného zřizovatele (tedy obec, kraj, stát apod.), navrhuje odstupňování poplatků dle příjmu domácnosti. V SRN sice není nařízeno, jak přesně má být poplatek odstupňován. Nicméně my navrhuje, aby poplatek nesměl překročit 3 % příjmu domácnosti s tím, že zachováme, aby u sociálně slabých rodin mohl být poplatek zcela odpuštěn. Uvědomujeme si, že toto opatření by si vyžádalo vyšší pokrytí z finančního rozpočtu měst, potažmo státu. Dále navrhuje úpravu pravidla, díky kterému v případě umístění dítěte mladšího 2 let do instituce péče o dítě na déle než 46 hodin za měsíc přijde rodič o rodičovský příspěvek. V SRN toto není regulováno vůbec. My navrhuje navýšit tuto hranici na 120 hodin v měsíci, což představuje možnost až případného 75 % pracovního úvazku. Přirozeně by měli být upřednostňováni rodiče, kteří mají potvrzení o zaměstnaneckém poměru či studiu nebo rekvalifikaci. Toto opatření se patrně promítne do nutnosti výstavby dalších kapacit.

Neboť otevírací doba hraje svoji roli v otázce harmonizace privátního a pracovního života, navrhuje v zařízeních s veřejným zřizovatelem garanci minimální otevírací doby ve

výši 9 hodin denně. Zároveň doporučujeme finanční podporu obdoby německého programu KiTaPlus. Tzn., finančně podpořit rozvoj nabídky nestandardních otevíracích časů jeslí a MŠ pro rodiče, kteří mají nestandardní pracovní dobu<sup>300</sup> a potřebují své potomky pohlídat v době, kdy jsou zařízení jako jesle a MŠ běžně zavřené. Abychom zajistili efektivní financování byla by podmínkou udělení dotace povinnost zřizovatele, který má zájem nestandardní časy nabídnout, zmapovat a doložit lokální poptávku rodičů.

---

<sup>300</sup> Tedy typicky lidé pracující na směnný provoz a o víkendech.

## 6 Diskuse a souhrn doporučení

Tato kapitola nám poslouží k tomu, abychom formou diskuse shrnuli nabyté poznatky a využili je k hodnocení zkoumaných veřejně-politických nástrojů a zejména k tomu, abychom zkoumané státy zařadili do příslušných skupin dle typologie Leitnerové. Nebudeme zde však znovu dopodrobna rozebírat veškeré detaily veřejně-politických nástrojů, neboť nechceme reprodukovat kapitoly, které toto již popisují. Místo toho se zaměříme pouze na důležité aspekty, které nám pomohou zodpovědět naše výzkumné otázky. Posléze také provedeme sumarizaci navržených opatření, které doporučujeme v České republice integrovat.

Na tomto místě je vhodné výzkumné otázky připomenout. Ta hlavní zní:

*„Jakým způsobem koncepce rodinných politik vybraných států podporuje rodovou rovnost v péči a harmonizaci privátního a pracovního života v kontextu konceptu familismu u rodin s dětmi do 3 let věku?“*

Nejdříve se pokusíme odpovědět na otázku týkající se charakteru veřejných politik, tedy na dílčí otázku č. 1 *„Převažuje ve veřejné politice zkoumaných států de-familisační či familisační charakter?“*. Sama Leitnerová uvádí, že zařadit jednotlivé státy do jedné konkrétní skupiny je velmi těžké, ne-li v některých případech nemožné. Důvodem je, že jednotlivé politiky zkoumaného státu mohou být z hlediska konceptu familismu nastaveny nekoherentně čili zatímco některé regulace mohou působit de-familisticky, jiné zase familisticky (2003 :362-365). Ani v případě ČR a SRN nebylo hodnocení snadné a jednoznačné. Přistupme tedy k hodnocení České republiky. Ta se vyznačuje tím, že skrze své veřejně-politické nástroje poskytuje podporu domácí péče formou dlouhé rodičovské dovolené v délce 3 let a také formou rodičovského příspěvku, který je možno pobírat až do 4 let věku dítěte. Takovou délku v obou kategoriích, jak uvádí sama Leitnerová, lze považovat za indikátor familismu (2003 :353). Zároveň se však česká rodinná politika vyznačuje nedostatkem kapacit služby péče o dítě mladších 3 let, o čemž svědčí fakt, že jen 15,07 % všech dětí v tomto věku je umístěno v instituci péče o dítě a že až 12,33 % procent dětí navštěvujících MŠ spadá do této věkové kategorie. ČR sice umožňuje vznik a provoz privátních zařízení, nicméně ty jsou, díky svým cenám, dostupné jen určitým příjmovým skupinám a jakkoliv ČR v tuto chvíli již podnikla některé kroky ke zlepšení tohoto stavu<sup>301</sup>, lze současnou situaci stále považovat za

---

<sup>301</sup> Byl zřízen fond pro rozvoj kapacit MŠ a ZŠ, uzákoněn nárok na místo ve školce od 2 let věku dítěte a podpořen projekt mikrojeseň a dětských skupin. (Dotační program 2014, Výzva 2017, č. 178/216 Sb.)



neuspokojivou. Vzhledem k reálnému nedostatku místně a finančně dostupných služeb péče o dítě jsou rodiny v České republice při výběru své životní strategie v podstatě nuceny jít cestou dlouhodobé domácí péče. Čeští rodiče tedy nemají skutečně svobodnou volbu, resp. někteří ji mají, ale pouze ti, kteří jsou schopni zaplatit vyšší částky za privátní služby. Podpora domácí péče na straně jedné a nedostatečná podpora institucionální péče na straně druhé je koncept, který silně utváří jednání rodin a nám dává informaci, že v designu české rodinné politiky převažuje familistický charakter, a že ho můžeme, v souladu s typologií Leitnerové, zařadit do kategorie „*explicitního familismu*“.

Abychom určili, zda se jedná o explicitní familismus s genderovou rovností či nerovností, je třeba se znovu blíže podívat na design systému dovolených a zanalyzovat, zda jsou tzv. „genderově zabarvené“. Seznáváme však, že to není vůbec jednoduché. Vzhledem k tomu, že v České republice již existuje možnost střídání obou rodičů na rodičovské dovolené a stejně tak i v pobírání rodičovského příspěvku, nemůžeme říci, že by design těchto nástrojů byl vyloženě zaměřen pouze na jedno pohlaví<sup>302</sup>. Nicméně pokud si uvědomíme, jakým způsobem je v České republice vnímáno rozdělení domácí, neplacené práce a jak je obecně vnímáno rozdělení genderových rolí, začneme jako slabinu vnímat nedostatek pobídek, které by rodiny vedly k rovnému rozdělení péče o dítě. Máme na mysli například možnost souběžného čerpání rodičovského příspěvku, která v ČR neexistuje, což v zásadě vytváří finanční bariéru odrazující rodiče od společné péče. Dále také postrádáme bonusy, které by nabádaly k prostřídání se v péči, ideálně designované formou „use or loose“. V ČR existuje jen jeden jediný podobný bonus, který motivuje druhého partnera (otce) k zapojení se do péče, a tím je jeden týden otcovské dovolené v období šestinedělí. To považujeme za nedostatečné<sup>303</sup>. Pokud vedle těchto nedostatků na straně designu veřejných politik zohledníme i ono tradiční dělení genderových rolí, ale také třeba existující gender pay gap a genderovou diskriminaci<sup>304</sup> na pracovním trhu, které také hrají svoji roli při rozhodování o tom, kdo se domácí péče ujme, vychází nám explicitně familistické nastavení české rodinné politiky jako nevýhodné pro ženy. Jinými slovy nelze hodnotit nastavení daných politik bez společenského a kulturního kontextu. Přihlédneme-li k němu, musíme konstatovat, že absence pobídek nabádajících k rovnému rozdělení domácí péče pomáhá v ČR z hlediska genderu udržovat status quo, kdy je domácí

---

<sup>302</sup> To, co je naším cílem hodnotit je právě design oněch nástrojů, nikoliv jejich využívání.

<sup>303</sup> Zde můžeme opět připomenout, že se rodičovské dovolené v ČR v roce 2016 účastnilo pouze 1,9 % mužů. (Zaostřeno 2017 :183).

<sup>304</sup> Vzhledem k tomu, že nižší platy mají ženy, staví je to automaticky spíše do pozice pečovatelek.

péče v drtivé většině doménou žen. Jako pozitivní, z hlediska genderu, můžeme vnímat navýšení možnosti čerpat rodičovský příspěvek až ve výši 70 % předchozí mzdy. Nicméně toto samo o sobě není dostačující<sup>305</sup>. Na základě výše uvedených důvodů se nakonec spíše klaníme k tomu i dnes zařadit Českou republiku do kategorie *explicitního familismu s genderovou nerovností*<sup>306</sup> (genderový familismus). Ostatně jak uvádí Leitnerová, pakliže jsou veřejné politiky nastaveny familisticky (zejména je-li nedostupná institucionální péče o dítě), má taková situace negativní dopad i na genderovou rovnost, neboť jsou to povětšinou ženy, které volí strategii ústupu z trhu práce ve prospěch domácí péče (2003 :367). A to je právě případ České republiky. Dovolujeme si říci, že tímto odstavcem jsme, byť zatím pouze za Českou republiku, odpověděli na výzkumnou otázku č. 2 „*Jakým způsobem koncept veřejných politik ve zkoumaných zemích zohledňuje rodovou vyváženost?*“

Co se SRN týče, je zde situace v některých aspektech odlišná. Rodičovská dovolená v SRN trvá sice taktéž 3 roky, nicméně možnost pobírat rodičovský příspěvek je umožněno pouze po dobu 12 až 28 měsíců (1 až 2,33 roku), resp. 30 měsíců (2,5 roku) při využití všech dostupných bonusů. V porovnání s ČR, kde je umožněno (a někdy je to nutností) roztažení si čerpání rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte, se nám německé nastavení, resp. kratší doba podpory, jeví jako vhodnější. Německý koncept sice také nepředstavuje to, co Leitnerová doporučuje, tedy poskytnutí příspěvku maximálně po dobu 1 roku, a to ve výši 100 % náhrady mzdy<sup>307</sup> (2003 :353), nicméně i tak nám německé schéma v tomto ohledu indikuje slabší familismus, než jaký bychom přiřkli schématu českému, které dle našeho soudu má větší potenciál motivovat pečujícího rodiče zůstat déle mimo trh práce. K tomu zároveň v SRN existuje právní nárok na službu péče o dítě již od 1 roku a je zde celkově dostupnější nabídka institucionální péče o čemž svědčí fakt, že již 32,7 % dětí mladších 3 let se nějaká forma péče dostává. A pokud se na některé rodiče nedostane, stále mají alespoň možnost využít privátních služeb a cenový rozdíl mezi veřejnou a privátní službou si nechat proplatit. K tomu v SRN stále pokračuje výstavba dalších kapacit, řízená na spolkové úrovni. Je tedy možno očekávat další růst výše uvedeného procenta. Nutno říci, že němečtí rodiče také přece jen mají větší možnosti volby životní strategie. Vzhledem k tomu, že je v SRN podporována domácí péče a že zde

---

<sup>305</sup> Vytknout konceptu rodičovského příspěvku stále lze pomalé čerpání ve chvíli, kdy nelze nikomu z rodičů stanovit základ pro vypočtení jeho výše.

<sup>306</sup> Leitnerová uvádí, že kategorie explicitního familismu může obsahovat i tzv. negenderový familismus (familismus s genderovou rovností), pokud například poskytuje pobídky k rovnému rozdělení péče (2003 :367), což však není případ České republiky.

<sup>307</sup> V SRN příspěvek činí 65% z předchozí mzdy, maximálně však 1.800 Euro.

zároveň existuje relativně dostupná péče institucionální, klaníme se k tomu zařadit SRN spíše do kategorie „*volitelného familismu*“. Je možno mít k tomuto zařazení výhrady, neboť ne všichni němečtí rodiče mají stejnou možnost volby vzhledem k tomu, že i dostupnost institucionální péče je napříč spolkovými zeměmi různá. Na druhou stranu žádné z kategorií definovaných Leitnerovou design německé rodinné politiky neodpovídá více.

Zaměříme-li se nyní na analýzu toho, zda se v případě SRN jedná o volitelný familismus s genderovou rovností či nerovností, seznáme mezi zkoumanými zeměmi další rozdíly. SRN je České republice kulturně podobná, přičemž genderové role taktéž můžeme označit za konzervativně vnímané. Tento stav se však design německých rodinných politik snaží měnit, a to např. nabídkou bonusů, které rodiče nabádají ke společné péči či ke střídání se v ní. Řeč je například o metodou „use or loose“ nabídnutém tzv. Partnerschaftsbonusu v podobě 4 placených měsíců navíc či o dalších 2 měsících za zapojení druhého partnera do péče a v neposlední řadě také o možnosti souběžného čerpání rodičovského příspěvku, který umožňuje společnou péči, aniž by rodinu vystavoval finančním komplikacím, kterým čelí ty české. Německý systém, odhlédneme-li nyní od mateřské dovolené, která trvá pouhé 2 měsíce, tedy nejen, že není „genderově zbarvený“ (tzn., že regulace nemíří vyloženě ani na jedno z pohlaví) ale dokonce, poskytuje pobídky, které mají potenciál více zapojit druhého partnera do péče (typicky muže) a které mají potenciál měnit atmosféru ve společnosti a posouvat ji blíže k rovnému rozdělení neplacené práce. Výše příspěvku je obdobná té české (65 % předchozí mzdy) a, jakkoliv by byla lepší 100 % náhrada mzdy, má taktéž potenciál zabraňovat vytváření finanční závislosti na partnerovi. Výše uvedená fakta nás vedou k tomu, abychom SRN z hlediska designu rodinné politiky zařadili do kategorie „*volitelného familismu s genderovou rovností*.“ Tímto jsme tedy na dílčí výzkumnou otázku č. 2 odpověděli i za Spolkovou republiku Německo.

Nyní se budeme snažit odpovědět na 3. dílčí výzkumnou otázku, která zní „*Jakými veřejně-politickými nástroji umožňují koncepce veřejných politik zkoumaných států rodinám s dětmi do tří let věku svobodnou volbu mezi placenou prací a domácí péčí, tedy svobodnou volbu životní strategie?*“

V této části práce se některé informace nutně budou překrývat s předcházející částí, nicméně opět nebudeme vyjmenovávat všechny detaily, ale zaměříme se jen na to podstatné. V otázce harmonizace privátní a pracovní sféry života, jakožto i v otázce svobodné volby hraje roli flexibilita a šíře nabídnutých možností (Sirovátka 2006: 27-28). V ČR je na jedné straně umožněna domácí péče skrze institut mateřské a rodičovské dovolené, zároveň zde však

neexistuje dostatečná nabídka institucionální péče. Z toho důvodu je možno říci, že v ČR o skutečně svobodné volbě životní strategie spíše nemůžeme hovořit, a že čeští rodiče mají sníženou možnost vybrat si např. cestu brzkého návratu do zaměstnání nebo cestu vyvážení obou životních sfér. Možnost harmonizace je v ČR pak dále omezena např. také již zmíněnou nemožností souběžného čerpání rodičovského příspěvku, ale také i tím, že v ČR neexistuje žádné právní ukotvení sdíleného pracovního místa a žádná koncepční podpora rozvoje částečných úvazků. Negativně vnímáme také fakt, že na české straně není možné během rodičovské dovolené vykonávat částečný úvazek na své původní pozici u původního zaměstnavatele. Respektive možné to je, ale pouze za předpokladu přerušení rodičovské dovolené, ztráty přidružené ochrany a podstoupení rizika, že částečný úvazek již nebude zpět navýšen. To považujeme za bariéru bránící jedinci v udržení si kontaktu se svým oborem. Ovšem připouštíme, že rodič může alespoň u svého zaměstnavatele vykonávat jinou pozici například v režimu Dohody o provedení práce, čímž jeho původní místo zůstává chráněno. Jako bariéru v harmonizaci obou životních sfér a v realizaci svobodné volby životní strategie vnímáme také omezení možnosti umístit dítě mladší 2 let do institucionální péče, kdy tato hranice činí 46 hodin měsíčně a která je z našeho pohledu nedostatečná. K tomu, aby si rodič mohl např. zvolit cestu domácí péče při polovičním pracovním úvazku je tento limit příliš nízký.

