

□

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Katedra veřejné a sociální politiky

Iva Turcárová

**Možnosti harmonizace pracovního a rodinného života
– srovnání České a Slovenské republiky**

Diplomová práce

Praha 2010

Autorka práce: Iva Turcárová

Vedoucí práce: Ing. Bohumila Čabanová, PhD.

Rok obhajoby: 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí své diplomové práce, paní Ing. Bohumile Čabanové, PhD. za vstřícný přístup, podnětné připomínky a cenné rady, které mi pomohly při zpracování práce.

OBSAH

1. ÚVOD	12
1.1 Formulace problému	12
2. CÍLE PRÁCE, STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK, METODY	13
2.1 Cíle práce	13
2.2 Metodologie a zdroje dat.....	13
2.3 Výzkumné otázky.....	14
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	15
3.1 Gender, genderové stereotypy, role	15
3.1.1 Definování pojmu gender.....	15
3.1.2 Genderové stereotypy	15
3.1.3 Genderové role.....	15
3.2 Typologie rodinné politiky	16
3.2.1 Různá pojetí rodinné politiky	16
3.2.2 Čtyři modely rodinné politiky A. Gauthierové (In Filadelfiová, 2006)	16
4. HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V PERSPEKTIVĚ EU.....	17
4.1 Dosažení stejné hospodářské nezávislosti pro ženy a muže.....	18
4.2 Kvalitnější sladění pracovního, soukromého a rodinného života.....	18
4.2.1 Dovolena z rodinných důvodů	18
4.2.2 Rovné zacházení pro samostatně výdělečně činné osoby a jejich vypomáhající manželky nebo manželky	19
4.2.3 Zpráva o provádění cílů v oblasti péče o děti v členských státech	19
4.3 Stejně zastoupení žen a mužů v rozhodovacím procesu.....	19
4.4 Odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví.....	20
4.5 Odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.....	20
5. RODINNÁ POLITIKA V ČR.....	20
5.1 Sladování práce a rodiny v bývalém Československu před a po roce 1989.....	20
5.2 Současná úprava rodinné politiky v ČR.....	21
5.3 Možnosti harmonizace práce a rodiny v ČR	23
5.3.1 Nový systém vyplácení rodičovského příspěvku	23
5.3.2 Zařízení péče o děti	25
5.3.2.1 Jesle	26
5.3.2.2 Soukromá zařízení.....	26
5.3.2.3 Služby typu "baby-sitting"	26
5.3.2.4 Mateřské školy	26
5.3.3 Flexibilní formy práce.....	27
5.4 Muži na rodičovské dovolené	29
5.5 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny	30
5.5.1 Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci	31
5.5.2 Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání.....	31
5.5.3 Miniškolka	31
5.5.4 Daňové výhody pro zaměstnavatele.....	31
5.5.5 Podpora částečných pracovních úvazků	31
5.5.6 Podpora aktivního otcovství.....	32
6. RODINNÁ POLITIKA V SR.....	32
6.1 Současné možnosti harmonizace práce a rodiny v SR	32
6.1.1 Legislativní úprava rodinné politiky v SR.....	33
6.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená	33
6.1.3 Zařízení péče o děti	34
6.1.3.1 Mateřské školy	34
6.1.3.2 Jesle.....	34
6.1.4 Flexibilní formy práce.....	35
6.2 Muži na rodičovské dovolené	36
6.3 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny	36
6.3.1 Opatření týkající se návrhů na úpravu stávajícího legislativního rámce	37
6.3.2 Opatření na vytvoření lepších podmínek prorodinného fungování institucí	37
7. VÝSLEDKY ANALÝZY MOŽNOSTÍ HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V ČR A SR -	

SROVNÁNÍ	37
7.1 Mateřská a rodičovská dovolená	38
7.2 Zařízení péče o děti	38
7.2.1 Jesle	38
7.2.2 Mateřské školy	38
7.3 Flexibilní formy práce	39
7.4 Muži na rodičovské dovolené	40
7.5 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny	40
8. ZÁVĚR	42
Seznam literatury:	46

Teze diplomové práce:

Název práce: Možnosti harmonizace pracovního a rodinného života – srovnání České a Slovenské republiky

Úvod

Sladování pracovního a rodinného života je v dnešní době velmi diskutované téma. Rostoucí zájem o harmonizaci zaměstnání a rodiny vychází ze změn v ekonomických podmínkách života rodin, změn na trhu práce, v demografickém chování a také v hodnotově normativním systému, a to na pozadí rostoucí senzitivity ke genderovým otázkám.

Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a zaměstnání jsou dva systémy, které jsou na sobě vzájemně závislé. První je místem reprodukce a tvorby lidského kapitálu, druhý produkuje materiální zajištění společnosti. I v rodině se vykonává práce pro společnost, zůstává však na rozdíl od práce v zaměstnání téměř bez společenského a výlučně bez finančního ocenění.

Vymezení problému a cíl práce

Ve své diplomové práci se zaměřím na problematiku harmonizace pracovního a rodinného života a měnicí se genderové role v českých rodinách, dále na současnou rodinnou politiku státu, konkrétně podporu rodičům na mateřské/rodičovské dovolené z hlediska péče o děti a možnosti pracovat. Budu zjišťovat, zda vláda pomocí vydávaných zákonů usnadňuje rodičům již zmiňované sladění pracovního a rodinného života. Dále provedu srovnání současné situace v této oblasti v České republice a na Slovensku.

V diplomové práci se pokusím zodpovědět následující výzkumné otázky:

- 1) Jaké možnosti harmonizace práce a rodiny mají k dispozici rodiče malých dětí v České republice a na Slovensku?
- 2) Která z porovnávaných zemí má lepší podmínky pro sladování pracovního a rodinného života a proč?
- 3) Jak a zda vůbec nový systém vyplácení rodičovského příspěvku v ČR podporuje sladění pracovního a rodinného života?

Teoretická východiska

Teorie genderu, rovné příležitosti, nediskriminace na trhu práce, principy a teoretické interpretace rodinné politiky

Předběžná struktura práce

1. 1. ÚVOD
 2. 2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA
 3. 3. CÍLE DP
 4. 4. RODINNÁ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICE
 5. RODINNÁ POLITIKA NA SLOVENSKU
 6. HARMONIZACE PRÁCE A RODINY Z POHLEDU EU
 7. VÝSLEDKY ANALÝZY – SROVNÁNÍ ČR A SR
- Nabídka institucí poskytující kolektivní péči o předškolní děti a děti do tří let
 - Flexibilní formy práce
 - Muži na rodičovské dovolené – vývoj počtu otců na rodičovské dovolené
 - Plánovaná zlepšení v oblasti rodinné politiky

5. 8. ZÁVĚR

ZÁKLADNÍ LITERATURA:

ČERMÁKOVÁ M., (1997), *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR

ETTLEROVÁ S., Kuchařová V., (2006) *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*, Praha

GERBERY D., KVAPILOVÁ E., (2003), *Zariadenia dennej starostlivosti o deti predškolského veku vo vybraných krajinách EU a na Slovensku*, Bratislava, ISBN 80-89048-08-0

HAJDÚCHOVÁ A., (2003), *Muži na rodičovskej dovolenke*, www.sme.sk/c/820409/Muzi-na-rodicovskej-dovolenke.html

KŘÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., HAŠKOVÁ H., MAŘÍKOVÁ H., UHDE Z., ŠPIDLA V., (2008), *Práce a péče*, Sociologické nakladatelství, Praha, ISBN978-80-86429-94-6

KUCHAŘOVÁ V., Svobodová K., (2006) *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*, Praha, VÚPSV

MAŘÍKOVÁ H., Radimská, R. (2003) *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha, Sociologický ústav AV ČR.

MATĚJKOVÁ – PALONCYOVÁ (2003) *Podmínky a efekty reprodukce populace a vývoj rodiny*, rodinná a populační politika státu, VŠE Praha

MOŽNÝ, I. (2006) *Rodina a společnost*, Praha, SLON.