V SRN je z tohoto hlediska situace mnohem lepší a soustava dovolených za účelem péče o dítě poskytuje vyšší flexibilitu. A to nejen v rámci rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, který je možno čerpat souběžně a různě kombinovat s existujícími bonusy, ale také díky možnosti přenesení části rodičovské dovolené do pozdější doby. Positivní roli zde také hraje nárok na částečný úvazek, který němečtí rodiče mohou využít u svého současného zaměstnavatele a který je možno vykonávat již během rodičovské dovolené, a to na své původní pracovní pozici při zachování ochrany pracovního místa<sup>308</sup>. Výše popsané propojení institutu rodičovské dovolené a částečných úvazků považujeme z hlediska možností harmonizace obou životních sfér, jakožto i z hlediska svobodné volby, za velmi přínosné. Stejně pozitivně se také díváme i na právní ukotvení sdíleného pracovního místa, kterým SRN disponuje a jehož existence v ČR by mohla podnítit ochotu zaměstnavatelů sdílená pracovní místa více nabízet (TzBfG §13<sup>309</sup>).

---

<sup>308</sup> V ČR by práce na částečný úvazek na původní pozici u současného zaměstnavatele automaticky znamenala přerušení rodičovské dovolené a ztrátu přidružené ochrany.

<sup>309</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

Z hlediska svobodné volby životní strategie a z hlediska harmonizace má německý rodič taktéž lepší výchozí pozici i díky vyšší dostupnosti služby péče o dítě. Ta je pro oba výše uvedené aspekty zcela zásadní, a ačkoliv poptávka po institucionální péči není v SRN ještě zcela uspokojena, již nyní činí podíl opečovávaných dětí 32,7 %, což je hodnota jednou tak vyšší než v ČR. Positivní roli dle našeho soudu hraje také fakt, že v SRN neexistuje limit, který by určoval, na jakou dobu může rodič své dítě umístit do institucionální péče a nepůsobí tak jako bariéra při rozhodování se o životní strategii a při snaze sladit obě životní sféry. V harmonizaci dále pomáhá německým rodičům také projekt KiTaPlus se svou nabídkou nestandardních otevíracích časů a jakkoliv je tento projekt stále ještě v rozvojové fázi a celkový počet zařízení zatím činí 310, vnímáme ho jako přínosný instrument hodný integrace v ČR (Standortkarte 2018). Porovnáme-li možnosti českých a německých rodičů musíme zkrátka konstatovat, že možnosti harmonizace a svobodné volby nejsou na české straně tak široké, a že si tato situace vyžaduje určité koncepční úpravy veřejně-politických nástrojů. Věříme, že tímto jsme zodpověděli onu třetí výzkumnou otázku a zároveň také výzkumnou otázku hlavní.

Provedená analýza veřejně-politických nástrojů v obou zemích nás přivedla k několika návrhům, které bychom rádi doporučili k integraci v České republice. S ohledem na podporu návratu matek na trh práce a s ohledem na podporu genderové rovnosti předně navrhuje modifikaci rodičovského příspěvku, avšak nenásledujeme v tomto německý příklad zcela. Zpočátku jsme byli nakloněni tomu navrhnout úpravu plně inspirovanou designem používaným v SRN, a to zejména z toho důvodu, že nám jeho princip zásluhovosti přišel spravedlivější než ten český. Avšak německý design v sobě skrývá riziko, že by někteří rodiče na rodičovský příspěvek nemuseli dosáhnout<sup>310</sup> což v době, kdy je rodina nejvíce ekonomicky zranitelná, nepovažujeme za vhodné. Vzhledem k tomu, že nezásluhová forma rodičovského příspěvku v ČR je dávkou, která zároveň pomáhá ochraňovat rodiny před chudobou (Koncepte 2017 :23), rozhodli jsme se tuto formu zachovat a pouze navrhnout dílčí úpravu. Ta spočívá v navýšení maximální rychlosti čerpání rodičovského příspěvku na 75 % předchozí mzdy, a to jako opatření vůči snížení finančního propadu při absenci na trhu práce s tím, že bychom horní hranici ze současných 36.750 navýšili na 40.000 Kč, což by umožnilo rychlejší čerpání vyšším příjmovým skupinám. Domníváme se, že navýšení rychlosti čerpání ve vztahu k předchozí mzdě (jakožto i navýšení horní hranice) by mohlo pomoci při zapojování mužů do péče. Dále

---

§ 13 Arbeitsplatzteilung.

<sup>310</sup> V případě, že německým rodičům nelze vypočíst rodičovský příspěvek (pokud měli velmi nízký nebo žádný předchozí příjem), obdrží pouze minimální částku 300 euro měsíčně.

bychom omezili možnost rozložení čerpání rodičovského příspěvku v čase, kdy maximum by již nečinilo 43 měsíců jako doposud<sup>311</sup>, avšak pouze 1,92 roku. Tímto krokem bychom rádi podpořili dřívější návrat matek na pracovní trh a snížili jejich motivaci k delšímu setrvání mimo něj. Uvědomujeme si, že tím vlastně omezujeme možnost volby, nicméně posílení de-familistického charakteru rodinné politiky a podpora návratu do zaměstnání je pro nás přednější a vnímáme ji jako přínosnější. Ačkoliv navrhuje zkrácení doby čerpání, rozhodně nenavrhujeme snížení celkového objemu rodičovského příspěvku, tzn. že nejnižší možná měsíční dávka by činila 10.208,33 Kč, a to i pro ty, kteří neměli žádný předchozí příjem. Zároveň navrhuje zkrátit mateřskou dovolenou tak, aby část mateřské následující po porodu trvala 4 měsíce. Vedle toho však navrhuje zvýšení náhrady mzdy v rámci mateřské dovolené ze současných 70 % na 100 %, a to při zachování současných redukčních hranic. Celkově, sečteme-li PPM<sup>312</sup> a RP<sup>313</sup>, se rodiči dostane podpory v délce 24 měsíců, což by bylo o jeden měsíc déle, než kolik ve své základní verzi poskytuje systém v SRN.

Abychom podpořili zapojení otců do péče a genderovou rovnost obecně, navrhuje po vzoru SRN, s mírnou modifikací a formou „use or lose“, možnost prodloužení podpůrní doby o 2 měsíce za podmínky, že se druhý partner alespoň na 1 měsíc zapojí do péče. Během těchto dvou měsíců by náležela podpůrní částka ve výši 10.208,33 Kč<sup>314</sup>. Zároveň navrhuje převzít ze SRN a integrovat další pobídku formou tzv. partnerského bonusu v délce 2 měsíců, která by byla rodičům přidělena za předpokladu, že se do péče (kterou však nesmí přerušit) zapojí oba současně<sup>315</sup>. Nedílnou podmínkou však bylo, aby oba partneři zároveň pracovali na částečný úvazek. Ten navrhuje stejně jako v SRN limitovat rozpětím 15–30 hodin týdně<sup>316</sup>. Každému z rodičů by pak po tuto dobu a k jejich výplatě náležel rodičovský příspěvek taktéž ve výši 10.208,33 Kč<sup>317</sup>. Ruku v ruce s partnerským bonusem jde pak nutně také návrh na umožnění souběžného čerpání rodičovského příspěvku. To bychom umožnili nejen po ony 4 bonusové měsíce, ale i po celou podpůrní dobu, a to tak, jak si to rodiče určí.<sup>318</sup> Věříme, že tento, a i výše

---

<sup>311</sup> Toto maximum je v zásadě i nutností, neměl-li rodič předchozí příjem

<sup>312</sup> Peněžité pomoci v mateřství

<sup>313</sup> Rodičovský příspěvek

<sup>314</sup> Tento bonus je možno čerpat oběma rodiči souběžně. V takovém případě bude vyčerpán za 1 měsíc.

<sup>315</sup> Abychom předešli diskriminaci neúplných rodin, měli by samozivitelé na ony navržené pobídky nárok automaticky, stejně jako v SRN.

<sup>316</sup> Naším cílem je motivovat ke společné péči, ale zároveň chceme, aby si rodiče udrželi kontakt se zaměstnáním.

<sup>317</sup> Výši výdělku nijak neomezujeme, limit platí pouze pro daný počet odpracovaných hodin.

<sup>318</sup> Pokud budou čerpat oba rodiče současně, zkracuje se logicky doba čerpání.

uvedené návrhy, by v ČR pomohly více motivovat oba partnery ke společné péči a ke střídání se v ní. Stejně tak věříme, že integrace těchto návrhů má potenciál měnit vnímání genderových rolí ve společnosti, která nyní domácí péči pojímá téměř výhradně jako doménu matek. Návrh na umožnění souběžného čerpání, věříme, v zásadě podpoří i možnosti harmonizace a svobody volby.

Současně s návrhem souběžného čerpání taktéž navrhujeme zvýšení objemu rodičovského příspěvku ze současných 220.000 Kč na 234.791 Kč, a to za tím účelem, abychom rodičům umožnili souběžně čerpat dávku ve výši 75 % průměrné mzdy po dobu alespoň 7<sup>319</sup> měsíců. Ačkoliv se tato dávka může zdát vysoká, považujeme za důležité nedemotivovat rodiče nízkou náhradou mzdy. Naše návrhy na integraci pobídek<sup>320</sup> ke společné péči si pak vyžádají další finance, díky čemuž by se celkový objem rodičovského příspěvku, za předpokladu využití všech bonusů, zvedl na 296.042 Kč. Pro shrnutí uvedeme, že základní doba podpůrčí doby by činila 27 měsíců (4 PPM + 23 RP). Celková podpůrčí doba by pak, při využití všech navržených pobídek a po přičtení mateřské, čítala 31 měsíců čili 2,58 let, což je o měsíc déle, než v SRN. Abychom podpořili možnost volby a flexibilitu, navrhujeme taktéž možnost převedení části rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v délce 9 měsíců do pozdějšího věku dítěte<sup>321</sup>. Maximální výši přenositelného příspěvku pak stanovujeme na 91.874,97 Kč<sup>322</sup>. Tento návrh předpokládá, že zaměstnavatel nemá možnost přenesenou rodičovskou dovolenou odmítnout. Nutno přiznat, že při návrhu této regulace je možno očekávat protesty od zástupců zaměstnavatelů a že toto pravidlo nejspíše nebude snadné prosadit. A pokud ano, velmi pravděpodobně s nějakou výjimkou, kterou nyní nedokážeme odhadnout<sup>323</sup>. Co se rodičovské dovolené týče, tu navrhujeme ponechat na současné délce 3 let. Co však navrhujeme zrušit je nárok na 4. rok volna, který zaměstnavatel uděluje v režimu neplaceného volna. Spíše, než výhody vidíme v poskytnutí tohoto čtvrtého roku ještě větší devalvaci lidského kapitálu. Nemluvě o tom, že rodič během této doby ani nepoživá žádnou pracovní-právní ochranu, což s sebou přináší riziko ztráty zaměstnání. K našemu návrhu je možno podotknout jednu věc, a sice, že jsme sice mohli navrhnout zkrátit rodičovskou dovolenou a pobírání rodičovského

---

<sup>319</sup> Obdobně je tomu v SRN, kdy Basiselterngeld při souběžném čerpání taktéž vychází na 7 měsíců.

<sup>320</sup> Partnerský bonus a bonus za zapojení do péče.

<sup>321</sup> V rámci inspirace německým systémem do období 3–8 let.

<sup>322</sup> Tedy 9 měsíců x 10.208,33 Kč. Spodní limit však nestanovujeme. Hypoteticky může rodič příspěvek vyčerpat dříve a převést si pouze rodičovskou dovolenou.

<sup>323</sup> Patrně se může např. jednat podmínku odkazující na „vážné provozní důvody“ nebo úplnou výjimku pro malé zaměstnavatele od určitého počtu zaměstnanců apod.

příspěvku na 1 rok tak, jak doporučuje Leitnerová (2003 :370). Nicméně domníváme se, že takové změny mohou být příliš velké nejen pro české „*policy makery*“, ale hlavně i pro část české společnosti. Tak krátké placené dovolené, které doporučuje Leitnerová jsou typické pro severské země a my se domníváme, že je vhodnější inspirovat se nám kulturně bližší zemí, jakou je Německo a případné další změny provádět až poté, co proběhne příslušná evaluace námi navržených politik.

Je-li řeč o rodičovské dovolené a rodičovském příspěvku, navrhujeme propojit tyto instituty s nárokem na částečný úvazek tak, jak je tomu v SRN. Tzn., že rodičům vznikne nárok na vykonávání částečného úvazku u jejich stávajícího zaměstnavatele, na stávající pozici, a to právě během rodičovské dovolené. Během vykonávání toho částečného úvazku bude rodičovo původní místo stále chráněno před výpovědí, přičemž zaměstnavatel by měl, po skončení rodičovské dovolené, povinnost pracovní úvazek zpětně navýšit. V souladu s pravidly v SRN zároveň navrhujeme, aby byl částečný úvazek vykonáván pouze v rozmezí 15–30<sup>324</sup> hodin týdně, a aby povinnost udělení částečného úvazku vznikala pouze zaměstnavatelům, kteří mají minimálně 15 zaměstnanců a zároveň pokud jim v tom nebrání „vážné provozní důvody“<sup>325</sup>. Avšak na rozdíl od SRN nenavrhujeme, aby rodič v případě překročení stanovaného rozpětí hodin přišel o rodičovský příspěvek. Překročení daného limitu odpracovaných hodin by vyvolalo konflikt pouze s institutem rodičovské dovolené, jenž by vedl k jejímu přerušení.

Za účelem posílení harmonizace obou životních sfér i svobodné volby zároveň navrhujeme právní ukotvení sdíleného pracovního místa, které je inspirováno kombinací německé a slovenské právní úpravy a které bylo k integraci doporučeno ve výstupní zprávě z projektu METR (Fraňková 2015 :11). Tato právní úprava by mj. obsahovala povinnost, aby si pracovníci mezi sebe rozdělili pracovní dobu a zodpovědnosti s tím, že tak může učinit zaměstnavatel, nedohodnou-li se pracovníci sami. Právní ukotvení by taktéž obsahovalo povinnost vzájemného zastoupení pracovníků, kteří dané místo sdílejí. Tzn., že pokud se jeden pracovník např. z důvodu nemoci nemůže dostavit, je povinen toto nahlásit zaměstnavateli, který kontaktuje pracovníka druhého, jenž musí toho prvního zastoupit, pakliže mu v tom

---

<sup>324</sup> Horní limit navrhujeme z toho důvodu, že se přece jen jedná o čas, který má být věnován péči. Spodní limit proto, aby zaměstnavatel mohl nějak plánovat své lidské zdroje a nemusel poskytovat částečný např. ve výši pouhých 5 hodin týdně.