MPSV, (2005), *Národní koncepce rodinné politiky*, Praha
http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

OAKLEY A., (2000), *Pohlaví, gender a společnost*. Přel. M. Poc. a M. Poláček. 1.vyd. Praha: Portál

ŠMÍDOVÁ I., SEDLÁČEK L., (2008), *Aktivní otcovství*, NESEHNUTÍ Brno, ISBN 978-80-903228-9-1

TUČEK M. a kol., (1995), *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*, studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/152_98-3wptext.pdf

1. ÚVOD

Sladování pracovního a rodinného života je v současnosti velmi diskutované téma. Ženě – matce dnes už většinou nestačí zvládat péči o dítě a domácnost, chce se profesně realizovat a rozvíjet i v době, kdy plní své mateřské povinnosti. Rostoucí zájem o harmonizaci zaměstnání a rodiny vychází ze změn ekonomických podmínek českých rodin na pracovním trhu, ale také změn v demografickém chování a hodnotově normativním systému, a to v souvislosti se zvyšující se senzitivitou ke genderovým nerovnostem.¹ (Ettlerová 2006, s. 7) Literatura uvádí, že sladění pracovního a rodinného života je dosaženo, když zaměstnavatel uzná a respektuje právo zaměstnankyň a zaměstnanců na plnohodnotný život v rámci práce a mimo ni jako normu a uvědomuje si, že skloubení těchto dvou činností je výhodné pro celou společnost. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 19)

Vzorce našeho chování v rodině jsou v dnešní době vystaveny výraznému vlivu majetku, financí a růstu bohatství na jedné straně a propadu životní úrovně až na hranici bídy na straně druhé. Mnoho rodin se musí přizpůsobit novým podmínkám jako je například sociální nejistota nebo chudoba, což posiluje jejich strategie a stereotypy,

1

□ Genderové nerovnosti můžeme chápat jako kulturně determinované rozdíly mezi pohlavími. Každá kultura vytváří různé vzorce chování a možnosti pro muže a ženy. Tato pravidla chování jsou často považována za přirozené vlastnosti jednotlivých pohlaví. Dokladem kulturní konstrukce těchto vzorců je nejen odlišný proces socializace žen a mužů, ale i existence různých společností, které by v případě přirozenosti vzorců byly zcela zbytečné. S genderovými nerovnostmi se v České republice setkáváme na každém kroku. Hlavní oblastí a zdrojem těchto nerovností je rodina, neboť její konstrukce vychází prvotně z biologických rozdílů, které se uplatňují především v rámci rodiny. S tradičním (stereotypním) rozdělením rolí v rodině „muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ souhlasí asi 60 % mužů a 48 % žen. (Tuček, 1995, s. 67)

včetně proměn rolí mužů a žen. Ještě zhruba v polovině dvacátého století odpovídal realitě v západních zemích model rodiny, jejíž postavení ve společnosti se odvíjelo od postavení hlavy rodiny, jíž byl muž. Výrazná většina dospělé populace žila v úplných rodinách, ženy středních a vyšších tříd byly převážně v domácnosti a ženy nižších tříd měly zaměstnání stejného statusu jako jejich manželé. K tomu je třeba vzít v úvahu téměř výlučně uplatňovaný tzv. patriarchální model rodiny, v jehož rámci životní styl a vztah rodiny k veřejnosti určoval muž. S postupným pronikáním stále většího množství žen středních a vyšších tříd na trh práce spolu s tím, jak se vztahy v rodině začínaly pomalu přibližovat spíše demokratickému modelu, se stále jasněji ukazovalo, že tento přístup – odvozování postavení rodiny a tudíž i ženy od postavení muže – je do budoucna neudržitelný. (Maříková 2000, s. 13 – 14)

Skloubit pracovní kariéru s péčí o malé dítě je složité, a tak většina rodičů řeší nesnadný úkol, jak rozdělit svoji pozornost, energii a čas mezi tato dvě velmi důležitá životní poslání. Ať už rozhodovací proces probíhá vědomě či spíše intuitivně, rodiče, kteří chtějí nebo musejí při rodičovské dovolené řešit tuto situaci, si nakonec určí strategii jak se pohybovat mezi rodinnou a pracovní sférou. Nicméně, většina práce spojené s péčí o rodinu a domácnost i v dnešní době stále spočívá na ženách. Protože se očekává, že skloubí své pracovní povinnosti s péčí a potřebami své rodiny a domácnosti, jsou ženy v podstatě zatíženy tak zvanou dvojí směnou. Jejich odpovědnost za péči o rodinu je jednou z primárních bariér uplatnění na trhu práce a jak uvádí Dudová, aby se staly úspěšnými, čelí ve své kariéře více překážkám než muži (Dudová, 2007). Jak uvádí Vladimír Špidla, je prokázáno, že muži stráví oproti ženám minimálně hodinu denně víc v práci nebo při studiu, zatímco ženy tuto nejméně jednu hodinu navíc věnují domácím pracím. To se samozřejmě odráží i v jejich následné možnosti pracovního uplatnění. Matky také prožijí nejméně dvakrát tolik času se svými dětmi, než jejich otcové. (Špidla, 2008, s. 18) Ženy – matky nejen že se tedy musí vypořádat s většími překážkami v kariéře než muži, jsou i mnohem citelněji zasaženy napětím z důsledku nutnosti sladit pracovní a rodinné úkoly. Je proto také úkolem státu, aby legislativně zlepšoval možnosti a podmínky rodičů malých dětí, kteří chtějí pracovat.

„Ženy neztrácejí pracovní kapitál z důvodu odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou, ale jejich pracovní kredit celkově klesá v porovnání s muži v těch profesích a pozicích, kde je kariéra, pracovní postup či pracovní kompetence závislá na nepřerušované, stabilní pracovní dráze a konkurenceschopnosti.“ (Maříková, 2000, s. 96)

1.1 Formulace problému

V předkládané diplomové práci budu zkoumat – jakým způsobem a zda vůbec, lze v dnešní době vhodně skloubit práci a rodinu, mají-li rodiče malé dítě a zároveň chtějí oba pracovat, ať už na plný nebo částečný úvazek. Budu se zabývat porovnáním jednotlivých nástrojů rodinné politiky České republiky a Slovenska, vysvětlím základní vztahy a pojmy vztahující se k rodinné politice a seznámím s dnešními možnostmi služeb péče o děti do tří let. Kvůli ekonomickým a politickým zvrátům, které se odehrály v porevoluční československé společnosti, kdy bylo nutné přijetí mnoha legislativních úprav, krátce uvedu vývoj rodinné politiky a možností ke sladování pracovního a rodinného života před a po roce 1989.

Dále budu zjišťovat, jaké jsou příležitosti uplatnění rodičů malých dětí na pracovním trhu, zda je dostatečná nabídka flexibilních forem práce, zda probíhá určitá podpora zaměstnavatelům ze strany státu k vytváření flexibilních forem práce a zda jsou tyto formy práce využívány. Na základě zjištěných skutečností zhodnotím situaci v obou porovnávaných zemích. Zaměřím se také na problematiku sladování pracovního a rodinného života a měnící se genderové role v rodinách, dále na podporu rodičům na mateřské/rodičovské dovolené ze strany státních institucí, a to hlavně z hlediska vytváření rovných příležitostí matkám a otcům v oblasti péče o děti a možnosti pracovat na rodičovské dovolené.

V další části diplomové práce se věnuji nové možnosti třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku, který byl v České republice zaveden od roku 2008. Pokusím se zjistit, zda tento systém přispěl ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Následně se budu zabývat muži na rodičovské dovolené, neboli zda mají čeští a slovenští otcové zájem zůstat s dítětem doma, případně zda dochází k nějakým změnám ve vývoji počtu mužů na rodičovské dovolené. Jednou z důležitých součástí diplomové práce také je analýza harmonizace práce a rodiny v perspektivě Evropské unie. Budu zkoumat, zda EU vytváří svou legislativou vhodné podmínky ke sladování pracovního a rodinného života a jaké priority této otázky přikládá. V průběhu diplomové práce se také pokusím zodpovědět stanovené výzkumné otázky, které v závěru práce stručně shrnu. Cíle a výzkumné otázky jsou stanoveny v následující kapitole.