<sup>325</sup> Uvědomujeme si, že tento institut může být zaměstnavateli zneužíván. Na druhou stranu nelze nereflektovat, pokud na straně zaměstnavatelů vážné provozní důvody skutečně existují. Slabinou tohoto institutu je, že rodič se případně musí bránit u soudu, přičemž je možné očekávat, že se do souboje se svým chleboďárce nebude chtít pustit.



nebrání vážné důvody<sup>326</sup>. Právní ukotvení sdíleného pracovního místa navrhujeme na základě našeho přesvědčení, že pakliže budou zákonem definována výše popsaná pravidla, mohla by vzrůst ochota zaměstnavatelů sdílená pracovní místa nabízet. Abychom ochotu zaměstnavatelů ještě dále podpořili, navrhujeme taktéž v souladu se zprávou z projektu METR finanční podporu částečných úvazků formou 3 % slevy na dani pro zaměstnavatele a 2,5 % slevy pro zaměstnance (Fraňková 2015 :11)<sup>327</sup>.

V rámci podpory svobodné volby, harmonizace obou životních sfér, ale také pro posílení genderové rovnosti navrhujeme, aby byl upraven limit, který nyní dává rodičům možnost umístit svého potomka mladšího 2 let do institucionální péče pouze na 46 hodin<sup>328</sup> měsíčně. Neboť je pro nás tento limit nedostačující, navrhujeme jeho zvýšení na 120 hodin měsíčně, při které je již např. možno vykonávat alespoň 75 % pracovního úvazku<sup>329</sup>.

Abychom oslabili závislost rodiny na domácí péči, vytvořili vhodnější podmínky pro harmonizaci obou životních sfér a umožnili svobodnější volbu, navrhujeme vedle již schváleného nároku na místo ve školce od 2 let věku dítěte zavést právní nárok na službu péče o dítě již od jednoho roku. Otázkou je však, zda by tento nárok měl být uspokojován i skrze služby typu dětské skupiny a mikrojesle. Domníváme se totiž, že dětská skupina a mikrojesle by měla být služba, která bude i nadále finančně podporována, avšak mělo by se jednat o službu, která vzniká tzv. odspodu, přičemž rodiče by neměli být nuceni tuto formu služby využívat. Vede nás k tomu to, že na dětské skupiny a mikrojesle jsou kladeny nižší kvalitativní požadavky, přičemž se domníváme, že by rodič měl mít k dispozici volbu tzv. „klasické varianty“. Navrhujeme proto, aby územně samosprávné celky měly povinnost primárně rozšiřovat kapacity již existujících jeslí či MŠ<sup>330</sup>, případně vystavět kapacity nové. Uspokojit nárok na službu péče o dítě by skrze mikrojesle či dětské skupiny bylo možné jen v případě souhlasu rodiče či akutního nedostatku kapacit, kdy by tyto služby pomohly překlenout období nutné k zajištění kapacit služeb klasických. Ostatně obdobně je tomu i v SRN, kde je ekvivalent

---

<sup>326</sup> Tento termín by bylo třeba hlouběji definovat, aby se předešlo nesprávnému výkladu z jedné či druhé strany.

<sup>327</sup> Dle citované zprávy je toto nastavení nejúčinnější u rodin s dětmi do 6 let, což obsahuje i naši cílovou skupinu (Fraňková 2015 :11).

<sup>328</sup> Tato hodinová dotace umožňuje práci maximálně 11,5 hodiny týdně, což nepředstavuje ani poloviční úvazek, konkrétně pouze 57,5 % polovičního úvazku a 28,75 % úvazku plného.

<sup>329</sup> Zároveň by mělo být aplikováno pravidlo, kdy budou při přijímání upřednostňovány děti rodičů, kteří pracují, studují nebo se účastní rekvalifikačního programu.

<sup>330</sup> Uvědomujeme si, že MŠ nejsou primárně určené k péči o děti ve věku 1 roku. Nicméně je možno MŠ rozšířit tzv. „jeselské oddělení“.

mikrojeslí a dětských skupin nabízen až ve chvíli, kdy nelze právní nárok uspokojit skrze „klasickou službu“. Jsme si vědomi, že je možno vést diskusi o tom, zda by nebylo nákladově i časově efektivnější primárně investovat do mikrojeslí a dětských skupin spíše, než do klasických služeb. Nicméně onen argument rozdílných kvalitativních požadavků u nás převažuje nad náklady<sup>331</sup>. V každém případě by bylo vhodné, aby diskuse ohledně tohoto dilematu, která přesahuje možnosti naší práce, byla odbornou veřejností vedena ještě před tím, než by došlo k finálnímu rozhodnutí.

V souladu se SRN dále navrhuje, aby měl stát povinnost rodičům proplatit náklady, které jim vznikly v souvislosti s nutností zajištění privátní služby péče o dítě v důsledku toho, že jim nebyla zajištěna služba veřejná. K proplacení by pak byl určen rozdíl mezi cenou oné privátní služby a mezi cenou, na kterou by rodič ve veřejném zařízení měl nárok<sup>332</sup>. S výše navrženým právním nárokem pak přichází i možnost žalovatelnosti ušlých nákladů, které by rodičům vznikly v souvislosti s nedostupností veřejné služby péče o dítě. Co se zmíněných mikrojeslí a dětských skupin týče navrhuje, aby jejich financování, poté co skončí podpora z ESF, pokračovalo ze státního rozpočtu. Po vzoru SRN také dále navrhuje integraci principu Einkommensstaffelung, tedy povinnosti odstupňování poplatků dle příjmu domácnosti. Tato povinnost by se týkala pouze institucí, které mají veřejného zřizovatele. Ačkoliv v SRN zákon odstupňování výše poplatku dle socio-ekonomické situace rodičů blíže nespecifikuje, (SGB VIII, § 90, Regelungen zur Beteiligung 2016 :4–7) pro ČR navrhuje konkrétní regulaci a to takovou, aby poplatky nesměly překročit 3 % příjmu domácnosti, přičemž u sociálně slabých domácností bude stále možno příspěvek zcela odpustit<sup>333</sup>. Zavedení tohoto opatření předpokládá zvýšené náklady obcí, potažmo státu. Slibujeme si však od něj finančně přístupnější službu péče o dítě a odstranění finanční bariéry zejména pro nízkopříjmové skupiny.

---

<sup>331</sup> Je-li řeč o nákladech, Kalíšková, Münich a Pertold spočítali, že i podpora MŠ se stále ekonomicky vyplatí (2016).

<sup>332</sup> Lze doporučit, aby územně samosprávné celky publikovaly seznam privátních zařízení, které by v takovém případě měli rodiče primárně využít, mají-li tato zařízení volné kapacity. Mohlo by se tím zamezit vzniku příliš vysokých nákladů (rodič by totiž např. mohl jinak sáhnout po extrémně drahé privátní službě).

<sup>333</sup> Zcela odpustit poplatek sociálně slabým rodinám je v pravomoci ředitele a takto bychom to ponechali.



## Závěr

V této práci jsme se zaměřili na rodinné politiky České republiky a Spolkové republiky Německo s cílem analyzovat vybrané veřejně-politické nástroje na pozadí konceptu familismu s důrazem na genderovou rovnost. Provedli jsme sekundární analýzu dostupných pramenů a zhodnocení skrze vybraná hlediska, čímž se nám podařilo odpovědět na stanovené výzkumné otázky a splnit cíl práce. V rámci jeho plnění jsme také navrhli opatření, která vnímáme jako vhodná pro integraci mezi české veřejně-politické nástroje. Ta jsou víceméně inspirována německou rodinnou politikou, ale také například tuzemským výzkumem, viz zpráva z projektu METR (2015).

Analýzou vybraných veřejně-politických nástrojů jsme si taktéž chtěli utvořit obrázek o tom, jakým způsobem obě zkoumané země reagují na výzvy, kterým je ve světle společenských a strukturálních změn potřeba čelit. Analýza a hodnocení vybraných politik nám ukázala, že mezi SRN a ČR existují, ačkoliv se jedná velmi kulturně blízké země s částečně podobným vývojem, výrazné rozdíly v podstatě ve všech zkoumaných hlediscích. Tedy jak v oblasti harmonizace obou životních sfér a svobodné volby životní strategie, tak i v oblasti oslabování závislosti v péči na rodině a v oblasti genderové rovnosti. O SRN, jakkoliv se nejedná o zemi, která by platila za progresivního leadera<sup>334</sup> na poli podpory žen v participaci na trhu práce či v podpoře genderové rovnosti, a která je spíše zemí konzervativních hodnot, se dá říci, že se designem své rodinné politiky snaží jít naproti potřebným změnám více než ČR. Jinými slovy koncept rodinné politiky v SRN je nastaven tak, aby podporoval nejen domácí péči, ale také aby umožňoval sladění rodinného a pracovního života a zejména svobodnou volbu životní strategie. A to vše s důrazem na genderovou rovnost, kterou se svými regulacemi snaží podporovat.

V případě České republiky je stav poněkud jiný. Ta sice umožňuje domácí péči, zároveň však jen velmi sporadicky poskytuje nástroje umožňující sladění obou životních sfér či skutečně svobodně svobodnou volbu, a to vše bez zohlednění genderové dimenze. Ve světle naší analýzy se nám jeví, že ČR nové výzvy současné doby reflektuje jen minimálně. Tento stav je však třeba změnit. Netvrdíme, že má Česká republika vyrazit rovnou „skandinávskou cestou“ či že bude snadné měnit naše kulturní vzorce, vnímání genderových rolí či postoje zaměstnavatelů vůči ženám či částečným úvazkům. Jistě je ale možné upravit design rodinné politiky tak, aby

---

<sup>334</sup> To by se dalo říci např. o severských zemích.

nabízel co nejširší možnosti v oblasti sladování obou životních sfér, aby umožňoval skutečně svobodnou volbu a aby jeho nástroje nebyly genderově zabarvené. Je tedy vhodné, aby se ČR snažila vymanit ze současného stavu, který odpovídá familismu s genderovou nerovností a snažila se přiblížit ke kategorii volitelného familismu s genderovou rovností, jakkoliv si uvědomujeme, že tyto změny nemusí být snadné prosadit. Positivní zprávou může být, že si tuto nutnost někteří čeští tvůrci veřejných politik patrně uvědomují, o čemž svědčí například některá již odhlasovaná opatření<sup>335</sup> či zatím nerealizované návrhy uvedené v Koncepci rodinné politiky (2017 :39-41). Samozřejmě je otázkou, do jaké míry budou všichni aktéři ochotni pokračovat v dalších změnách či zda naopak nebudou mít tendenci jim bránit nebo dokonce bořit ty, které se již odhlasovat podařilo.

---

<sup>335</sup> Fond pro rozvoj kapacit mateřských a základních škol, nárok na místo ve školce pro děti od 2 let, otcovská dovolená.

## Summary

This diploma thesis „*Harmonization of family and work life from the view of familialism concept in chosen countries*“ deals with question of how both chosen countries, the Czech republic and Germany are prepared for challenges that inevitably comes with ongoing changes in our society, especially on the field of work and private life reconciliation of families with children under three years of age. Therefore this diploma thesis focuses on relevant public policy instruments of both countries and analyzes how their regulations reflects nowadays challenges.

In the theoretic part this diploma thesis offers more detailed description and explanation of above mentioned changes and challenges and their affects on work-life balance, gender equality, women and their aspirations, family decision-making concerning reproductive plans and fertility itself. As next, the diploma theses brings explanation of relationship between different policy designs and their potential fo influent above mentioned aspects of our lives. While doing it the diploma thesis focuses on relevant public policies like system of parental leaves and related financial support, childcare institutions and on system of flexible work (part-time jobs) and related legislation.

In its analytical part the diploma thesis analyses concrete public policy instruments of both countries and compares them with each other. For the purpose uses predefined categories of public regulations that allows us to perform meaningful comparison of relevant public policy tools. The analysis itself is performend in the analytical framework of gender-sensitive familialism concept formulated by Sigrid Leitner. After relevant policy instruments are evaluated from the view of familialism concept, both countries are assigned to concrete category of familialism they fit best to. Finally, in the chapter „*Discussion and summary of recommendation*“ we formulate our suggestions for modification of some concrete regulations in the Czech public inspired by chosen regulations that are used in Germany and that we consider as instruments with potential to positively influent harmonization of family and work life, gender equality and free choice of life strategy.

## Seznam použitých zdrojů

ANKER, R. 1998. Gender and jobs. Sex segregation of occupation in the world. International labour office. Geneva. 444 s. ISBN: 92-2-109524-X. In KŘÍŽKOVÁ, A. SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. 2009. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z [www: https://www.researchgate.net/publication/47125390](https://www.researchgate.net/publication/47125390)

Anonymní zdroj. č. 1. Telefonický rozhovor s pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí dne 14.3.2017.

Anonymní zdroj. č. 2. Telefonický rozhovor s pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí dne 14.3.2017.

APERIO 2017. *Školky, dětské skupiny, mikrojesle a další - co je co?* [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z [www: http://www.aperio.cz/741/skolky-detske-skupiny-mikrojesle-a-dalsi-co-je-co](http://www.aperio.cz/741/skolky-detske-skupiny-mikrojesle-a-dalsi-co-je-co)

ASOCIACE LESNÍCH MŠ. 2016. *Co je lesní mateřská školka*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z [www: http://www.lesnims.cz/lesni-ms/co-je-lesni-materska-skola.html](http://www.lesnims.cz/lesni-ms/co-je-lesni-materska-skola.html)

BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind? Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z [www: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

BARTÁKOVÁ, H. 2008. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. [Disertační práce]. Brno: MUNI, FSS. [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z [www: http://is.muni.cz/th/54472/fss\\_d/Bartakova\\_disertacni\\_prace.doc](http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/Bartakova_disertacni_prace.doc)

BECK, U. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. ISBN 80-86429-32-6. In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z [www: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf)

BECKER, G. 1985. *Human capital, effort, and the sexual division of labor*. Journal of Labor Economics 3(1): 33–58. In PYTLÍKOVÁ, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. IDEA. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z [www: https://idea.cerge-](https://idea.cerge-)

ei.cz/files/IDEA\_Studie\_11\_Rozdily\_vydelku\_ve\_vztahu\_k\_materstvi/files/downloads/IDEA\_Studie\_11\_Rozdily\_vydelku\_ve\_vztahu\_k\_materstvi.pdf

BERTELSMANN STIFTUNG. *Zu wenig Erzieherinnen in Kitas: Qualität bleibt in der frühkindlichen Bildung oft auf der Strecke*. Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. In STRALCZYNSKÁ LOUDOVÁ, B. *Současné reformy institucionální předškolní výchovy ve Spolkové republice Německo*. [Disertační práce]. 2016. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/140048889>

BIČÁNKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. IDEA. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [http://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)

BMFSFJ 2011. *Familienpolitik und Fertilität: demografische Entwicklungen und politische Gestaltungsmöglichkeiten*. Monitor Familienforschung, vydání č. 27, s. 19. [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/76228/3439c9738349eaf8aba65b595cd22df5/monitor-familienforschung-ausgabe-27-data.pdf>

BMFSFJ 2011. Familienpolitik und Geburtenrate. Ein internationaler vergleich. [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/93782/68de73b5d72d8a76a856e1391da67ca5/familienpolitik-und-geburtenrate-data.pdf>

BMFSFJ 2017. *Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/113848/bf9083e0e9ad752e9b4996381233b7fa/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2016-ausgabe-2-data.pdf>

BMFSFJ 2018. *Familien-Wegweiser. Elternzeit*. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <http://www.familien-wegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=40002.html>

BMFSFJ 2018. *Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/93862/4ba520100f0bde228598d1271c32cfd4/frauen-im-minijob-data.pdf>