2. CÍLE PRÁCE, STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK, METODY

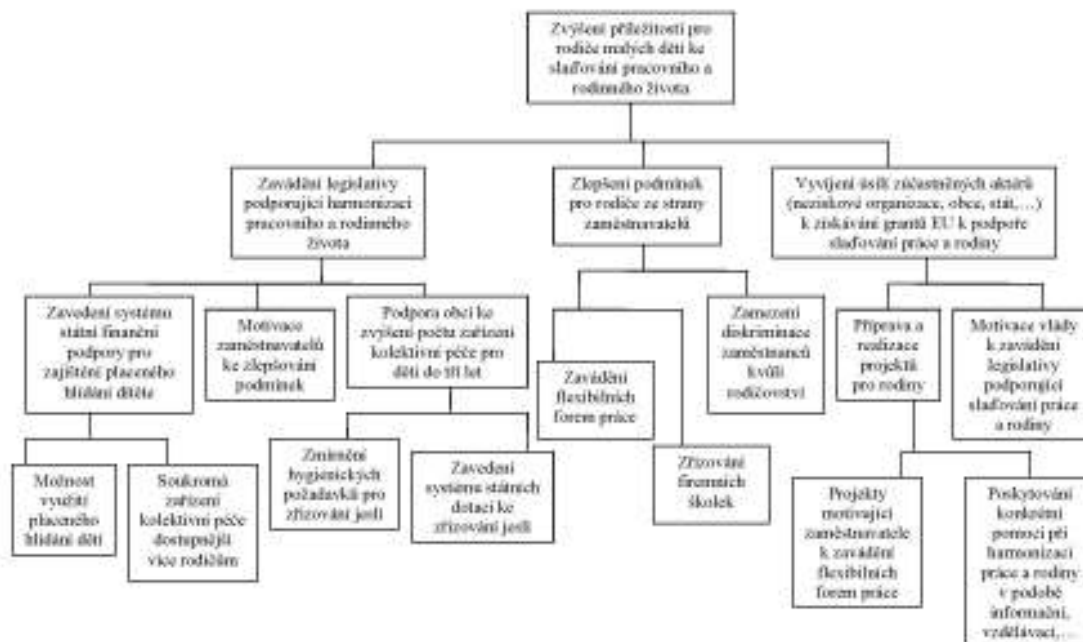
2.1 Cíle práce

Cílem této diplomové práce je analyzovat možnosti podporující harmonizaci pracovního a rodinného života v České republice a na Slovensku a pomocí komparativní metody provést srovnání vybraných kritérií obou zemí. Dále je cílem práce na základě provedené analýzy zodpovědět stanovené výzkumné otázky a navrhnout případné potřebné změny ve zkoumané problematice.

Oblasti, které značně ovlivňují nebo mohou ovlivnit možnosti sladování práce a rodiny se dají rozdělit do několika skupin. Pro přehlednost je uvádím v grafické podobě jako strom cílů.

Strom cílů řešeného veřejně politického problému:

Tabulka č. 1



Zdroj: autorka

2.2 Metodologie a zdroje dat

S ohledem na charakter výzkumného záměru jsem zvolila **metodu komparativní analýzy**, která umožňuje zjišťovat důvody vedoucí k různým stavům a hledá kauzální vztahy mezi jevy. Tato metoda zkoumá v určitém časovém úseku procesy, události, instituce, programy, vždy na základě stanovených kritérií (Veselý, Nekola, 2007, s. 152)

Základními pravidly pro komparaci jsou: (Říchová, s. 2)

- Definice objektu komparace – objektem jsou většinou politické systémy, v našem případě konkrétně nástroje rodinné politiky
- Určení cíle komparace – neboli výběr zemí, ve kterých budou vybrána kritéria pro sledování, v našem případě Česká republika a Slovensko
- Stanovení kritérií analýzy – je nutné vybrat konkrétní proměnné a ty sledovat, popsat, analyzovat a srovnat.

Stanovená kritéria pro komparativní analýzu:

- a) Legislativa upravující mateřskou a rodičovskou dovolenou
- b) Nabídka institucí poskytující kolektivní péči o předškolní děti a děti do tří let
- c) Možnosti uplatnění rodičů malých dětí na pracovním trhu, zda je nabídka flexibilních forem práce dostatečná, zda jsou tyto formy práce využívány
- d) Muži na rodičovské dovolené – vývoj počtu otců na rodičovské dovolené
- e) Plánovaná zlepšení obou států v oblasti snadnější kombinace pracovního a rodinného života.

Po analýze stanovených kritérií provedu komparaci jednotlivých opatření, abych zjistila rozdíly politik obou zemí a mohla zodpovědět stanovené výzkumné otázky.

Dále zanalyzuji závěry již realizovaných výzkumných studií, především odborných prací zabývajících se opatřeními směřujícími k podpoře sladování práce a rodiny a také studií zaměřujících se na genderovou problematiku.

2.3 Výzkumné otázky

V diplomové práci se pokusím zodpovědět následující výzkumné otázky:

- 4) Jaké možnosti harmonizace práce a rodiny mají k dispozici rodiče malých dětí v České republice a na Slovensku?
- 5) Která z porovnávaných zemí má lepší podmínky pro sladování pracovního a rodinného života a proč?
- 6) Jak a zda vůbec nový systém vyplácení rodičovského příspěvku v ČR podporuje sladění pracovního a rodinného života?

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 Gender, genderové stereotypy, role

V české společnosti v dnešní době stále převažuje genderové rozdělení rolí v rodině, což má za následek skutečnost, že se ženám připisuje významnější role v rodině a mužům naopak větší „důležitost“ v pracovní sféře. To je podpořeno jednak „tradičním“ smýšlením o dělbě povinností v domácnosti, ale také charakterem většiny opatření státní rodinné politiky a způsobem jejich využívání rodinami. Dodnes přetrvávající stereotypní chápání mužských a ženských rolí často znamená, že žena, přestože je pracovně vytížená stejně jako její partner, musí nadále zastávat většinu domácích prací. Ženy také v naprosté většině přizpůsobují při volbě povolání své nároky nutnosti skloubit zaměstnání a rodinu na úkor volby atraktivnějšího, lukrativnějšího či prestižnějšího zaměstnání a s dětmi zůstávají na rodičovské dovolené. To má za následek jejich přetrvávající těžší pozici na trhu práce a oslabené postavení mužů v rodině, zatímco nové moderní přístupy k otcovství a vyšší integrace otců do rodinného života se prosazují a rozšiřují jen pozvolna. (Ettlerová 2006, s. 10) Jak uvádí Hašková, v mezinárodním srovnání má v České republice mateřství nejsilnější negativní efekt na zaměstnanost žen a zpět do svého původního zaměstnání se vrací pouhá polovina matek po rodičovské dovolené. (Hašková, 2008, s. 58)

Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má však svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a zaměstnání jsou dva systémy, které jsou na sobě vzájemně závislé. První je místem reprodukce a tvorby lidského kapitálu, druhý produkuje materiální zajištění společnosti. I v rodině se vykonává práce pro společnost, zůstává však na rozdíl od práce v zaměstnání téměř bez společenského a výlučně bez finančního ocenění.

3.1.1 Definování pojmu gender

Gender je pojem označující sociální aspekty pohlaví. Jak uvádí Smetáčková, gender je kulturně-sociální koncept, vyjadřující skutečnost, že se lidé dělí na dvě skupiny, tedy ženy a muže. Jsou jim přisuzovány odlišné charakteristiky, vlastnosti a schopnosti, které v naší společnosti vesměs zvýhodňují muže. (Smetáčková, 2007, s. 7) V angličtině pojem gender obsahuje zejména sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. (Maříková, 2000, s. 11) Pojem gender vyjadřuje skutečnost, že sociální rozdíly, vztahy mezi ženami a muži a jejich sociální role jsou vytvářené společností, přičemž dítě je získává od rodičů prostřednictvím socializačního procesu. Každému člověku je po narození podle toho, zda je žena či muž, přiřazena určitá role, neboli gender, což znamená, že jsou od něj očekávány určité vzorce chování (genderové stereotypy) bez ohledu na jeho individuální charakteristiky. (Smetáčková, 2007, s. 14)

3.1.2 Genderové stereotypy

Právě genderové stereotypy mají velký vliv na rovné postavení a příležitosti mužů a žen, a to jak ve sféře veřejné, tak i ve sféře soukromé. Odrážejí se například v možnostech uplatnění na trhu práce, kariérním postupu a ohodnocení za stejnou práci, ale také v rozdělení práv a povinností v rodině. (Radimský, 2001, s. 7) Genderové stereotypy a zájem o změnu generového uspořádání společnosti směrem k větší rovnosti žen a mužů se průběžně objevovaly už v historických epochách. Záznamy o těchto pokusech však téměř neexistují, neboť, jak uvádí Smetáčková, ženy netvořily historii, a to hned ve dvou významech – nepodílely se na tvorbě historických textů a vesměs ani nebyly tématem těchto písemností. První větší zlom nastal až v první polovině 19. století v USA. V té době docházelo k celkové demokratizaci společnosti a otevírala se témata jako rasové a sociální otázky nebo právo na vzdělání a volební právo pro ženy. Těchto dvou práv bylo dosaženo po první světové válce, avšak nepřinesly kýžený výsledek. Postavení žen v první polovině 20. století nebylo v době velké hospodářské krize a nebezpečí nacismu významným tématem a proto došlo k opětovnému odklonu od feministických myšlenek. K této době se datuje ukončení první vlny vývoje feminismu. (Smetáčková, 2005, s. 11).