BMFSFJ 2018. *Leitfaden zum Mutterschutz* [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/94398/3b87a5363865637dd3bf2dd6e8ec87e0/mutterschutzgese-tz-data.pdf>



- BMFSFJ. 2012. *Unternehmen Kinderbetreuung. Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/95428/8aa7758aa9fb560f5d41fe6d288d364a/unternehmen-kinderbetreuung-praxisleitfaden-betriebliche-kinderbetreuung-data.pdf>
- BMFSFJ. 2013. *Kindertagespflege: die Familiennahe Alternative*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/94148/3b2d56990aa9cf95245d95206c96406e/kindertagespflege-leitfaden-tagespflegepersonen-data.pdf>
- BMFSFJ. 2015. *Familien Bilder in Deutschland und Frankreich*. Ausgabe 34. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/76252/0c016a5969e447087f8a6b6883a06d80/monitor-familienforschung-ausgabe-34-data.pdf>
- BMFSFJ. 2017. *Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/chancen-und-teilhabe-fuer-familien/elternchance>
- BMFSFJ. 2017. *Fakten und Empfehlungen zu den Regelungen in der Kindertagespflege*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/89194/0e0965d6d1337db4f2330382a4ba9ca5/fakten-kindertagespflege-data.pdf>
- BMFSFJ. 2017. *Gute Kinderbetreuung*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/gute-kinderbetreuung/73518>
- BMFSFJ. 2018. *Ausbau der Kindertagespflege*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/ausbau-kindertagespflege/ausbau-der-kindertagespflege/86394>
- BMFSFJ. 2018. *Bundesprogramm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://kitaplus.fruhechancen.de/programm/ueber-das-programm/>
- BMFSFJ. 2018. *Bundesprogramm KiTaPlus. Standortkarte 2015*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <http://kitaplus.fruhechancen.de/programm/standortkarte/>
- BMFSFJ. 2018. *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*. [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/93614/883f631806ac368da9d4a5a1cce66aa8/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf>

BMFSFJ. 2018. *Gesetzliche Grundlagen für den Ausbau der Kinderbetreuung*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/gesetzliche-grundlagen-fuer-den-ausbau-der-kinderbetreuung/86386> a také z www: <https://www.bmfsfj.de/blob/86364/0d6a43616f276f3c75466149ea163d86/2011-zwischenevaluierung-investitionsprogramm-kinderbetreuungsfinanzierung-2008-2013-data.pdf>

BMFSFJ. 2018. *Mutterschaftsleistungen im Überblick*. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/mutterschaftsleistungen-im-ueberblick/73754?view=DEFAULT>

BMSFSJ. 2013. *Das neue Betreuungsgeld*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/das-neue-betreuungsgeld/100238?view=DEFAULT>

BOCK-FAMULLA, K. STRUNZ, E., LÖHLE, A. *Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2017 : Transparenz schaffen – Governance stärken*. Gütersloh : Verlag Bertelsmann Stiftung, 2017. ISBN 978-3-86793-828-0

BORCHOST, A. 1994. 'Welfare state regimes, women's interests and the EC', in D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* Social Policy and Society. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

BRANNEN, J 1998. „*Employment and the family lives: equalities and inequalities*.“ Pp. 76-86 in *Women, Work and Family in Europe*, eds. by Eileen Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon. London: Routledge in SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. 2016. *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>

BUNDESANZEIGER 2018. *Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*. [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z www:

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&jumpTo=bgbl117s1228.pdf#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl117s1228.pdf%27%5D\\_\\_1518969185723](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl117s1228.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s1228.pdf%27%5D__1518969185723)

BUNDESGERICHTSHOF. *Mitteilung der Pressestelle*. 2016. [online]. [cit. 2018-03-14].

Dostupné z www: <http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2016&Sort=3&nr=76248&pos=0&anz=185>

BUNDESTAG. 2016. *Regelungen zur Beteiligung der Eltern an den Kosten der Kindertagebetreuung*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:

<https://www.bundestag.de/blob/437650/020084497965bb1abb6160b3d7c6c405/wd-9-039-16--pdf-data.pdf>

BUSSEMARKER, J. and KERSBERGEN, K. 1994. 'Gender and the welfare state: some theoretical reflections', in

D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* Social Policy and Society. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www:

[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

COM(2017) 671. *Report from the Commission to the European parliament, the council and the European and economic and social committee*. EUROPEAN COMMISSION. 2017. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [http://ec.europa.eu/environment/circular-economy/implementation\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/environment/circular-economy/implementation_report.pdf)

ČEMRÁKOVÁ, M. 1997. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis, 33(4), 389-404. In SIROVÁTKA, T. a SAXONBERG, S. *Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe*. Journal of Comparative Policy Analysis, Routledge, 2006, roč. 8, č. 2, s. 189-206. ISSN 1387-6988. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www:

[https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP419/um/Failing\\_Family\\_Policy\\_in\\_Post-Communist\\_Central\\_Europe.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP419/um/Failing_Family_Policy_in_Post-Communist_Central_Europe.pdf)

ČESKÁ TELEVIZE. 2017. *Stovky dvouletých dětí se letos nedostanou do školek. Nový zákon s nimi přitom počítá*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/2202658-stovky-dvouletych-deti-se-letos-nedostanou-do-skolek-novy-zakon-s-nimi-pritom-pocita>

ČESKÁ TELEVIZE. 2018. *Babiš: I dvouleté děti do školek patří. Vzdělané matky chtějí chodit do práce.* [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/2397814-babis-i-dvoulete-deti-do-skolek-patri-vzdelane-matky-chteji-chodit-do-prace>

ČESKÁ TELEVIZE. 2018. *Senátoři se dohadují zda do školek patří dvouleté děti. Budou citově zanedbané, tvrdí pedagog.* [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/2382880-senatori-se-dohaduji-zda-do-skolek-patri-dvoulete-deti-budou-citove-zanedbane-tvrdi>

České noviny. 2017. *Strany před volbami rodinám slibují dostatek školek i růst dávek.* [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/strany-pred-volbami-rodinam-slibuji-dostatek-skolek-i-rust-davek/1516243>

ČOSIV. 2016. *Změny v předškolním vzdělávání – povinný rok předškolního vzdělávání i vzdělávání dvouletých dětí.* [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://cosiv.cz/cs/2016/08/11/zmeny-v-predskolnim-vzdelavani-povinny-rok-predskolního-vzdelavani-i-vzdelavani-dvouletych-deti/>

ČSSZ. 2017. *Peněžitá pomoc v mateřství.* [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

ČSÚ 2017. *Práce a mzdy. Mezinárodní srovnání - Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů v roce 2016.* [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174421.pdf/6d7e5b3a-6f0b-4219-ae39-487438ee65a1?version=1.1>

ČSÚ 2017. *Věkové složení obyvatelstva.* 2017. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [https://www.czso.cz/documents/10180/45948544/13006417\\_data.zip/a197becb-3a63-4a59-867d-c9518574e690?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/45948544/13006417_data.zip/a197becb-3a63-4a59-867d-c9518574e690?version=1.0)

ČSÚ. 2014. *Porodnost a plodnost.* [online]. [cit. 2018-02-29] Dostupné z www: [https://www.czso.cz/documents/10180/20554223/130069-14\\_4.pdf/a5bbb34a-133b-4170-a587-4e6d55c3fbbb?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20554223/130069-14_4.pdf/a5bbb34a-133b-4170-a587-4e6d55c3fbbb?version=1.0)

ČSÚ. 2016. *Vzdělání a vzdělávání. Mladá generace v Pardubickém kraji.* [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupný z www: <https://www.czso.cz/documents/10180/45964398/33020917a02.pdf/ac760c11-c9aa-4858-8442-1e211297b1f8?version=1.3>

ČSÚ. 2017. *Aktuální populační vývoj v Kostce.* [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

ČSÚ. 2017. *Statistická ročenka České republiky 2017*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/documents/10180/67309422/32019817.pdf/1917ff5f-f7bf-4aa3-be8e-de2835bd40e6?version=1.5>

ČSÚ. 2017. *Úhrnná plodnost podle pořadí a míry reprodukce v letech 1920–2016*. [online]. [cit. 2018-03-06] Dostupné z www: <https://www.czso.cz/documents/10180/45948568/130055170612.pdf/6fee86a1-6684-489d-9dae-1ff77c073644?version=1.0>

ČSÚ. 2017. *Zaostřeno na ženy a muže 2017*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/30000217.pdf/92da801e-56d6-4d45-8cef-67497ed59949?version=1.1>

ČSÚ. 2018. *Pohyb obyvatelstva - 2017*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-rok-2017>

DALY, M. (1994), 'Comparing welfare states: towards a gender friendly approach', in D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind? Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

DEACON, B. 1993. *Developments in East European social policy. In New Perspectives on the Welfare State in Europe, edited by C. Jones. London: Routledge*. In FENGER, H. J. M. 2005. *Welfare regimes in central and eastern Europe. Incorporating post-communist countries in a welfare régime typology*. Paper for the NIG 2005 conference. [online]. [cit. 2017-02.21.] Dostupné z www: <https://repub.eur.nl/pub/7918/BSK-CPG-2005-006.pdf>  
DEACON, B. 2000. *Eastern European Welfare States: the Impact of the Politics on globalization*. *Journal of European Social Policy*. pp 146-161. [online]. [cit. 2018-03-02]. Dostupné z www: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/a012487>

DESTATIS. 2017. *Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistungsbeuegeJ5229210167004.pdf;jsessionid=6CC443E7E0DA8D283AD827840F6B9B34.cae3?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistungsbeuegeJ5229210167004.pdf;jsessionid=6CC443E7E0DA8D283AD827840F6B9B34.cae3?__blob=publicationFile)

DĚTSKÁ SKUPINA MATEŘIDOUŠKA. 2018. *Ceník*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.dsmateridouška.cz/cenik>

DĚTSKÁ SKUPINA OŘÍŠEK. 2018. *Ceník*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://dsorisek.cz/cenik/>

DĚTSKÉ CENTRUM BEDRNÍČEK. 2018. *Jesle Praha 5 - cena*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.bedrnicek.cz/jesle-praha-5/cena-jesli/>

DEUTSCHER FAMILIENVERBAND. 2017. *Rechtsanspruch KiTaplatz*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <http://www.deutscher-familienverband.de/index.php/projekte/tipps-fuer-familien/184-rechtsanspruch-kitaplatz-fragen-antworten>

DIENEL, C. 2007. *Bevölkerungspolitik in Deutschland*. Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. [online]. [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: [http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user\\_upload/handbuch\\_texte/pdf\\_Dienel\\_Bevoelkerungspolitik\\_Deutschland.pdf](http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Dienel_Bevoelkerungspolitik_Deutschland.pdf)

DIRECRORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES. 2016. *Gender pension gap: differences between mothers and women without children*. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL\\_STU\(2016\)571363\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf)

DOUGHNEY, J., LEAHY, M. 2014. *Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics. 1, 2014, no 1, pp 37-48. [online]. [cit. 2017-02.21.] Dostupné z www: [https://www.researchgate.net/publication/228460420\\_Women\\_Work\\_and\\_Preference\\_Formation\\_A\\_Critique\\_of\\_Catherine\\_Hakim's\\_Preference\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/228460420_Women_Work_and_Preference_Formation_A_Critique_of_Catherine_Hakim's_Preference_Theory)

DREYER, R. *Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in Deutschland und Frankreich. Strukturen und Bedingungen, Bildungsverständnis und Ausbildung des pädagogischen Personals im Vergleich*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2010. ISBN: 978-3-8300-4807-7. In STRALCZYNSKÁ LOUDOVÁ, B. *Současné reformy institucionální předškolní výchovy ve Spolkové republice Německo*. [Disertační práce]. 2016. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/140048889>

DSMPSV. 2018. *Právní předpisy a stanoviska*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.dsmpsv.cz/index.php/pravni-predpisy-a-stanoviska/>

DSMPSV. 2018. *Příručka pro rodiče*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [http://www.dsmpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/114\\_MPSV\\_Prirucka-pro-rodice\\_210x210\\_update-2018\\_nahled3\\_do-tisku.pdf](http://www.dsmpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/114_MPSV_Prirucka-pro-rodice_210x210_update-2018_nahled3_do-tisku.pdf)

E-mailová korespondence s Lucií Heftlejšovou [online], 9. 4. 2018,  
lucie.hetflejsova@mpsv.cz.

EROSTAT. 2018. *Children in formal childcare or education by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> a taktéž z www: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr\\_sp210&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr_sp210&plugin=1)

ESFCR. 2017. *Pilotní ověření péče o nejmenší v Mikrojeslích v ČR*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Seminář pro žadatele. Dostupné z www: <https://www.esfcr.cz/file/10015/>

ESFCR. *Podpora vzniku a provozu dětských skupin pro podniky a veřejnost mimo hl. město Prahu*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [https://www.esfcr.cz/documents/21802/5032726/Prezentace+pro+%C5%BEadatele\\_d%C4%9Btsk%C3%A9+skupiny.pdf/92d2b61b-8502-4a14-95b6-7606a29487e9](https://www.esfcr.cz/documents/21802/5032726/Prezentace+pro+%C5%BEadatele_d%C4%9Btsk%C3%A9+skupiny.pdf/92d2b61b-8502-4a14-95b6-7606a29487e9)

ESPING-ANDERSEN, G. „*Why we need a new welfare state*“. Oxford: Oxford University Press. 2002. in SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* Social Policy and Society. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press. In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné také z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

EUROPEAN COMMISSION. 2007. *Gender pay gap: What are the causes?* [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm)

EUROPEAN COMMISSION. 2017. *Report on equality between women and men in the EU*. ISSN: 2443-5228. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www: [http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=43416](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416)

EUROSTAT 2017. *Employment statistics*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

EUROSTAT 2017. *Men: more children does not mean more part-time work*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20171117-1>

EUROSTAT 2018. *Pupils in early childhood and primary education by education level and age - as % of corresponding age population. Education and training*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. 2017. *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst\\_hheredch](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hheredch)

EUROSTAT. 2017. *Gender statistics*. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/f/fe/Gender\\_statistics\\_data\\_26\\_02\\_2018.xlsx](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/f/fe/Gender_statistics_data_26_02_2018.xlsx)

EUROSTAT. 2017. *Part-time employment rate*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100>

EUROSTAT. 2017. *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-063213\\_QID\\_31BD17AB\\_UID\\_-3F171EB0&layout=N\\_CHILD,L,X,0;SEX,L,X,1;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;TIME,C,Z,1;AGECHILD,L,Z,2;INDICATORS,C,Z,3;&zSelection=DS-063213TIME,2016;DS-063213AGE,Y25-49;DS-063213AGECHILD,TOTAL;DS-063213INDICATORS,OBS\\_FLAG;&rankName1=AGE\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName2=AGECHILD\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName3=INDICATORS\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName4=TIME\\_1\\_0\\_0\\_0&rankName5=N-CHILD\\_1\\_2\\_0\\_0&rankName6=SEX\\_1\\_2\\_1\\_0&rankName7=GEO\\_1\\_2\\_0\\_1&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time\\_mode=ROLLING&time\\_most\\_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-063213_QID_31BD17AB_UID_-3F171EB0&layout=N_CHILD,L,X,0;SEX,L,X,1;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;TIME,C,Z,1;AGECHILD,L,Z,2;INDICATORS,C,Z,3;&zSelection=DS-063213TIME,2016;DS-063213AGE,Y25-49;DS-063213AGECHILD,TOTAL;DS-063213INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=AGE_1_2_-1_2&rankName2=AGECHILD_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=TIME_1_0_0_0&rankName5=N-CHILD_1_2_0_0&rankName6=SEX_1_2_1_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23)



EUROSTAT. 2017. *Statistics explained. Fertility statistics*. [online]. [cit. 2018-03.07]. Dostupné z www: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics)

FAJTH, G. 1999. *Social Security in a Rapidly Changing Environment: The Case of Postcommunist Transformation*. *Social Policy and Administration* 33 (4):416-436. [online]. [cit. 2018-03-02] Dostupné z www: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9515.00161>

FENGER, H. J. M. 2005. *Welfare regimes in central and eastern Europe. Incorporating post-communist countries in a welfare régime typology*. Paper for the NIG 2005 conference. [online]. [cit. 2017-02.21.] Dostupné z www: <https://repub.eur.nl/pub/7918/BSK-CPG-2005-006.pdf>

FERRARINI, T. *Parental leave institutions in eighteen post-war welfare states*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research [Institutet för social forskning], 2003. ISBN 9789176040959. In FORMÁNKOVÁ, L. *Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik*. *Sociální studia*. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 1/2010. S. 69–92. ISSN 1214-813X.

FOCUS.DE. 2017. *Zahlen des IW Köln. 300.000 fehlende Kita-Plätze: So gross ist der Mangel in Ihrem Bundesland*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [https://www.focus.de/finanzen/videos/300-000-fehlende-kita-plaetze-so-gross-ist-der-mangel-in-ihrem-bundesland\\_id\\_7146014.html](https://www.focus.de/finanzen/videos/300-000-fehlende-kita-plaetze-so-gross-ist-der-mangel-in-ihrem-bundesland_id_7146014.html)

FORMÁNKOVÁ L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

FORMÁNKOVÁ, L. *Opatření harmonizace práce a rodiny ve Slovinsku a v České republice*. [Diplomová práce]. 2007. Brno: MUNI, FSS. [online]. [cit. 2018-03.10]. Dostupné z www:

[https://is.muni.cz/th/eevov/DP\\_SPSP\\_\\_Lenka\\_Formankova\\_\\_posledni\\_verze.pdf](https://is.muni.cz/th/eevov/DP_SPSP__Lenka_Formankova__posledni_verze.pdf)

FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽOVÁ, A. 2009. „*Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života*.“ *Fórum sociální politiky* 3 (2): 14-19. ISSN 1802-5854. Dostupné také z www: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2013-06.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2013-06.pdf)

FRAŇKOVÁ P., ŠIMEČKOVÁ, M., RAKUŠANOVÁ, F. *Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky (Metr)*, reg. č.: CZ.1.04/2.2.00/11.00024. Výstupní zpráva z projektu METR. Fond dalšího vzdělávání.

2015. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>

FRASER, N. 1996. *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. The Tanner Lectures on Human Value*. Stanford University, předneseno 30. duben až 2. květen 1996. [online]. [cit. 2018-02-29]. Dostupné z www:  
[https://tannerlectures.utah.edu/\\_documents/a-to-z/f/Fraser98.pdf](https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/f/Fraser98.pdf)

GERLACH, I. 2009. *Familienpolitik: Gesichte und Leitbildung*. Bundeszentrale für politische Bildung. [online]. [cit. 2018-02-28]. Dostupné z:  
[www.bpb.de/izpb/8047/familienpolitik-geschichte-und-leitbilder?p=all](http://www.bpb.de/izpb/8047/familienpolitik-geschichte-und-leitbilder?p=all)

GORNICK, J., C. and MEYERS, M., K. 2003. *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation. In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné také z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

HAKIM, C. 2003. *Competing family models, competing social policies*. Family Matters. Australian Institute of Family Studies. Vol. No. 64. [online]. [cit. 2017-02.22.] Dostupné z www: <http://www.catherinehakim.org/wp-content/uploads/2011/07/AIFSarticle.pdf>

HAKIM, C. 2006. *Women, carrers and work life preferences*. British Journal of Guidance & Counselling. Vol. 34, No. 3, August 2006. [online]. [cit. 2017-02.20.] Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23632422/Hakim\\_2006.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23632422/Hakim_2006.pdf)

HAŠKOVÁ, H. 2009. *Reprodukční preference a bezdětnost v České společnosti ve světle kvantitativních dat*. Sociologický ústav. [online]. [cit. 2018-03.22]. Dostupné z www: <http://www2.soc.cas.cz/promeny/download/1126/reprodukni%20preference%20a%20bezd%20etnost.pdf>

HOBSON B. 1994. 'Solo mothers, social policy regimes, and the logics of gender', in D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* Social Policy and Society. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostuné z www:  
[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

HOBSON, B., OLÁH, L., MORISSENS, A. *The positive turn of birthstrikes? Sites of resistance to residual male breadwinner societies and to welfare stat restructuring*. 2004. Paper presented at

ISA conference, Paris, 2-5 September in SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

Idnes. 2018. *Klaus navrhl zrušení povinné školky. Laciné gesto, zlobí se Valachová*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [https://zpravy.idnes.cz/zruseni-povinna-skolka-vaclav-klaus-mladsi-snemovna-navrh-par-domaci.aspx?c=A180126\\_111848\\_domaci\\_nub](https://zpravy.idnes.cz/zruseni-povinna-skolka-vaclav-klaus-mladsi-snemovna-navrh-par-domaci.aspx?c=A180126_111848_domaci_nub)

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES. 2017. *Demographic balance sheet 2017 - Retrospective tables*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www: <https://www.insee.fr/en/statistiques/2382605?sommaire=2382613>

iROZHLAS 2013. *Na státní jesle zapomeňte. O děti do tří let se budou starat jen soukromí zřizovatelé nebo obce*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:

[https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/na-statni-jesle-zapomente-o-deti-do-tri-let-se-budou-starat-jen-soukromi-zrizovatele-nebo-obce\\_201304260500\\_mhromadka](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/na-statni-jesle-zapomente-o-deti-do-tri-let-se-budou-starat-jen-soukromi-zrizovatele-nebo-obce_201304260500_mhromadka)

JESLE A ŠKOLKY BAMBINO. 2017. *Bambíní ceník*. [online]. [cit. 2018-03-14].

Dostupné z www: [http://dejvice.skolka-bambino.cz/download/28-cenik\\_CZ.pdf](http://dejvice.skolka-bambino.cz/download/28-cenik_CZ.pdf)

JESLE TEPLICE. *Ceník*. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:

<http://www.jesleteplice.cz/cenik/>

KAA, D. J. van de. 1987. *Europe's Second Demographic Transition*. Population Bulletin 42 (1): 1-59. Washington DC: Population Reference Bureau. In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

KALÍŠKOVÁ, K. *Idea pro volby 2017. Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby*. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-03-06] Dostupné z www: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_7\\_2017\\_Podpora\\_rodin\\_s\\_detmi/files/downloads/IDEA\\_Studie\\_7\\_2017\\_Podpora\\_rodin\\_s\\_detmi.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi/files/downloads/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi.pdf)

KALÍŠKOVÁ, K., MÜNICH, D., PERTOLD, F. 2016. *Veřejná podpora míst ve školkách se vyplatí: analýza výnosů a nákladů*. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [https://idea.cerge-ei.cz/files/Kaliskova\\_Munich\\_Pertold\\_2016\\_05\\_12.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/Kaliskova_Munich_Pertold_2016_05_12.pdf)

KAMERMAN, S., B., MOSS, P. *The politics of parental leave policies. Children, parentig, gender and the labour market*. Middletown, 2017. OR Policy press, 2009. ISBN 978 1 84742 067 1

KAPSTEIN, E. B. and MANDELBAUM M. (eds) 1997. *Sustaining the transition: The Social Safety Net in Postcommunist Europe* in KUITTO, K. *Post-Communist Welfare States in European Context: Patterns of Welfare Policies in Central and Eastern Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2016. ISBN 978 178471 198 6.

KASZA, G. 2002. 'The illusion of welfare regimes', *Italian Journal of Social Policy*, 31, 2, 271–287. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* *Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z [www: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

KOLÍNSKÁ, R. 1995. *Mateřská centra*. Praha: Pražské matky. ISBN 80-901-8640-8.  
KOSCHIN, F. *Demografie poprvé*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0859-1. 122 s.

KOTÍKOVÁ J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ. 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. VÚSP. Praha. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z [www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)

KOTRBOVÁ, L. 2014. *Trh soukromých mateřských škol v České republice*. [Diplomová práce]. 2014. Brno: MUNI, Ekonomicko-správní fakulta [online]. [cit. 2018-03-10]. [https://is.muni.cz/th/361068/esf\\_b/BP\\_Kotrbova\\_Lucie.pdf](https://is.muni.cz/th/361068/esf_b/BP_Kotrbova_Lucie.pdf)

KOTRUSOVÁ M., DOBIÁŠOVÁ, K., HOŠŤÁLKOVÁ J. 2013. *Role rodinných pečovatelů v systému sociální a zdravotní péče ČR*. Fórum sociální politiky 6. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z [www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2013-06.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2013-06.pdf)

KREISSTADT SCHELM. 2017. *Tabelle über die Höhe der Elternbeiträge für Kindertageseinrichtungen, die Tagespflege oder ODG gemäss Elternbeitragsatzung*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z [www: https://www.schwelm.de/fileadmin/user\\_upload/Jugend/docs/1718\\_Tabelle\\_ueber\\_die\\_Hoehhe\\_der\\_Elternbeitraege.pdf](https://www.schwelm.de/fileadmin/user_upload/Jugend/docs/1718_Tabelle_ueber_die_Hoehhe_der_Elternbeitraege.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, A. SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. 2009. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z [www: https://www.researchgate.net/publication/47125390](https://www.researchgate.net/publication/47125390)

KUCHAŘOVÁ, V. et al. 2009. *Péče o děti. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji*. Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07.

MPSV. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
[https://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)

KUCHAŘOVÁ, V. PEYCHLOVÁ, K. 2016. *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. VÚSP. Praha. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_411.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_411.pdf)

LÄNDERMONITOR FRÜKINDLICHE BILDUNGSSYSTEME. [online]. Bertelsmann Stiftung. In Společnost tady a teď a Demografické informační centrum. 2015. *Zavedení povinného posledního roku předškolního vzdělávání před zahájením školní docházky (Studie proveditelnosti)*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
[http://tadyated.org/wp-content/uploads/2015/10/studie\\_1\\_final.pdf](http://tadyated.org/wp-content/uploads/2015/10/studie_1_final.pdf)

LANDKREIS BÖRDE. 2010. *Richtlinie für den Bau, die Gestaltung und den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder im Landkreis Börde*. Landkreis Börde - Dezernat III - Jugendamt, Haldensleben. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
<http://www.boerdekreis.de/pdf/3310.pdf>

LEITNER, S. 2003. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." The Official Journal of the European Sociological Association. *European Societies* 5(4): 353-375. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www:  
[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2017/VPL457/um/62287526/Leitner\\_Varieties\\_of\\_familialism.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2017/VPL457/um/62287526/Leitner_Varieties_of_familialism.pdf)

LEITNER, S. 2003. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." The Official Journal of the European Sociological Association. *European Societies* 5(4): 353-375. In BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 2008 [Disertační práce]. Brno: MUNI, FSS. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www:  
[http://is.muni.cz/th/54472/fss\\_d/Bartakova\\_disertacni\\_prace.doc](http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/Bartakova_disertacni_prace.doc)

LEITNER, S. 2003. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." The Official Journal of the European Sociological Association. *European Societies* 5(4): 353-375. In FORMÁNKOVÁ L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/lexi\\_prace.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/lexi_prace.pdf)

LEWIS, J. 1992. 'Gender and the development of welfare regimes', *Italic of European Social Policy*, 2, 3. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* *Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www:

[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

LEWIS, J. and OSTNER, I. 1995. 'Gender and the evolution of European social policy', in S. Leibfreid and P. Pierson (eds), *European Social Policy*, Washington, DC: Brookings Institute. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* *Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10].

Dostuné z www:

[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

LUTZ, W., SKIRBEKK, V., TESTA, M. R. 2007. *The Low-Fertility Trap Hypothesis: Forces that May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe*. International Institute for Applied Systems Analysis. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <http://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/8465/1/RP-07-001.pdf>

LUTZ, W., V. Skirbekk. 2005. "Policies addressing the tempo effect in low-fertility countries." *Population and Development Review* 31(4): 699-720

MCDONALD, P. "Low Fertility in Singapore: Causes, Consequences and Policies." Paper presented at the Forum on Population and Development in East Asia, Beijing, May 16-17, 2005 in LUTZ, W., SKIRBEKK, V., TESTA, M. R. 2007. *The Low-Fertility Trap Hypothesis: Forces that May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe*. International Institute for Applied Systems Analysis. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <http://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/8465/1/RP-07-001.pdf>

MCDONALD, P. 2000. *Gender Equality in Theories of Fertility Transition*. *Population and Development Review*. Vol. 26, no.3. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: <http://www.jstor.org/stable/pdf/172314.pdf?refreqid=excelsior%3Afd7dfd20a614a018fbd9ec12e2b05d9d>

MCDONALD, P. 2000. Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of population research*. 17(1): 1- 16. In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. Dostupné také z www:

<https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

MCDONALD, P. 2002. Vol. 57. *Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options*. Jstor. Vol. 57. Dostupné z www: In SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-

7326-104-9. Dostupné z www:  
<https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

MĚSTSKÉ JESLE. *Ceník*. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
<http://www.jesle-teplice.cz/cs/nase-jesle/cenik>

MIKROJESLE CHMELÁČEK. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
<https://www.vcp-zatec.cz/mikrojesle-chmelacek/>

MINCER, J. 1975. *Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview. Bureau of Economic Research* (p. 71-94). In

PYTLIKOVÁ, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. IDEA. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi/files/downloads/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf)

MINI KLUB ZNOJMO. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:  
<https://www.miniklub-znojmo.cz/sluzby/mikrojesle/>

MINISTRY OF WELFARE. 2018. *Law on equal pay certification*. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <https://eng.velferdarraduneyti.is/newsinenglish/icelandic-law-on-equal-pay-certification>

MKFFI. 2018. *Kita. Familienzentren in Nordrhein-Westfalen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.kita.nrw.de/eltern/familienzentren-nordrhein-westfalen>

VESELÝ, A. a NEKOLA, M. ed. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007. Studijní texty, 40. ISBN 978-80-86429-75-5. In MOURALOVÁ, M. GEISLER, H. *Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik*. Karlova Univerzita. 2011. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [http://www.cuni.cz/ISS-138-version1-100224\\_geissler\\_mouralova\\_komparace.doc](http://www.cuni.cz/ISS-138-version1-100224_geissler_mouralova_komparace.doc)

MOURALOVÁ, M. GEISLER, H. *Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik*. Karlova Univerzita. 2011. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [http://www.cuni.cz/ISS-138-version1-100224\\_geissler\\_mouralova\\_komparace.doc](http://www.cuni.cz/ISS-138-version1-100224_geissler_mouralova_komparace.doc)

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. Studijní texty. ISBN 80-86429-58-X.