Začátek druhé vlny feminismu se řadí do 60. let 20. století, kdy ženské hnutí dosáhlo významného rozvoje a podařilo se mu prosadit i určité legislativní změny týkající se zákazu diskriminace žen. Po odstranění nejzávažnějších nerovností mezi muži a ženami se pozornost začala soustředit na otázky vzniku, podstaty a reprodukce ženství a mužství a toto období je považováno za hlavní rozmach hnutí za rovnoprávnost žen. Třetí vlna feminismu vznikla v průběhu druhé poloviny 20. století. Ta změnila perspektivu pohledu na pohlaví a gender a tato tematika se přenesla i do zkoumaných témat týkajících se vztahu mužů a žen a jejich životních zkušeností. (Smetáčková, 2005, s. 11 – 12)

3.1.3 Genderové role

V problematice genderu se objevují i tzv. genderové role. Těm se učíme, avšak nevědomě, již jako děti. Pozorováním lidí kolem sebe vnímáme rozdíly v oblékání, účesech, chování mužů a žen a již ve velmi nízkém věku sami se dokážeme zařadit mezi chlapce nebo dívky. Rodiče ovlivňují skutečnost, jak dítě vnímá genderové role také například tím, jaké hračky mu kupují nebo jaké pohádky mu čtou. Záleží tedy na genderové socializaci, s jakou rolí se dítě identifikuje.

Jak uvádí Ann Oakleyová studie a průzkumy dokázaly, že matky malých dětí již velmi brzy podněcují chlapce k tomu, aby si uměli sami zařídit, co potřebují, na druhou stranu dívky opatrují a více jim pomáhají. Dále bylo prokázáno, že matky již pětiletých dětí rozlišují mezi domácími pracemi. Zatímco k úkolům dívek patří úklid či prostírání stolu, chlapci jsou již v tomto útlém věku posíláni samostatně z domova ven, i když třeba jen k popelnici se smetím. Oakleyová dále uvádí, že skutečnost, zda je člověk muž nebo žena, stále ještě podstatným způsobem ovlivňuje jeho/její hodnotové orientace, možnosti, životní perspektivy, životní styl i výběr vzdělání a povolání, má vliv i na výši výdělku nebo na pozici v zaměstnání a v neposlední řadě omezuje nebo naopak rozšiřuje pravomoci v rodině i mimo ni. (Oakleyová, 2000, s. 133 – 135) Genderová identita, tedy to jestli se cítím jako muž nebo žena, je základní dominantou genderové role (žít jako muž nebo jako žena).

3.2 Typologie rodinné politiky

V různých modelech rodinné politiky se projevují i značné kulturní, ekonomické a demografické rozdíly. Jednotliví autoři (Esping-Andersen 1990, 1999, A. Gauthierová 1996, Sainsbury 1996) poukazují na rozdíly mezi jižními zeměmi, které se zaměřují zejména na širší rodinu a péči o všechny její členy a skandinávskými zeměmi, které jsou orientovány spíše individualisticky a důraz kladou hlavně na genderovou rovnost. Porovnáme-li rodinnou politiku v jednotlivých zemích, shledáme poměrně značné rozdíly a značnou míru diverzity. Rozdílná jsou jak opatření a nástroje, tak i zaměření a cíle. Konkrétní podobu národních rodinných politik podstatně ovlivňují také rozpočtová omezení jednotlivých zemí, usměrňovaná tlakem na snižování veřejných výdajů a také rostoucí poptávka po zlepšení a zkvalitnění podpory jednak rodičům pracujícím, ale také matkám samoživitelkám a nízkopříjmovým rodinám. Můžeme hovořit o rodinné politice pro-populační, rodinné politice zaměřené na podporu tradičních rodinných struktur nebo o rodinné politice orientované na genderovou rovnost. (Filadelfiová, 2006, s. 40)

3.2.1 Různá pojetí rodinné politiky

Součástí zmiňovaných různých pojetí rodinné politiky je snaha jednotlivých autorů o její uspořádání a typologizaci. Všechny tyto rozdílné interpretace rodinné politiky kromě konzervativní mohou pracovat s kritériem rovnosti příležitostí: mezi generacemi, různými sociálními skupinami nebo v závislosti na pohlaví. (Potůček, 1995, s. 101) Jako příklad uvedu dvě různé typologie rodinné politiky.

Interpretace rodinné politiky dle Potůčka (1995, s. 101 – 102):

- 1) **Konzervativní interpretace** – pojímá rodinu jako základní buňku sociálního života. Jedinci na jedné straně a stát na straně druhé. Je preferován klasický model rodiny – muž jako živitel, žena jako pečovatelka – s tradiční dělbou práce mezi mužem a ženou a autoritativním stylem výchovy dětí.
- 2) **Kolektivistická interpretace** – pojímá rodinu jako instituci přežívající z minulých časů. Její členové se podle ní postupně oprostí od závislosti na rodině, jejíž funkce převezmou jiné specializované instituce řízené státem.
- 3) **Liberální interpretace** – uznává instituci rodiny jako vhodné místo pro uspokojování nejrůznějších životních potřeb jednotlivců neboli prostředek seberealizace individua. Tato interpretace dává přednost změně životního stylu, hodnotových orientací a zájmů lidí, a volnému způsobu výchovy dětí.
- 4) **Feministická interpretace** – chápe tradiční patriarchální model rodiny jako instituci, která ženu znevolaňuje a v níž má tudíž nerovnoprávné postavení. Cílem této rodinné politiky je postavit ženu do roviny s mužem v právech i ve sdílení odpovědnosti za rodinu. (Potůček, 1995, s. 101 – 102)

Druhý příklad typologie rodinné politiky uvádí A. Gauthierová (In Filadelfiová, 2006) a vychází ze zkoumání charakteru konkrétních opatření a míry intervencí do rodinné politiky. Její typologie se zakládá na sledování rozsahu státních intervencí do oblasti rodinného života a hodnotí postoje státu k otázkám populace, rodiny a rodinných vztahů. Gauthierová (In Filadelfiová, 2006) dále uvádí, že konkrétní podobu národních rodinných politik ovlivňují dvě protichůdné síly. První jsou rozpočtová omezení jednotlivých států a z toho plynoucí tlak na snižování veřejných výdajů a druhou silou vedoucí však opačným směrem je rostoucí poptávka rodin po nástrojích podporujících sladování pracovního a rodinného života. (Filadelfiová, 2006, s. 43 – 44)

3.2.2 Čtyři modely rodinné politiky A. Gauthierové (In Filadelfiová, 2006)

- 1) **Pro-populační model:** jak už z názvu vyplývá, hlavním cílem tohoto modelu je řešení nízké míry porodnosti. Stát v něm přebírá zodpovědnost za pomoc rodinám a klade důraz na podporu při výchově dětí a péči o ně. Pro tento model jsou příznačné početné přímé finanční stimuly, na které vzniká rodinám nárok až při vyšším počtu dětí nebo jejich hodnota s každým dalším narozeným dítětem podstatně roste. Charakteristická je také podpora zařízení péče o děti. Příkladem země využívající tento model je Francie.
- 2) **Tradiční model:** klade důraz na ochranu tradiční manželské rodiny, která má legislativně dané výhodnější postavení – rodinné a pracovní právo, daňová soustava apod. Jedním z podstatných opatření tohoto typu politiky je dlouhá mateřská (rodičovská) dovolená. Tento model rodinné politiky je charakteristický nízkou nabídkou předškolních zařízení péče o malé děti. Příkladem země s tímto modelem je Německo.
- 3) **Rovnostářský model:** jeho hlavním cílem je snaha o dosažení genderové rovnosti mezi muži a ženami. Stát zde přebírá zodpovědnost za podporu rodin, hlavně pracujících rodičů. Rodinná politika se zaměřuje na vytváření podmínek pro sladování pracovních a rodinných rolí, rodičovská dovolená zde má značně flexibilní a genderově neutrální formu. Je charakteristický širokou nabídkou služeb péče o předškolní děti. Příkladem jsou skandinávské země.
- 4) **Nezasahující model:** jedná se o typ minimalistické rodinné politiky, která se primárně zaměřuje na rodiny v nouzi. Sociálně – ekonomické podmínky si rodina zajišťuje téměř výhradně prostřednictvím trhu, na kterém však neexistují žádné překážky pro účast žen. Finanční dávky mají téměř výhradně selektivní charakter a jsou na poměrně nízké úrovni. Poskytují se nízkopříjmovým rodinám a stejně tak mateřská a rodičovská dovolená je pouze na minimální úrovni zabezpečena

státem. Zařízení péče o předškolní děti jsou mimo oblast zájmu vlády. Příkladem tohoto systému jsou anglosaské země. (In Filadelfiová, 2006, s. 43)

4. HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V PERSPEKTIVĚ EU

Zájem o problematiku sladování práce a rodiny je možné v různé míře identifikovat ve všech vyspělých evropských společnostech a téma rodičovství a péče o děti se stalo velmi diskutovaným nejen v České republice, ale i v celé Evropské unii, jíž je ČR i SR součástí. Ukazuje se, že nastavení rodině přátelských pracovních podmínek je v současné moderní společnosti nutností. (Křížková, 2007, s. 11) V Evropské unii je harmonizace pracovního a rodinného života jedním z prioritních témat již několik posledních let. Jak uvádí Špidla, k hlavním důvodům tohoto obratu patří hlavně demografický vývoj populace, nárůst podílu žen na trhu práce a v neposlední řadě měnící se model rodiny. Základní evropskou legislativou v této oblasti je Směrnice 92/85/EEC, o těhotných zaměstnankyních (ta byla přijata téměř před 15 lety), Směrnice 76/207/EEC o ochraně pracovního místa – týkající se žen po ukončení mateřské dovolené, a konečně Směrnice 96/34/DC o rodičovské dovolené. Cílem politiky Evropské unie je rovnoprávná a spravedlivá společnost, ve které mají muži i ženy možnost využít právo, rozvoj a skloubení svého profesního, rodinného a osobního života. (Špidla, 2008, s. 16)

Zaměstnanci v současných organizacích a podnicích vyspělých evropských států – ženy i muži – jsou z velké části rodiči, jejichž každodenní realitou je nutnost harmonizace práce a rodiny. Tyto společnosti jsou pak nuceny vytvářet pro své zaměstnance a zaměstnankyně ať už v řadových, či řídicích funkcích, vhodné podmínky k harmonizaci práce a rodiny z důvodu několika hlavních vývojových změn, které v posledních desetiletích nastaly (Křížková, 2007, s. 11):

- a) masový vstup žen na pracovní trh v poválečné historii
- b) rozvoj politik genderové rovnosti od konce 50. let 20. století, zaměřených zejména na rovnost na pracovním trhu
- c) rozvoj politik rovných příležitostí žen a mužů na úrovni EU, zaměřených také postupně na rodičovství a kombinaci pracovního a rodinného života od 90. let 20. století

- d) postupné prosazení se žen na řídicí pozice v podnicích v několika posledních desetiletích
- e) větší zapojení mužů do rodičovské péče
- f) nastupují i ekonomické důvody, důvody v podobě nutnosti zvýšení zaměstnanosti či zvýšení konkurenceschopnosti podniků

EU trvale podporuje nejen sladování práce a rodiny, ale rovnost žen a mužů obecně. Svými aktivitami za poslední roky postavení žen zlepšila, nicméně v řadě oblastí nerovnosti stále přetrvávají a vývoj, zejména v souvislosti s globalizací a demografickými změnami, vytváří na cestě k dosažení rovnosti žen a mužů stále nové výzvy. Přispívat k rozvoji rovnosti žen a mužů je, v rámci společné činnosti, úkolem Evropské unie a jejích členských států. Plán Evropské komise, přijatý v březnu roku 2006 obsahuje závazky vztahující se k podpoře rovnosti žen a mužů, na období let 2006 – 2010. Evropská rada také vyzvala všechny členské státy, aby rovnost žen a mužů více zohledňovaly a podporovaly cíle plánu. (KES, 2008a, s. 2)

V uvedeném plánu Komise oznámila záměr uskutečnit opatření v těchto pěti oblastech:

1. stejná hospodářská nezávislost pro ženy a muže
2. sladění soukromého a profesního života
3. stejné zastoupení v rozhodovacím procesu
4. odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví
5. odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

V roce 2008 Evropská komise vypracovala průběžnou hodnotící zprávu o tom, jak zmíněná opatření od března 2006 přispěla k dosahování cílů stanovených v plánu. Nyní se pokusím shrnout závěry průběžného hodnocení Komise (KES, 2008a, s. 2 – 6):

4.1 Dosažení stejné hospodářské nezávislosti pro ženy a muže

Jak ukázalo průběžné hodnocení, hospodářské rovnosti žen a mužů může být dosaženo pouze v případě, že se zvýší podíl žen na zaměstnanosti. Cíle 60% zaměstnanosti žen bude v Evropské Unii dosaženo pravděpodobně v roce 2010. Rozdíl ve výši mezd žen a mužů však zůstává i nadále značný (15 %). Komise zdůraznila boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů a také nutnost odstranit tyto nesrovnalosti, k jejichž odstranění však nedostačují právní předpisy. Komise nastínila možná opatření, přičemž jedním z nich je nutné zvýšení kvality zaměstnanosti žen. Přetrvávání velkých rozdílů v odměňování mužů a žen je totiž způsobeno především právě velkým počtem žen v nejméně finančně ohodnocených nebo nejméně jistých zaměstnáních. Komise také podpořila ženy podnikatelky a přijala nařízení, rozšiřující schvalování státních podpor zejména na oblast nových podniků založených ženami. (KES, 2008a, s. 3)

4.2 Kvalitnější sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Z průběžných výsledků hodnocení je zřejmé, že i přes zvýšení zaměstnanosti žen, na ně stále připadá největší díl odpovědnosti v péči o rodinu a domácnost. Bylo zjištěno, že opatření zaměřená na sladění pracovního a soukromého života ještě optimálně nepřispívají k dosahování hlavních cílů politik EU a je tedy i nadále nutné posilování těchto opatření. Aby se trh práce stal otevřenějším, flexibilnějším a přinášel rovný přístup ke kvalitním pracovním místům pro ženy a muže, navrhla Komise společné zásady „flexikurity“². Dále

² Přístup založený na flexikuritě kombinuje různé politiky a uvádí je ve vzájemný soulad v rámci promyšlené strategie. Součástí zásahů této politiky jsou změny právních předpisů, aktivních politik trhu práce a systémů sociálního zabezpečení. Flexikurita je součástí Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost a napomáhá dosažení cílů evropské strategie, kterými je vytvoření většího počtu a lepších pracovních míst, dosažení vyšší produktivity a kvality práce a větší sociální soudržnosti. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2007:0862:FIN:CS:HTML>)

Komise předložila nové návrhy k dosažení stanovených cílů pro „silnější podporu pro sladění profesního, soukromého a rodinného života“ (KES, 2008b, s. 5):

4.2.1 Dovolená z rodinných důvodů

Návrhy týkající se dovolené z rodinných důvodů zahrnují pobídky pro otce, aby této rodičovské dovolené využívali, ochranu zaměstnaneckých práv a zákaz diskriminace, dobu trvání této dovolené a příjem během ní. Mezi další opatření vyzdvihnutá Komisí patří zařízení péče o děti a také podpora flexibilních forem práce.

Jedná se o několik nových typů dovolené, které by mohly lépe uspokojit potřeby rodičů k harmonizaci profesního a rodinného života, konkrétně (KES, 2008b, s. 5):

- otcovská dovolená (krátká dovolená pro otce v době narození nebo osvojení dítěte),
- dovolená v případě osvojení (dovolená podobná mateřské dovolené v době osvojení dítěte) a
- dovolená za účelem péče o závislé rodinné příslušníky

4.2.2 Rovné zacházení pro samostatně výdělečně činné osoby a jejich vypomáhající manželky nebo manžely

Komise shledala nutnost zavést opatření k podpoře sladování práce a rodiny nejen pro zaměstnance/kyně, ale také pro osoby samostatně výdělečně činné a jejich partnery/ky, kteří/ré jim v této činnosti vypomáhají. Přibližně 11 % samostatně výdělečně činných osob totiž při podnikání spoléhá výpomoc právě partnera či partnerky. Jedna třetina vypomáhajících manželek nebo manželů pracuje více než 25 hodin týdně, ale nemá žádnou ochranu v případě rozvodu nebo úmrtí samostatně výdělečně činného

partnera/partnerky. To je také jeden z argumentů, proč je potřeba přijmout opatření v této oblasti. Dalším důvodem je velmi malá – nebo naprosto neexistující – sociální ochrana samostatně výdělečně činných žen, zejména ochrana v mateřství. (KES, 2008b, s. 7)

Hlavními návrhy Komise pro zmírnění překážek v této oblasti jsou:

- samostatně výdělečně činné ženy a vypomáhající manželky nebo životní partnerky by měly mít na požádání stejný nárok na mateřskou dovolenou, jaký je stanoven pro zaměstnankyně podle práva Společenství ve směrnici 92/85/EHS
- na požádání by měly mít vypomáhající manželky, manželé nebo životní partneři/partnerky možnost stát se členy stejného systému sociálního zabezpečení a za stejných podmínek, jako samostatně výdělečně činné osoby

4.2.3 Zpráva o provádění cílů v oblasti péče o děti v členských státech

Dalším důležitým faktorem souladu pracovního a rodinného života v Evropské unii je dostupnost, kvalita a dosažitelnost zařízení péče o děti. V této oblasti totiž zaostává nejen Česká republika, ale i řada členských států EU. Pro zaměstnané rodiče se tak poměrně často stává velkou překážkou chybějící kvalitní a zároveň finančně dostupné služby péče o dítě. Tuto oblast nastolila EU jako další klíčovou prioritu.

Již v roce 2002 na svém zasedání v Barceloně vyzvala Evropská rada členské státy EU, aby do konce roku 2010 zajistily dostatečný počet míst v zařízeních péče o děti pro alespoň 90 % dětí ve věku od tří let do zahájení školní docházky a 33 % dětí mladších tří let a motivovaly tak ženy k časnějšímu návratu na pracovní trh. Tyto, tzv. Barcelonské cíle, se staly nedílnou součástí evropské strategie zaměstnanosti a lisabonské agendy. (KES, 2008b, s. 8)

V průběžné hodnotící zprávě však Komise zdůrazňuje, že většina členských států se ke splnění těchto cílů ani nepřibližuje, zejména pokud jde o děti do tří let. Pokud tato zařízení péče o děti existují, jsou často nákladná nebo jejich provozní denní doba není

slučitelná s prací na plný úvazek. Komise dále uvádí, že kvalita těchto zařízení (například kvalifikace personálu a poměr počtu personálu k počtu dětí) může rodiče odradit od jejich využívání. Hlavní odpovědnost za neplnění cílů Komise ponechává na členských státech a jako následný krok hodlá sledovat zaváděná opatření v této oblasti a v případě potřeby navrhne doporučení pro země, v nichž je provádění nedostatečné. Komise bude také analyzovat vývoj služeb péče o děti a jejich specifický přínos k rovnosti žen a mužů a podporovat vývoj cenově dostupných a kvalitních služeb péče o děti, mimo jiné plným využitím potenciálu politiky soudržnosti EU, ve spolupráci se všemi členskými státy. (KES, 2008b, s. 8)

Jak uvádí bývalý eurokomisař Vladimír Špidla, současná porodnost v Evropě je vůbec nejnižší v dosavadní evropské historii – v průměru je na úrovni 1,5 dítěte na jednu ženu. Jednou ze zásadních příčin této skutečnosti je i fakt, že dnešní doba ženy víceméně nutí volit mezi kariérou nebo rodinou. Jak dále Špidla uvádí, výzkumy veřejného mínění jasně vypovídají o tom, že existuje podstatný rozdíl mezi tím, kolik by Evropané děti mít chtěli a kolik jich ve skutečnosti mají. Existují také přímé souvislosti mezi mírou porodnosti v určité zemi a státní rodinnou politikou. Pokud je totiž rodinná politika země zaměřená na sladování práce a rodiny, vyšší je nejen porodnost, ale i zapojení žen na trh práce a celková zaměstnanost. (Špidla, 2008, s. 11 – 14)

4.3 Stejně zastoupení žen a mužů v rozhodovacím procesu

Unie si také stanovila za cíl dosáhnout 25% zastoupení žen na vedoucích místech a na dosažení tohoto cíle se zaměřuje celá řada opatření. Vzdělávací programy a programy odborné přípravy obsahují opatření pro zmenšení nerovnováhy v zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a ve vědeckých a technických oborech. Přestože byl v této oblasti učiněn nepopiratelný pokrok, jsou ženy ve všech sférách moci ve většině členských států i v orgánech EU stále nedostatečně zastoupeny. Za účelem zvýšení počtu žen na těchto pozicích byla vytvořena evropská síť center pro podporu žen na vedoucích pozicích politických, ale i v oblastech ekonomických. V těchto centrech se poprvé spojí

zástupci evropských sítí v této oblasti s cílem působit v součinnosti. (KES, 2008a, s. 5)

4.4 Odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví

Počet ženských obětí domácího násilí, nárůst obchodování s lidmi a prostituce a přetrvávající výskyt kriminálních činů páchaných pod rouškou tradic a náboženství vzbuzuje značné obavy Komise EU. Opatření pro předcházení všem formám násilí páchaného zejména na ženách a boj proti němu bude pokračovat díky programu Daphne III³⁹, který podporuje činnost členských států a nevládních organizací určenou obětem i pachatelům násilných skutků. Rovněž četné násilné činy mezi mladými lidmi přivedly Komisi k tomu, že boj proti násilí na ženách začlenila mezi projekty programu Mládež v akci⁴⁰. Akční plán Unie pro boj proti obchodování s lidmi podněcuje k použití všech nástrojů. Byl vytvořen společný rámec pro vymezení ukazatelů a shromáždění údajů o obchodování s lidmi, aby se zlepšilo povědomí o rozsahu tohoto problému. Kromě toho Komise předložila doporučení týkající se vyhledávání obětí obchodování s lidmi a pomoci těmto obětem a podpořila hlavní činitele a iniciativy, jako je Den proti obchodování s lidmi. (KES, 2008a, s. 6)

4.5 Odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice

Plán, který vymezil boj proti stereotypům jako prioritní oblast, připomněl, že ženské a mužské stereotypy jsou významnou příčinou nerovnosti mezi ženami a muži. Komise nedávno opět potvrdila, že je důležité začlenit rovnost žen a mužů do politik týkajících se mládeže. Program školního vzdělávání zaměřený na spolupráci mezi školami začlenil omezování nerovnosti mezi ženami a muži mezi své cíle. Ženské a mužské stereotypy ovlivňují výběr oboru vzdělání a, jak Komise zdůraznila, způsobují, že ženy jsou často více zastoupeny v méně finančně ohodnocených zaměstnáních. Cíle stanovené Evropskou radou jsou zaměřené na 15% zvýšení počtu absolventů

matematických, vědeckých a technologických oborů a zároveň na omezení nerovnováhy mezi ženskými a mužskými absolventy. Za účelem dosažení těchto cílů a omezení stereotypů obecně byla rovnost žen a mužů začleněna jako zvláštní priorita do programů Společenství v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Existence stereotypního způsobu vnímání, zejména pokud jde o schopnost žen zastávat některé funkce v podnicích, přivedla Komisi k tomu, aby zahájila činnosti zaměřené na zvyšování povědomí o tomto problému v podnicích. (KES, 2008a, s. 6)

Česká republika byla v roce 2009 po dobu šesti měsíců předsednickou zemí v Radě EU. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že se jako předsednická země zaměřovala především na „posilování prestiže rodičovství, rovnováhu adekvátního ohodnocení péče o děti a práce v domácnosti (ve vztahu k výkonu zaměstnání) a rozvoj inovativních forem ke sladění pracovního, rodinného a osobního života“.³ ČR se snažila prosadit, aby při přípravě nových legislativních a koordinačních kroků v oblasti harmonizace práce a rodiny byly podporovány inovativní služby péče o malé děti na individuální bázi a rodičovská domácí péče o děti byla vnímána jako plnohodnotná a společensky uznávaná alternativa regulárního pracovního poměru. Dále ČR usilovala o zavádění směrnic pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných žen, matek kojících a krátce po porodu a dále směrnic o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné.⁴