MPSV 2017. *Státní sociální podpora*. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <https://www.mpsv.cz/cs/2>

MPSV 2018. *Sociální tematika: Rodičovský příspěvek*. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupný z www: [https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)

MPSV. 2014. *Rozhovor: Podporu dětských skupin zvažuje 70% firem*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.mpsv.cz/cs/18797>

MPSV. 2016. *Specifické podmínky výzvy*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.esfer.cz/file/9849/>

MPSV. 2017. *Co se mění v roce 2018? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: <https://www.mpsv.cz/cs/29019>

MPSV. 2017. *Koncepce rodinné politiky*. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)

MPSV. 2017. *Mikrojesle*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://www.mpsv.cz/cs/23543>

MPSV. 2017. *Nemocenské pojištění v roce 2018*. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <https://www.mpsv.cz/cs/7>

MPSV. 2017. *Tisková zpráva. Od února 2018 začne platit otcovská dovolená*. [online]. [cit. 2018-03-11] Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/32239/Od\\_1.\\_unora\\_2018\\_\\_zacne\\_platit\\_otcovska\\_dovolenena.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/32239/Od_1._unora_2018__zacne_platit_otcovska_dovolenena.pdf)

MPSV. 2018. *Nemocenské pojištění. Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2018*. [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31653/K\\_Otcovska\\_2018.xls](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31653/K_Otcovska_2018.xls)

MPSV 2017. *Nejdůležitější opatření Koncepce rodinné politiky, jak ji dnes schválila vláda*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/TZ\\_MPSV\\_-\\_Vlada\\_schvalila\\_Koncepci\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/TZ_MPSV_-_Vlada_schvalila_Koncepci_rodinne_politiky.pdf)

MŠ HUTNICKÁ. *Zápis dětí*. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.mshutnicka.cz/zapis-deti>

MŠMT. 2013. *Firemní školka – informace. „Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>



MŠMT. 2016. *Zákon o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.msmt.cz/file/38849/>

MŠMT. 2017. *Informační materiál ke vzdělávání dětí od 2 do 3 let v mateřské škole*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [http://www.msmt.cz/file/39798\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/39798_1_1/)

MŠMT. 2017. *MŠMT vyhlašuje další výzvu na rozšíření kapacit MŠ a ZŠ*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-vyhlasuje-dalsi-vyzvu-na-rozsireni-kapacit-ms-a-zs-1>

MŠMT. 2017. *Předškolní vzdělávání. Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k>

MŠMT. 2018. *Předškolní vzdělávání – školy, třídy, děti podle druhu provozu, děti vzděl. podle § 34 odst. 10 a § 34b škol. zákona – podle zřizovatele*. Statistická ročenka školství. Výkonové ukazatele. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

MŠMT. *Statistická ročenka 2018. Předškolní vzdělávání – žádosti o přijetí do MŠ, jimž nebylo vyhověno – podle zřizovatele*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

MÜNICH, D. 2018. *Česká ženská lobby: neberme rodičům možnost si zvolit druh péče*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:

<http://www.pedagogicke.info/2018/02/neberme-rodicum-moznost-zvolit-si-druh.html>

MUNKOVÁ, G. *Sociální politika ve vybraných evropských zemích*. Karolinum 2004. ISBN 80-246-0780-8.

Národní kvalifikace chůva. 2018. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www:

<http://www.narodnikvalifikace.cz/Hledani/Text->

[Ch%C5%AFva%20pro%20d%C4%9Bti%20do%20zah%C3%A1jen%C3%AD%20povinn%C3%A9%20C5%A1koln%C3%AD%20doch%C3%A1zky](http://www.narodnikvalifikace.cz/Hledani/Text-Ch%C5%AFva%20pro%20d%C4%9Bti%20do%20zah%C3%A1jen%C3%AD%20povinn%C3%A9%20C5%A1koln%C3%AD%20doch%C3%A1zky)

NEZISKOVÁ ORGANIZACE JAHODA. 2017. *Ceník platný od září 2017*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.vinohrady-jahoda.cz/cenik/>

O'CONNOR, J., S. 1996. 'Gendering welfare state regimes', *Current Sociology*, 44, 2, 1–130. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* *Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www:

[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

ORLOFF A. 1993. 'Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states', *American Sociological Review*, 58, 303–328. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* Social Policy and Society. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

ORLOFF, A, S. 2009. *Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda*. American sociological association. [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <http://www.jstor.org/stable/40376139>

PALONCYOVÁ J., BARVÍKOVÁ, J., KUCHAROVÁ, V., PEYCHLOVÁ, K. 2014. VUPSV. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_381.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_381.pdf)

PALONCYOVÁ, J. 2017. *Profesní kvalifikace*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Praha. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_432.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_432.pdf)

PEKAROVÁ, A., M. 2015 *Rodičovská pro prarodiče? Školka je lepší než babička, namítá politik*. [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z www: <https://wave.rozhlas.cz/rodicovska-pro-prarodice-skolka-je-lepsi-nez-babicka-namita-politik-6542493>

PHELPS, E. 1972. *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *The American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, (Sep., 1972), pp. 659-661. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <http://www.jstor.org/stable/1806107?origin=JSTOR-pdf>

Profi chůva. 2018. *Domáci. Profi chůvy*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.profichuva.com/Domaci/ProfiChuvy>

PROSTOR PRO RODINU. 2018. *DS Hrajeme si*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.prostorprorodinu.cz/hrajeme-si>

PROSTOR PRO RODINU. 2018. *Mikrojesle*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.prostorprorodinu.cz/mikrojesle>

PYTLÍKOVÁ, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. IDEA. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi/files/downloads/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf)

RAGIN, C. 1989. *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. In Vancea, M. 2000. *Fuzzy-set social science*. University of Chicago press. 352 stran. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n80/02102862n80p299.pdf>

RAGIN, Charles C. *Constructing social research: the unity and diversity of method*. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994. *Sociology for a new century*. ISBN 0-8039-9021-9.

RESKIN, B., I. PADOVIC. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press. In KRÍŽKOVÁ, A. SLOBODA, Z. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1

REVUE PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU A VÝZKUM. 2017. *Na částečný úvazek v ČR pracuje pětina žen, v EU téměř třetina*. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupný z www: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/na-castecny-uvazek-v-cr-pracuje-petina-zen-v-eu-temer-tretina/>

Rozsudek ze dne 09.07.2014. Spisová značka: 21 Cdo 1821/2013. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupný z www: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>

SAINSBURY, D. 1999. 'Gender, policy regimes and politics', in D. Sainsbury (ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford: Oxford University Press. In BAMBRA, C. 2004. *The worlds of welfare: illusory and gender blind?* *Social Policy and Society*. Volume 3, Issue 03. ISSN: 1474-7464 [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: [https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra\\_The\\_Worlds\\_of\\_Welfare.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62287526/Bambra_The_Worlds_of_Welfare.pdf)

SIROVÁTKA, T, ŠIMÍKOVÁ I., JAHODA, R., GODAROVÁ, J. *Poverty, material deprivation and social exclusion in the Czech Republic with an emphasis on children and households with children*. VÚPS [online]. Praha, 2015 [cit. 2018-03-16]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/webisnt/cicsonew.htm>

SIROVÁTKA, T. a SAXONBERG, S. *Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe*. *Journal of Comparative Policy Analysis*, Routledge, 2006, roč. 8, č. 2, s. 189-206.

- ISSN 1387-6988. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z www:  
[https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP419/um/Failing\\_Family\\_Policy\\_in\\_Post-Communist\\_Central\\_Europe.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP419/um/Failing_Family_Policy_in_Post-Communist_Central_Europe.pdf)
- SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné také z www: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>
- SOCHOROVÁ, P., MINÁROVÁ, M., RIEBOVÁ, J. 2013. *Flexibilní pracovní úvazky. Jak na ně?* People management forum. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z www: <https://anzdoc.com/flexibilni-pracovni-uvazky-jak-na-n-petra-sochorova-martina-.html>
- SPIEGEL. 2007. *Länder und Kommunen umzingeln von der Leyen*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/krippen-gipfel-laender-und-kommunen-umzingeln-von-der-leyen-a-475293.html>
- SPIEKER, M. *Sociální stát a jeho krize*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. Vita socialis. ISBN 80-85795-26-4.
- SPIESS, A. 2017. *DIW Wochenbericht. Kinder-tageseinrichtungen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.566614.de/17-41.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.566614.de/17-41.pdf)
- SPOLEČNOST TADY A TEĎ A DEMOGRAFICKÉ INFORMAČNÍ CENTRUM. 2015. *Zavedení povinného posledního roku předškolního vzdělávání před zahájením školní docházky (Studie proveditelnosti)*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
[http://tadyated.org/wp-content/uploads/2015/10/studie\\_1\\_final.pdf](http://tadyated.org/wp-content/uploads/2015/10/studie_1_final.pdf)
- STADT ESLINGEN. 2017. *Kostenbeitragstabelle zur Elternbeteiligung für die Kindertagespflege im Landkreis Esslingen (§ 90 SGB VIII)*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
[http://www.tvfk.de/fileadmin/media/kinderbetreuung/Wirtschaftliche\\_Jugendhilfe/Kostenbeitragstabelle.pdf](http://www.tvfk.de/fileadmin/media/kinderbetreuung/Wirtschaftliche_Jugendhilfe/Kostenbeitragstabelle.pdf)
- STADT TÜBINGEN. 2018. *Satzung über die Erhebung von Gebühren für die städtischen Kindertageseinrichtungen (Gebührensatzung Kindertageseinrichtungen)*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www:  
[https://www.tuebingen.de/verwaltung/uploads/indertageseinrichtungen\\_gebuehrensatzung.pdf](https://www.tuebingen.de/verwaltung/uploads/indertageseinrichtungen_gebuehrensatzung.pdf)
- STANDING, G. 1996. *Social Protection in Central and Eastern Europe: a Tale of Slipping Anchors and Torn Safety Nets*. In ESPING-ANDERSEN, G. *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Sage. ISBN-10: 0761950486
- STATISTA. 2017. *Höhe des durchschnittlichen Nettolohns/ Nettogehalts im Monat je Arbeitnehmer in Deutschland von 1991 bis 2017*. [online]. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z

www: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/370558/umfrage/monatliche-nettoloehne-und-gehaelter-je-arbeitnehmer-in-deutschland/>

STATISTISCHES BUNDESAMT 2017. *Zahl der Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung um 5,7 % gestiegen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/07/PD17\\_255\\_225pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/07/PD17_255_225pdf.pdf?__blob=publicationFile)

STATISTISCHES BUNDESAMT. 2017. *Kinder in Kindertageseinrichtungen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialeleistungen/Kindertagesbetreuung/Tabellen/Tabellen\\_KinderKindertageseinrichtungenBL.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialeleistungen/Kindertagesbetreuung/Tabellen/Tabellen_KinderKindertageseinrichtungenBL.html)

STATISTISCHES BUNDESAMT. 2017. *Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren*. [online]. [cit. 2018-03-06]. Dostupné z www: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenZiffer.html>

STATUTÁRNÍ MĚSTO OLOMOUC. *Poplatky za pobyt v jeslích*. 2012. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <http://www.olomouc.eu/obcan/socialni-sluzby/detske-jesle/poplatky>

STRALCZYNSKÁ LOUDOVÁ, B. *Současné reformy institucionální předškolní výchovy ve Spolkové republice Německo*. [Disertační práce]. 2016. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/140048889>

ŠATAVA, J. 2016. *Vliv mateřství na výši starobního důchodu*. IDEA. Cerge-ei. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_13\\_Vliv\\_materstvi\\_na\\_starobni\\_duchod/mobile/index.html#p=15](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_13_Vliv_materstvi_na_starobni_duchod/mobile/index.html#p=15)

T-ONLINE.DE. *Urteil Kinderplatz darf nicht zu weg sein*. 2013. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: [http://www.t-online.de/leben/familie/kleinkind/id\\_64568758/urteil-zum-kita-ausbau-krippenplatz-darf-nicht-zu-weit-weg-sein.html](http://www.t-online.de/leben/familie/kleinkind/id_64568758/urteil-zum-kita-ausbau-krippenplatz-darf-nicht-zu-weit-weg-sein.html)

TAGESELTERNVEREIN. 2018. *Informationen für Tagesmütter*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: [http://www.tageselternverein.de/download/Broschuere\\_TM.pdf](http://www.tageselternverein.de/download/Broschuere_TM.pdf)

Tagesmutter. 2016. *Kosten und Preise*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.tagesmutter.com/eltern-ratgeber/tagesmutter-kosten/>

TAYLOR-GOUBY, P. 2004. *New risks and social change*. ResearchGate. [online] [cit. 2018-03-22]. Dostupné z www: [https://www.researchgate.net/profile/Peter\\_Taylor-Gooby/publication/242612618\\_New\\_Risks\\_and\\_Social\\_Change/links/0deec52fd917a5d1000000/New-Risks-and-Social-Change.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Peter_Taylor-Gooby/publication/242612618_New_Risks_and_Social_Change/links/0deec52fd917a5d1000000/New-Risks-and-Social-Change.pdf?origin=publication_detail)

The Carolina Abecedarian Project. 2012. [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z www: <http://abc.fpg.unc.edu/>

ÚZIS ČR. 2012. *Síť zdravotnických zařízení 2011*. In VÚSP 2012. *Jesle*. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupný z www: [http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2a&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2a&site=default)  
VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. VÚPSV Praha. 2004 in SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9.

VEČEŘA, M. *Teorie sociálního státu*. Brno: Iuridica Brunensia, 1995. Právo a současnost. ISBN 80-85964-20-1.

VEREINIGTE LOHNSTEUERHILFE. 2018. *Kindebetreuung – welche kosten kann ich absetzen?* [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.vlh.de/familie-leben/kinder/kinderbetreuung-welche-kosten-kann-ich-absetzen.html>

VEXCASH 2016. *Kindebetreuung mit Tagesmutter: Kosten & Informationen*. [online]. [cit. 2018-03-20]. Dostupné z www: <https://www.vexcash.com/blog/tagesmutter-kosten/>

VG KÖLN. 2013. Beschluss vom 18. Juli 2013 · Az. 19 L 877/13. [online]. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z www: <https://openjur.de/u/638182.html>

VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální. Rovnost nestačí - zpráva z evropské konference o rovných příležitostech*. Gender a výzkum. Roč. 7, č. 2/2006, s. 75 - 78. [online]. [cit. 2017-02.21.] Dostupné z www: [https://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f\\_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf](https://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf)

VOLEJNÍČKOVÁ, R. 2015. *Gender gaps in pay and pensions: the Czech Republic*. Otevřená společnost. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/986>

WICHTERLOVÁ, L. 2016. *Rodinná politika v ČR: Podpora osobní volby a služeb pro rodiny*. Zpravodaj gender studies, o. p. s. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z www: <http://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/rodinna-politika-v-cr-podpora-osobni-volby-a-sluzeb-pro-rodiny>

WOLCHIK, S., L. 1995. *Women and the politics of transition in the Czech and Slovak Republics*, in RUESCHEMEYER (Ed.) *Women in the politics of Post-communist Eastern Europe* (Armonk, NY: M. E. Sharpe), pp. 3-27, in SIROVÁTKA, T. a SAXONBERG, S. *Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe*. *Journal of Comparative Policy Analysis*, Routledge, 2006, roč. 8, č. 2, s. 189-206. ISSN 1387-6988. [online]. [cit. 2018-03-04]. Dostupné z [www](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP419/um/Failing_Family_Policy_in_Post-Communist_Central_Europe.pdf):

WORLD ECONOMIC FORUM. 2017. *The Global Gender Gap Report*. [online]. [cit. 2018-02-30]. Dostupné z [www](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf): [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)

## **Zákony České republiky**

§ 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

§ 195 zákona č. 262/2006 sb., Mateřská dovolená

§ 197 zákona 262/2006 Sb., Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

§ 239 zákona č. 262/2006 Sb. Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

§ 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 304 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 31 zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.

§ 32 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

§ 34 Zákona č. 561/2004 Sb. předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

§ 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 35b odst. 6 zákona č. 586/1992 o daních z příjmů

§ 38 zákona zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdravý lidu

§ 42 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

§ 43 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

§ 44 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

§ 53 zákona 262/2006 sb., Zákoník práce

§ 54 zákona 262/2006 sb., Zákoník práce

§ 6 vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání

§ 75 zákona č. 262/2006 Sb., Dohoda o provedení práce

§ 76 zákona č. 262/2006 Sb., Dohoda o pracovní činnosti

§196 zákona č. 262/2006 sb., Rodičovská dovolená

Vyhláška 180/2015 Sb. o zakázaných pracích a pracovištích

Vyhláška č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání.

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky

Vyhláška č. 280/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných

Vyhláška č.410/2005 sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých

Zákon 262/2006 sb., - Zákoník práce

Zákon č. 117/1995 Sb., - Zákon o státní sociální podpoře

Zákon č. 178/2016 Sb., ze dne 20. dubna 2016, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

Zákon č. 247/2014 Sb. o dětské skupině

Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Zákon č. 472/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)



Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

Zákon č. 89/2012 Sb. (Občanský zákoník)

Zákon č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů,

## **Zákony Spolkové republiky Německo**

§ 9, Verlängerung der Arbeitszeit. Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

§ 13, Arbeitsplatzteilung. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 15, Abs. 7, Satz 5. Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

§ 18, Kündigungsschutz. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

§ 22 SGB VIII Grundsätze der Förderung. Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Kinder- und Jugendhilfe

§ 24 SGB VIII Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

§ 24i, Mutterschaftsgeld. Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung

§ 43, Absatz 3, SGB VIII Erlaubnis zur Kindertagespflege. Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Kinder- und Jugendhilfe

§ 45 SGB VIII Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

§ 90 Pauschalierte Kostenbeteiligung. Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Kinder- und Jugendhilfe

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

Sozialgesetzbuch (SGB VIII) Kinder- und Jugendhilfe

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG).



## Teze diplomové práce

**Jméno studenta/studentky:** Milan Krám

**Název v jazyce práce:** Sladřování rodinného a pracovní života na pozadí konceptu familismu ve vybraných zemích.

**Název v anglickém jazyce:** Harmonization of family and work life from the view of familialism concept in chosen countries.

**Klíčová slova:** Sladřování rodinného a pracovního života, sociální stát, familismus, rodičovská dovolená, mateřská dovolená, otcovská dovolená, služba péče o dítě, genderová rovnost

**Klíčová slova anglicky:** Work-life balance, welfare state, familialism, institutional childcare, gender equality, parental leave, maternity leave, paternity leave

**Akademický rok vypsání:** 2017–2018

**Jazyk práce:** Čeřtina

**Typ práce:** Diplomová

**Ústav:** Katedra veřejné a sociální politiky

**Vedoucí / řkolitel:** Ing. Mgr. Olga Angelovská

**Obor práce:** Veřejná a sociální politika

### ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Vymezení předmětu zkoumání, zdůvodnění výběru výzkumného tématu, návaznost na jiné práce

*Práce se zaměřuje na oblast regulací a opatření zaměřených na sladování pracovního a privátního života u rodin s dětmi do tří let věku. Naše společnost prochází jistým vývojem a společenskými změnami, na které je třeba reagovat změnami sociálních a zejména rodinných politik. Je možno říci, že ČR v této oblasti zatím zaostává, což se projevuje významným (v porovnání s ostatními zeměmi EU) znevýhodněním žen na trhu práce, vyznačujícím se tzv. „gender pay gap“, pozdním návratem žen na trh práce, a jejich dlouhou absencí na něm. Dále nevyvážením genderových rolí a potvrzováním jejich tradičního pojetí, nezohledněním neplacené domácí práce či, v neposlední řadě, ztíženou možností svobodně volit životní strategie. Tyto jevy lze považovat za celospolečensky velmi významné a v současné době také velmi diskutované, přičemž můžeme říci, že je na tomto poli ještě třeba odvést spoustu práce. Tyto důvody mě vedou ke zvolení tohoto tématu.*

## 2. Cíle diplomové práce

*Hlavním cílem je zjistit „Jakým způsobem design rodinných politik u vybraných států podporuje harmonizaci privátního a pracovního života a genderovou rovnost v domácí péči v kontextu konceptu familismu u rodin s dětmi do tří let věku.“ Skrze tento koncept budou analyzovány vybrané státy a design jejich politik s cílem zjistit jakým způsobem tyto státy podporují harmonizaci privátního a pracovního života, svobodnou volbu životní strategie, ale také genderovou rovnost. Závěrem se také pokusíme na straně SRN identifikovat regulace, které by bylo vhodné doporučit k integraci v ČR a u kterých je možno očekávat potenciál pozitivním způsobem ovlivnit harmonizaci obou sfér života, možnosti svobodné volby životní strategie, jakožto i genderovou rovnost.*

*Zkoumanými státy budou Česká republika a SRN (z důvodu kulturní blízkosti).*

*Pokud to dostupnost zdrojů a vývoj práce umožní, budou zkoumány také Francie a Švédsko.*

## **SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY:**

Bambra, C. “The worlds of welfare: illusory and gender blind?” *Social Policy&Society*, 2004, vol. 3, iss.3, pp.201-211.

Bičáková, A., and Kalíšková, K. (2016). *Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: Příklad České republiky*. *Politická ekonomie*, 64(6), 695-712.

Bonoli, G., George, V., Taylor-Gooby, P. *European Welfare Futures: towards the theory of retrenchment*. Polity Press 2004.

Bosničová, N., Kovářová, J. 2012. *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies

Čermáková, M. a kol. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. 2nd ed. Princeton: Princeton University Press.

Hašková, H., Křížková, A., a Dudová, R. (2015). *Ekonomické dopady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení?* Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Hornová, M. 2012. *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Praha: Gender Studies.

Hora, O. 2009. *Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života*. In Fórum sociální politiky. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [online] Cit.15. 4. 2013.

<[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_2\\_2009.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf)>

Křížková, A., Dudová R., Hašková H., Maříková, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Maříková, H. *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. In Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

MAREŠ, P. 2006. „Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti“ in RADOŇOVÁ, Z. *Kombinace pracovního a rodinného života očima žen: Preference a realita*. [Diplomová práce]. Brno: MUNI, FSS. [online]. [cit. 2013-12.03]. Dostupné z [www: http://is.muni.cz/th/156272/fss\\_m/dip\\_final.pdf](http://is.muni.cz/th/156272/fss_m/dip_final.pdf)

Orloff, A. S. 2001. *Equality, Employment, and State Policies: a gendered perspective*. In: Jochen and Clasen ed. *What Future for Social Security? Debates and Reforms in National and Cross-national Perspective*. The Hague: Kluwer Law International. pp 69-85.

Palonciová, M., Matějková, J. 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*, Praha: VUPSV.

Pascal, G., Manning, N. 2000. *Gender and social policy, comparing welfare states. Comparing welfare states in Central and Eastern Europe*. Journal of European Social Policy, Vol.10, no. 3, pp. 57- 76.

Ragin, Ch. 1989. *New directions in comparative research*. In: M. L. Kohn ed.. Cross National Research in Sociology. London: Sage. pp 77-102.

Ragin, Ch. 1994. *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*. Thousand Oaks: Pine Forge Press

Sainsbury, D. 1994. *Women's and men's social rights: Gendering dimensions of welfare state*. In: D. Sainsbury ed. Gendering Welfare States. London: Sage. pp. 151-169.

Sainsbury, D. (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage 1994

Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2006. *Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe*. Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice.

Sirovátka, T. 2006. *Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky*. In: Sirovátka, T. et. al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Boskovice: Albert, pp. 77 - 102.

Statistická ročenka školství 2012/2013 - výkonové ukazatele. MŠMT 2012. [online]. [cit. 2013-12.03]. Dostupné z www: (<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>)

VÍŠEK, T., DOHNALOVÁ, R. 2012 *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. Agentura McKinsey. [online]. [cit. 2013-12.05]. Dostupné z www: <[http://flexipraca.sk/public/files/download/women\\_matter\\_cj.pdf](http://flexipraca.sk/public/files/download/women_matter_cj.pdf)>

Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. [online]. MPSV 2012. Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/cs/12160>>

## **PŘEDBĚŽNÁ NÁPLŇ PRÁCE:**

### 1. Výzkumné otázky a hypotézy

*Hlavní výzkumná otázka:*

*„Jakým způsobem koncept veřejně politických nástrojů u vybraných států podporuje harmonizaci privátního a pracovního života a rovnost v domácí péči v kontextu familizace / defamilizace u rodin s dětmi do tří let věku?“*

*Dílčí výzkumné otázky:*

*„Je design politik ve zkoumaných zemích nastaven familizačně či defamilizačně?“*

„Jakým způsobem design politik v daných zemích podporuje svobodnou volbu mezi placenou prací (kariérou) a péčí o dítě do 3 let věku?“

„Do jakém míry nastavení veřejných politik v ČR a Německu zohledňuje rodovou vyváženost“?

„Existují v cizích zkoumaných zemích regulace, které by z hlediska harmonizace bylo vhodné aplikovat v ČR?“

## 2. Teoretická východiska

*Základním teoretickým východiskem je v této práci Teorie sociálního státu dle Esping-Andersena při zaměření na koncept familismu dle Leitnerové. Teorie sociálního státu nám pomůže uchopit zkoumané veřejné politiky a koncept familismu nám u zkoumaných států pomůže definovat, jakým způsobem jsou jejich politiky zaměřeny a jak svým designem a svými parametry ovlivňují možnosti sladování pracovní a privátní sféry, rozhodování rodin v otázce jejich životních strategií, jak podporují dřívější návrat pečujících rodičů do zaměstnání či jak zohledňují genderové principy.*

## 3. Metody a zdroje dat

*V rámci diplomové práce budeme provádět obsahovou analýzu dokumentů a odborné literatury. V této práci nebude zkoumáno větší množství objektů (případů), kde bychom mohli zkoumat proměnné, jejich vztahy a nějakým způsobem je kvantifikovat. Naopak bude zkoumáno velmi malé množství případů, za to však do hloubky a komplexněji (Ragin (1989)). Z toho důvodu bude v naší práci jako výzkumný instrument použita komparativní analýza.*

*Zdroje dat:*

- Odborná literatura (viz seznam).
- Zákony zkoumaných zemí
- Úřední dokumenty poskytnuté příslušnými institucemi daných států či institucemi Evropské unie (v ČR: MPSV, MŠMT, MPO, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života apod.). Zejména schválené či plánované koncepce rodinných politik,

*RIA, etc. V EU např. doporučení či schválené strategie (např. Lisabonská strategie apod.), Evropská komise*

- *Dokumenty a publikace neziskových organizací zabývajících se rodinnými politikami (IDEA CERGE-EI, apod.)*
- *Publikace různých institucí: Sociologický ústav AV ČR, OECD, WEFORUM, ČSÚ, MPSV, apod.*

#### 4. Předpokládaná struktura diplomové práce

##### **Úvod**

##### **1 Důvod výzkumu**

- 1.1. Celospolečenské výzvy v oblasti slaďování a jejich odraz v sociálních politikách
  - 1.1.1. Současný společenský a ekonomický vývoj
    - 1.1.1.2 Změny hodnot a preferencí
    - 1.1.1.3 Ekonomický tlak jako faktor ovlivňující volbu
    - 1.1.1.4 Demografický faktor
    - 1.1.1.5 Slaďování a jeho role v porodnosti
  - 1.2. Znevýhodnění žen a jejich participace na trhu práce
    - 1.2.1 Gender pay gap
    - 1.2.2 Gender employment gap
    - 1.2.3 Svoboda volby životních strategií
  - 1.3. Ekonomické dopady
    - 1.3.1 Nevyužitý potenciál
  - 1.4. Nové pojetí sociálních politik a trendy
    - 1.4.1 Sociální politiky z hlediska rovného přístupu na trh
    - 1.4.2 Sociální politiky a genderové stereotypy
    - 1.4.3 Sociální politiky a důraz na zapojení muže
  - 1.5. Zdůvodnění výběru zkoumaných zemí
    - 1.5.1 Kulturní blízkost obou zemí
    - 1.5.2 Současná situace v ČR kolem harmonizace práce a rodiny
    - 1.5.3 ČR před rokem 89` a v době porevoluční
    - 1.5.4 Současná situace v SRN kolem harmonizace práce a rodiny
    - 1.5.5 Francie a její výjimečné postavení

##### **2 Teoretické ukotvení**

- 2.1. Familizace a defamilizace v rodinné politice
  - 2.1.1. Míra podpory sociální státu ve vztahu k rodině (Esping-Andersen)
  - 2.1.2. Oslabování závislosti žen na rodině (Taylor-Gooby, Bamba)
  - 2.1.3. Index familizace

- 2.2. Důsledky familizačních a defamilizačních prvků v rodinných politikách
  - 2.2.1. Regulační prvky
    - 2.2.1.1. Daňové prvky a délka rodičovské dovolené
    - 2.2.1.2. Institucionalizace péče o dítě
    - 2.2.1.3. Podpora flexibilních úvazků
  - 2.2.2. Rovné šance na trhu práce
    - 2.2.2.1. Návrat žen na trh práce
    - 2.2.2.2. Svobodná volba - skutečně existuje?
    - 2.2.2.3. Genderové stereotypy
- 3 Výzkum**
- 3.1. Metoda a pojetí výzkumu
  - 3.1.1. Vyhodnocované kategorie
    - 3.1.1.1. Podpora flexibilizace práce s přihlédnutím principů flexicurity
    - 3.1.1.2. Systémy péče o dítě do tří let
      - 3.1.1.2.1. Státem zakládané instituce
      - 3.1.1.2.2. Povolené či podporované alternativy
        - 3.1.1.3. Mateřská a rodičovská dovolená
        - 3.1.1.4. Genderové stereotypy optikou rodinných politik
        - 3.1.1.5. Podpora svobodné volby strategií
        - 3.1.1.6. Další nástroje rodinné politiky
          - 3.1.1.6.1. Přímé nástroje rodinné politiky
          - 3.1.1.6.2. Nepřímé nástroje rodinné politiky
- 4 Diskuse**
- 6 Formulace doporučení a jejich odůvodnění**
- 7 Závěr**

## **PŘEDBĚŽNÁ NÁPLŇ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE:**

*(nemusí být překladem české „předběžné náplně práce“)*

Since The Czech republic is facing different challenges based on continuing changes in society, there are new tasks on the field of social and especially family policy.

We can say, that there's lack of policy regulations that satisfactorily reflect such a changes in our society, which leads to situation where women are continuously disadvantaged on the labour market, suffering due gender pay gap, employment gap and where their return from maternity leave to the labour market still lacks sufficient and corresponding support, which again leads to absence on the labour market, lowering of their „labour value“ through the obsolescence of knowledge and subsequently to confirmation of traditional view of gender roles. This all (and more) has direct connection to the issue of limited possibilities to freely



choose life strategy. All these phenomena and their development can be considered as very important for our society and is, in recent times, frequently discussed in the public sphere. These reasons played big role in the decision procedure that led to my resolve to deal with this topic in my diploma thesis.

## Seznam příloh

- Příloha č. 1: The gender global gap index. Zdroj: The Global Gender Gap Report (2017 :4).
- Příloha č. 2: Gender pay gap v EU. Srovnání let 2010 a 2014. Zdroj: Report on equality 2017.
- Příloha č. 3: Příklad výpočtu rodičovského příspěvku v SRN. Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018).
- Příloha č. 4: Podíl dětí mladších 3 let v zařízeních denní služby péče o dítě v SRN v letech 2006–2016. Zdroj: BMFSFJ (Kindertagesbetreuung Kompakt 2017).
- Příloha č. 5: Rozsah péče garantované spolkovými zeměmi. Zdroj: Stralczynská (2016 :76).
- Příloha č. 6: Příklad kombinace režimů rodičovského příspěvku v SRN. Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018).
- Příloha č. 7: Příklad kombinace režimů rodičovského příspěvku v SRN. Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018).
- Příloha č. 8: Přesunutá část kapitoly 5.3. Informace o službách vyjmutých z analýzy.