5. RODINNÁ POLITIKA V ČR

5.1 Sladování práce a rodiny v bývalém Československu před a po roce 1989

3

□ www.mpsv.cz/cs/6034, ze dne 29. 3. 2009

4

□ www.mpsv.cz/cs/6034, ze dne 29. 3. 2009

V bývalém socialistickém Československu byla rodinná politika prioritním zájmem státu a na dávky a služby ve prospěch rodin byly vyčleňovány miliardy korun. Ovšem sladění práce a rodiny byla problematika týkající se téměř výhradně žen. Československý socialismus sice zajistil plnou účast žen na placeném zaměstnání, ale nezajistil veřejné služby ani vyšší účast mužů na neplacené domácí práci a péči, a ženy tak už za dob socialismu byly zatíženy dvojitou pracovní směnou. (Křížková, 2007)

Byly zavedeny plošné přídatky na děti jako dávka poskytovaná všem rodičům nezaopatřených dětí. Nárok na ni se odvozoval od toho, jestli dítě patřilo do kategorie nezaopatřených dětí či nikoli. Dále však byly státem dotovány ceny dětského oblečení, péče o děti v jeslích a mateřských školkách, ale také jídlo či dovolená. Rodiny s dětmi měly také prioritu v přidělování bytů. Tato koncepce rodinné politiky se odrazila ve fixaci vysoké míry velmi nízkého věku sňatečnosti. Pokud se chtěl mladý člověk osamostatnit, musel totiž nejprve uzavřít sňatek či porodit dítě. Zpravidla až poté měl nárok na byt a novomanželskou půjčku. Kulminace životních startů mladých rodin v kombinaci se štedrým zaopatřením rozvedených či osamělých žen – samoživitelek také nepřispívala ke stabilitě rodiny. Paradoxním důsledkem této situace byla stále větší závislost rodin na státě. (Potůček, 1999, s. 107)

Po roce 1989 byly v rámci liberalizace cen odstraněny všechny přímé i nepřímé dotace na dětskou výživu a oblečení a i další náklady, které byly dříve hrazeny státem se přesouvaly na rodiče. Jednalo se například o příspěvek na jesle a školky, sportovní pobyty, náklady na učební pomůcky. Výdajová část rozpočtu rodin s dětmi tedy výrazně vzrostla, aniž by se změnil rozsah nebo kvalita poskytovaných služeb. (Potůček, 1999, s. 108) V mnoha rodinách s dětmi se v té době tedy razantně zvýšila nutnost dvojího příjmu, a to jednak z důvodu nárůstu cen a poklesu reálných příjmů většiny obyvatelstva, ale také kvůli snížení přímého sociálního zabezpečení, zejména mladých rodin. Tlak na vyšší výkon v zaměstnání plus rostoucí časová náročnost placené práce vedl k náhlému a rychlému snížení objemu času věnovaného rodině a začínalo tak být nutností efektivní rozdělování času mezi práci a rodinu. (Křížková, Dudová, 2005) Postupně se zvyšoval

věk uzavírání sňatků, klesala porodnost i sňatečnost, snížila se průměrná velikost rodiny a začalo přibývat dětí narozených mimo manželství. (Potůček, 1995, s. 106)

Na začátku 90. let byl ustanoven nový univerzální a jednotný systém celého sociálního zabezpečení, přičemž rodinná politika měla opustit výlučně populační hlediska a soustředit podporu základním sociálním a kulturním funkcím rodiny. (Potůček, 1999, s. 252) Pracovní systém na počátku transformace tehdejší československé ekonomiky nevytvářel nebo jen velmi omezeně toleroval nástroje pro sladování práce a rodiny v životě. Tato problematika byla společenskými normami a stereotypy vnímána jako záležitost výhradně ženská, neboli „*záležitost jen poloviny populace – tedy netýkající se mužů*“. (Křížková, Dudová, 2005, s. 12)

Jak uvádí Tuček, ekonomický tlak, který byl v té době kladen na muže i ženy (rodiče malých dětí), v této fázi transformace společnosti reálně vyžadoval ekonomickou aktivitu obou partnerů a vytlačoval na okraj priorit péči věnovanou dětem. Dále uvádí, že čas věnovaný dětem je nezastupitelný a z hlediska fáze rodinného cyklu přesně časově určený, což znamená, že jej nelze posléze kompenzovat. Následkem tedy mohou být závažné problémy socializace nastupujících generací. Ženy, na rozdíl od mužů, v té době již vnímaly silný konflikt mezi pracovním zatížením a rodinou. Situace přesto nebyla taková, aby výraznějším způsobem ovlivnila stereotypní vžitě normy jak v oblasti zaměstnanosti žen, tak v oblasti genderové dělby rolí v domácnosti. (Tuček, 1995, s. 7)

Změny v systému a rodinných dávkách byly po revoluci provedeny ve dvou fázích – na začátku a uprostřed 90. let. Do roku 1990 byl mateřský příspěvek poskytován do 1 roku věku dítěte nebo do tří let věku pokud žena pečovala o další dítě. V roce 1990 byl mateřský příspěvek nahrazen rodičovským a rodičovská dovolená byla poskytována do 3 let věku dítěte bez ohledu na péči o další děti. Rodičovský příspěvek byl dříve dostupný pouze ženám, muži ho mohou čerpat až od roku 1990. Podmínky pro muže a ženy však stále nebyly stejné, neboť výhoda spočívající v možnosti návratu do stejného zaměstnání během tří let rodičovské dovolené byla mužům upírána až do roku 2000. V období od roku 1990 do roku 2000 muži sice měli nárok zůstat s dítětem doma

s možností pobírání rodičovského příspěvku, ale pokud byli zaměstnáni, na rodičovské dovolené fakticky zůstat nemohli, neboť zaměstnavatel nebyl povinen je uvolnit ze zaměstnání. Případně museli dobrovolně rozvázat pracovní poměr. Od 1. 1. 2001 došlo v tomto směru ke zrovnoprávnění žen a mužů, kdy muž – otec má stejný nárok pobírat rodičovský příspěvek jako žena a zaměstnavatel je povinen mu rodičovskou dovolenou na jeho žádost poskytnout. Otec má však nárok pouze na pobírání rodičovského, nikoli mateřského příspěvku. To znamená, že i když pečuje o dítě mladší šesti měsíců, pobírá pouze rodičovský příspěvek. (Maříková, Radimská, 2003, s. 18)

Ačkoli zavedení rodičovského příspěvku v roce 1990 znamenalo podstatnou změnu v legislativních podmínkách, nemělo zásadní vliv na genderové dělení rolí mezi muži a ženami. Stále převládá tradiční pohled na roli ženy – matky a pouze minimum otců využilo a využívá možnost celodenní péče o děti.

5.2 Současná úprava rodinné politiky v ČR

Rodinná politika České republiky je upravena zákonem o rodině č. 94/1963 Sb. ve znění pozdějších předpisů, je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a je součástí sociální politiky státu. Pojem rodinná politika je definován v Národní zprávě o rodině vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí jako „*Soubor činností a opatření státu, které vědomě směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti, včetně finanční i nefinanční kompenzace nákladů na ně vynaložených, a to při současném vymezení sociálních forem, na něž se tato opatření vztahují*“. (Národní zpráva o rodině, MPSV, 2004, s. 12) Zpráva dále uvádí, že dlouhodobým cílem rodinné politiky je institucionální podpora funkční rodiny a podpora zakládání rodin.