# Přílohy

## Příloha č. 1

The gender global gap index

Zdroj: The Global Gender Gap Report (2017 :4)

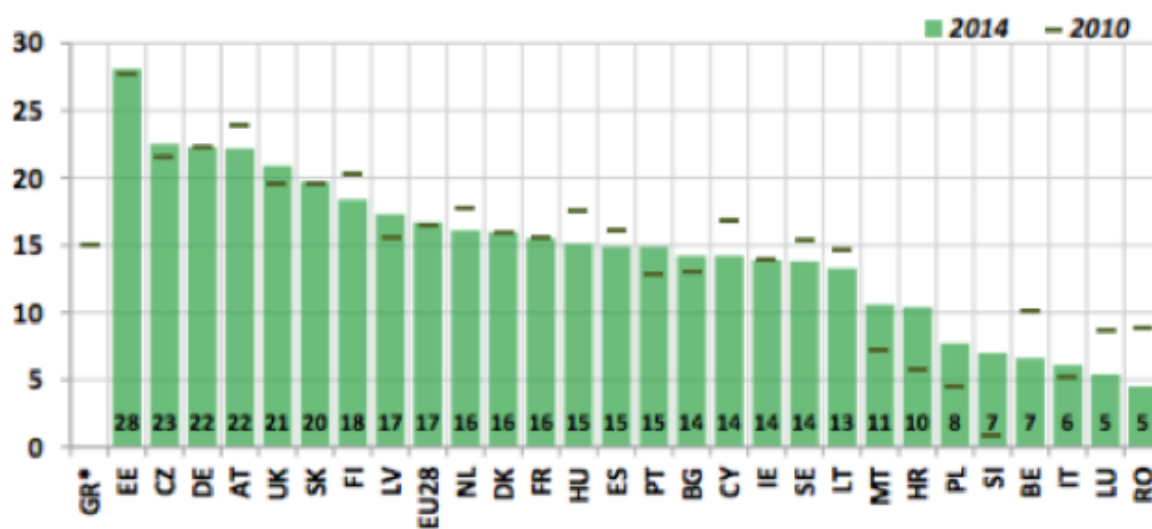
**Table 1: Structure of the Global Gender Gap Index**

Subindex	Variable	Source
<b>Economic Participation and Opportunity</b>	Ratio: female labour force participation over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2016 or latest available data
	Wage equality between women and men for similar work (survey data, normalized on a 0-to-1 scale)	World Economic Forum, <i>Executive Opinion Survey (EOS)</i> , 2016-17
	Ratio: female estimated earned income over male value	World Economic Forum calculations based on the United Nations Development Programme methodology (refer to <i>Human Development Report 2007/2008</i> )
	Ratio: female legislators, senior officials and managers over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2016 or latest available data
	Ratio: female professional and technical workers over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2016 or latest available data
<b>Educational Attainment</b>	Ratio: female literacy rate over male value	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2016 or latest available data
	Ratio: female net primary enrolment rate over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2016 or latest available data
	Ratio: female net secondary enrolment rate over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2016 or latest available data
	Ratio: female gross tertiary enrolment ratio over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2016 or latest available data
<b>Health and Survival</b>	Sex ratio at birth (converted to female-over-male ratio)	United Nations Population Division, <i>World Population Prospects</i> , 2016 or latest available data
	Ratio: female healthy life expectancy over male value	World Health Organization, <i>Global Health Observatory</i> database, 2015 or latest available data
<b>Political Empowerment</b>	Ratio: females with seats in parliament over male value	Inter-Parliamentary Union, <i>Women in Politics: 2017</i> , reflecting elections/appointments up to 1 June 2017
	Ratio: females at ministerial level over male value	Inter-Parliamentary Union, <i>Women in Politics: 2017</i> , reflecting appointments up to 1 January 2017
	Ratio: number of years with a female head of state (last 50 years) over male value	World Economic Forum calculations, reflecting situation as of 30 June 2017

## Příloha č. 2

Gender pay gap v EU. Srovnání let 2010 a 2014


Zdroj: Report on equality 2017.



### Příloha č. 3.

Příklad výpočtu rodičovského příspěvku v SRN.

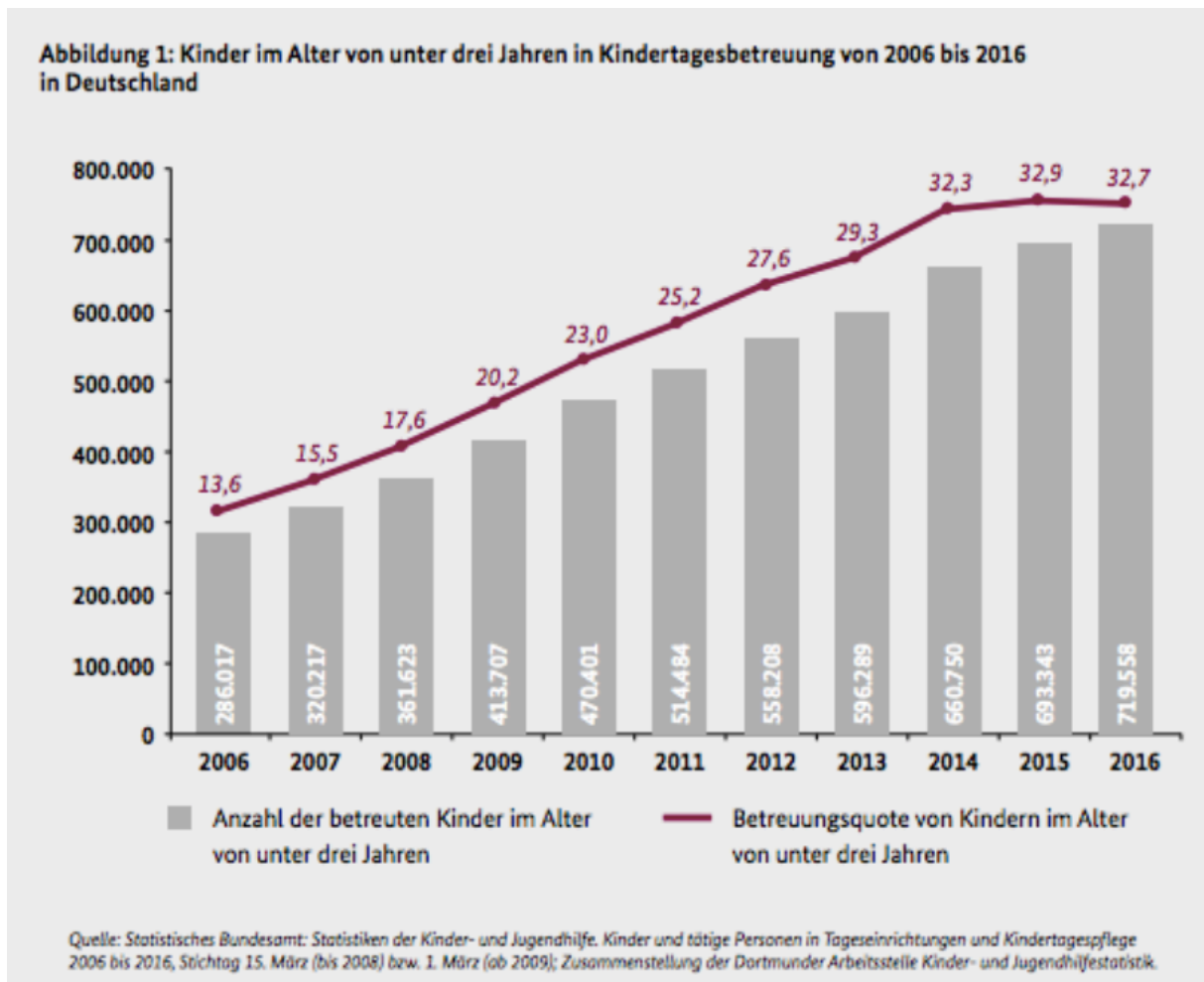
Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018)

<b>Beispiel 2: Berechnung von ElterngeldPlus mit Einkommen</b>		
Netto-Einkommen vor der Geburt	2.000 Euro	
Netto-Einkommen nach der Geburt	500 Euro	
Einkommens-Unterschied	1.500 Euro	
<b>Basiselterngeld</b> (65 % des Unterschieds)	<b>975 Euro monatlich</b>	
Theoretisches Basiselterngeld ohne Einkommen nach der Geburt (65 % von 2.000 Euro)		
	1.300 Euro	
davon die Hälfte = Deckelungsbetrag	650 Euro	
<b>ElterngeldPlus</b>	<b>650 Euro monatlich</b>	
<p>In diesem Beispiel wird das ElterngeldPlus durch den Deckelungsbetrag begrenzt. Denn 65 % vom Einkommens-Unterschied liegen höher als der Deckelungsbetrag.</p>		
<p>Weil das ElterngeldPlus doppelt so lange bezogen werden kann, erhalten die Eltern am Ende insgesamt trotzdem mehr Elterngeld, wenn sie sich für das ElterngeldPlus entscheiden:</p>		
<b>Summe Basiselterngeld für maximal 12 Monate:</b>		
<b>12 mal 975 Euro =</b>	<b>11.700 Euro</b>	
<b>Summe ElterngeldPlus für maximal 24 Monate:</b>		
<b>24 mal 650 Euro =</b>	<b>15.600 Euro</b>	

## Příloha č. 4.

Podíl dětí mladších 3 let v zařízeních denní služby péče o dítě v SRN v letech 2006–2016.

Zdroj: BMFSFJ (Kindertagesbetreuung Kompakt 2017)



## Příloha č. 5

Rozsah péče garantované spolkovými zeměmi.

Zdroj: Stralczynská (2016 :76). Bez úprav.

Rozsah péče garantované spolkovými zeměmi																
	Bádensko-Württembersko	Bavorsko	Berlín	Braniborsko	Brémy	Hamburk	Hesensko	Meklenbursko – Přední Pomořansko	Dolní Sasko	Severní Porýní – Vestfálsko	Porýní-Falcko	Sársko	Sasko	Sasko-Anhaltsko	Šlesvicko-Holštýnsko	Durynsko
Počet hodin za den	0	0	5-7	6	4	5	0	6	4	0	7	6	0	10	4	10



## Příloha č. 6.

Příklad kombinace režimů rodičovského příspěvku v SRN.

Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018)

### Beispiel 1: Elterngeld-Varianten kombinieren

Die Mutter bezieht in den ersten beiden Lebensmonaten **Basiselterngeld**, der Vater in den Lebensmonaten 3 bis 14. Danach bezieht das Elternpaar den **Partnerschaftsbonus** in den Lebensmonaten 15 bis 18.

 Mutter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
 Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

### Beispiel 2: Elterngeld-Varianten kombinieren

Die Mutter bezieht in den ersten 6 Lebensmonaten **Basiselterngeld**. In den Lebensmonaten 7 bis 10 nutzen die Eltern den **Partnerschaftsbonus**. Vom 11. bis zum 14. Lebensmonat bezieht der Vater Basiselterngeld. Die Mutter bezieht **ElterngeldPlus** vom 13. bis zum 20. Lebensmonat.

 Mutter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
 Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20



## Příloha č. 7.

Příklad kombinace režimů rodičovského příspěvku v SRN.

Zdroj: BMFSFJ (Elterngeld 2018)

### Beispiel 2: Kombination von Basiselterngeld und ElterngeldPlus



Die Mutter bekommt **Basiselterngeld** in den ersten 4 Lebensmonaten, der Vater in den Lebensmonaten 5 und 6. Beide Eltern bekommen **ElterngeldPlus** in den Lebensmonaten 7 bis 14.

Damit haben die Eltern 6 Monate Basiselterngeld und 16 Monate ElterngeldPlus verbraucht; das entspricht 14 Monaten Basiselterngeld.

 Mutter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
 Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

## Příloha č. 8

V této příloze je přesunuta část kapitoly 5.3 a obsahuje popis služeb, které pro nás z hlediska analýzy nejsou důležité, avšak chtěli jsme jejich existenci zmínit.

Za Českou republiku se jedná o:

### Mateřská a rodinná centra

- Fungují dle zákona č. 89/2012 Sb. (často jako občanská sdružení), případně taktéž dle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- Jedná se o službu, která vzniká tzv. odspodu neboli svépomocí. Zároveň se jedná o místa, která nejsou primárně zaměřená na péči o dítě<sup>336</sup> v době pobytu rodičů v zaměstnání. Naopak funkce center jsou rozmanité a často v nich tráví čas s dětmi i rodiče, neboť jejich účelem je setkávání rodičů s dětmi a trávení volného času, výměna zkušeností, vzdělávání, snížení sociální izolace v důsledku mateřství apod. (Kolínská 1995 :6). Mateřská a rodinná centra mají svůj přínos, nicméně vnímat je jako veřejně politický nástroj harmonizace privátního a pracovního života nelze. Proto nebudou mateřská a rodinná centra zohledněna v našem hodnocení.

Za Spolkovou republiku Německo se jedná o:

### Kinderzentren, Familienzentren

- Dětská, rodinná centra
- Jsou velmi specifickými zařízeními, která vedle péče o dítě nabízejí různou škálu služeb od volnočasových aktivit po pedagogicko-psychologické, právní a jiná poradenství. Německá vláda podporuje jejich rozvoj mimo jiné i tím, že financuje zřízení těchto souvisejících a výše uvedených služeb v místech, kde se služba péče o dítě již poskytuje. Často se taktéž tyto návazné služby, typické pro rodinná centra, vytvářejí tam, kde je třeba intenzivněji pracovat se sociálně slabšími rodinami či dětmi se speciálními potřebami. Nutno říci, že součástí služeb rodinného centra může, ale také nemusí být profesionálně zajištěná služba péče o dítě (Stralczyńska 2016 101–103, Elternchance II 2017, Familienzentren in Nordrhein-Westfalen<sup>337</sup> 2018). Proto mateřským centřům, jejichž podoba se může velmi různit, dále nebudeme věnovat

---

<sup>336</sup> Na bázi dobrovolnictví může být i tato služba poskytována.

<sup>337</sup> Spolková země Nordrhein-Westfalen má v počtu existence rodinných center speciální postavení, neboť je zde 2.500 rodinných center na 3.500 Kindertagesreinrichtungen (Familienzentren in Nordrhein-Westfalen 2018, Stralczyńska 2016).

speciální pozornost a budeme se zaměřovat pouze na službu péče o dítě, která případně může jejich součástí.

### **Spielgruppen, Krabelgruppen**

- Jsou různé herní skupiny, které nabízejí výchovně vzdělávací programy. Nicméně nejedná se o zajištění péče o dítě během pracovní doby rodičů, neboť s dětmi v těchto zařízeních často tráví čas s dětmi i rodiče (Dreyer 2010 in Stralczynská 2016 :108). Ačkoliv podíl těchto zařízení se zvyšuje, jedná se „pouze“ ponejvíce o tzv. iniciativu od spodu (tamtéž) a spíše, než jako veřejně politický nástroj pro sladění privátní a pracovní sféry života vnímáme Spielgruppen jako alternativu k veřejným službám péče o dítě vytvořenou tzv. „od spodu“<sup>338</sup>. Z tohoto důvodu usuzujeme, že bychom tento druh zařízení v této práci neměli hodnotit. Proto se jím také nebudeme dále zabývat.

---

<sup>338</sup> „Od spodu“ – tedy v rámci reakce občanského či privátního sektoru.