Jak uvádí Potůček, rodina je základní buňkou sociálního života a rodinná politika výrazně zasahuje do soukromého života občanů i celé společnosti a musí být koncipována jako politika, která bere v úvahu rodinu během celého jejího fungování. Rodinná politika všech států se zaměřuje především na kompenzaci sociálních důsledků událostí kolem narození dítěte a období bezprostředně spojené s péčí o ně, ale také na nástroje podporující slučitelnost práce a rodiny, podporu svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče o děti a v neposlední řadě také na služby pro rodiny. Je v ní vyjádřen význam rodičovství pro stát, princip kompenzace ztráty příjmu či snížení životní úrovně a zakotven princip možné rovné participace obou rodičů na péči o dítě v tomto období. (Potůček, 1995, 101 – 105)

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí rodinná politika představuje souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Jedná se o politiku průřezovou, která zasahuje do nejrůznějších veřejných oblastí života společnosti, jako je například bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce nebo infrastruktura. Na druhou stranu se však týká oblasti vysoce soukromé, a musí tedy respektovat autonomii a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Rodinná politika se soustředí na podporu rodin ve vykonávání jejich přirozených funkcí. Není však cílem přebírání těchto rolí a zasahování do vnitřního života rodin. Rodinná politika by měla pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně jako na jejich potřeby v konkrétních situacích. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 8*)

Stěžejními oblastmi podpory, na které se rodinná politika v České republice v současnosti zaměřuje, jsou:

- a) podpora vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin s dětmi zaměřující se na:
 - finanční zajištění rodiny, zahrnující kromě klasických podpůrných nástrojů, jakými jsou daňové úlevy či dávky sociálního zabezpečení, také vytváření aktivní bytové politiky pro rodiny pro zvýšení dostupnosti vlastního bydlení, zavádění slevových programů pro rodiny s dětmi na volnočasové aktivity či výstavba dětských hřišť

- slučitelnost práce a rodiny podporou svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče o děti, v němž ani jedna z alternativ nebude znamenat sociální či finanční znevýhodnění,
- služby pro rodiny, jako je podpora vzniku alternativních a inovativních typů služeb péče o děti ve spolupráci se zaměstnavateli a neziskovými organizacemi a jejich přizpůsobení potřebám pracujících rodičů
- finanční i nefinanční podpora rodičovské péče o děti;
- b) podpora rodinných a rodičovských kompetencí
- c) podpora institutu manželství a jeho společenské prestiže
- d) podpora rodin se specifickými potřebami
- e) podpora všech subjektů podporujících rodinu, konkrétně zapojení krajů a obcí do rodinné politiky (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 8 – 13*)

Cíle rodinné politiky v ČR: Obecným cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí celkově přátelské rodině. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 8*)

Dalšími cíli jsou:

- odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny a které ohrožují jejich stabilitu;
- vytváření podmínek pro fungování rodin a jejich všestranná podpora;
- posilování vědomí rodinných hodnot v celé společnosti;
- posilování vlastní zodpovědnosti rodičů a členů rodin navzájem.

Aktéři rodinné politiky v ČR:

- a) orgány státní správy na ústřední, regionální i místní úrovni;
- b) orgány samosprávy na regionální a místní úrovni;
- c) občanský sektor (nestátní neziskové organizace, odbory apod.);
- d) komerční sektor (např. zaměstnavatelé, poskytovatelé komerčních služeb);
- e) vzdělávací instituce;
- f) média;

g) široká občanská veřejnost (zejména rodiny a její jednotliví členové). (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 9*)

Kraje a obce – jsou jedněmi z nejdůležitějších aktérů rodinné politiky, neboť disponují širokou škálou kompetencí a dobře znají místní podmínky. Mají proto široké možnosti v realizaci prorodinných opatření, jako je například podpora bydlení, zřizování mateřských škol, pořádání programů pro rodiny s dětmi, ale i monitorování problémů rodin. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že přestože zákon umožňuje zřízení odboru nebo oddělení rodinné politiky v rámci krajských či obecních úřadů, žádný takový orgán v ČR zatím neexistuje. Aktivita v této oblasti na regionální a místní úrovni tak závisí pouze na přístupu jednotlivých zastupitelů nebo úředníků. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 10 – 11*)

Nestátní neziskové organizace – V ČR existuje poměrně velké množství neziskových organizací, které se problematikou kombinace práce a rodiny zabývají. Poskytují služby pro rodiny, realizují studie a projekty podporující rodiče na mateřské a rodičovské dovolené, pomáhají rodičům nejen s návratem do zaměstnání, ale usnadňují i vyrovnávání se s problémy, které návrat do práce představuje, jako je například ztráta kvalifikace či nízká sebedůvěra. Důležitou podmínkou jejich efektivní činnosti je, aby je vládní organizace při tvorbě rodinné politiky a programů pro rodiny vnímaly jako partnery.

Zaměstnavatelé – při sladění pracovního a rodinného života hrají významnou roli. Zaměstnavatelé by podporovat a zohledňovat rodinný život svých zaměstnanců, měli by vytvářet vhodné podmínky pro snazší skloubení práce a rodiny, například zřizováním firemních školek, vytvářením benefitních programů pro zaměstnance a jejich rodiny, připravovat rodinné firemní akce a v neposlední řadě umožnit svým zaměstnancům využívat flexibilní formy práce. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 15*)

Vzdělávací instituce – školy by měly předávat svým žákům rodinné hodnoty a provádět výchovu k uznávání institutu rodiny.

Média – mají značnou sílu podporovat rodinnou politiku. Hrají důležitou roli například při medializaci akcí pro rodiče s dětmi a prorodinných témat obecně. Obce a kraje, tedy aktéři, kteří vytvářejí regionální

rodinnou politiku, by s médii měly při komunikaci svých programů úzce spolupracovat. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 15*)

Rodiny – měly by se aktivně zapojovat do rodinných programů a využívat možnosti, které jsou jim ke snadnější harmonizaci práce a rodiny nabízeny, ať už zaměstnavatelem, obcí nebo různými mateřskými centry, která v současnosti vznikají a nabízejí nejen širokou škálu kreativních a vzdělávacích programů pro rodiny, ale i zájmové kroužky pro děti rozvíjející jejich schopnosti a fantazii.

Pro úspěšný rozvoj rodinné politiky je klíčové zapojit do její tvorby a realizace všechny příslušné aktéry. Na zvyšování příležitostí k harmonizaci pracovního a rodinného života se musejí podílet nejen samotní rodiče malých dětí, ale také stát vytvářením vhodných podmínek a legislativou, obce, které mají v kompetenci zřizování služeb a zařízení pro děti a v neposlední řadě také zaměstnavatelé vytvářením a nabízením flexibilních forem práce svým zaměstnankyním a zaměstnancům. Svou roli v rodinné politice členských států hraje i Evropská unie, která může poskytovat grantové podpory k projektům podporujícím sladění práce a rodiny. V České republice je však zapojení aktérů rodinné politiky, až na výjimky, na relativně nízké úrovni, přestože vzrůstá počet případů efektivních aktivit při spolupráci subjektů různého typu. (*Metodické doporučení MPSV, 2008, s. 9*)

5.3 Možnosti harmonizace práce a rodiny v ČR

Dnes se mohou ženy a muži rozhodnout mezi několika alternativami. Volí celodenní osobní péči o dítě, aniž by byli současně výdělečně činní, což samozřejmě znamená snížení rodinného rozpočtu. Druhou možností je přivydělávat si činnostmi, které lze vykonávat víceméně současně s vlastní péčí o dítě a přitom využívat služeb mateřské školy či jiného zařízení péče o dítě v zákonem povoleném rozsahu, což je ovšem tak omezená doba, že to spíše umožňuje rodiči věnovat se trochu sám sobě a obstarat nutné pochůzky pro potřeby rodiny, případně příležitostnou výdělečnou činnost. Pravidelnému krátkodobému zaměstnání se mohou věnovat spíše ženy v profesích, které jsou nezávislé na práci ve velkém kolektivu a ve službách pro klienty. Třetí alternativou (většinou až od

vyššího věku dítěte) je pracovat na plný úvazek a využívat při péči o dítě služby mateřské školy v kombinaci s placeným hlídáním, využitím rodiny nebo přátel. (Ettlerová 2006, s. 69)

5.3.1 Nový systém vyplácení rodičovského příspěvku

Od 1. 1. 2008 začal platit zcela nový systém vyplácení rodičovského příspěvku. Dle vyjádření zástupkyně Ministerstva práce a sociálních věcí z oddělení rodinné politiky je cílem moderní rodinná politika a vytvoření podmínek jak pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské dovolené, tak i pro ty, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. (Příhodová, 2007)⁵.

Jednou z nejvýznamnějších změn v této oblasti je vícerychlostní čerpání rodičovského příspěvku. Tento třírychlostní model umožňuje rodičům volbu a vytváří lepší podmínky pro snadnější sladění práce a rodiny.

Vyplácení rodičovského příspěvku se řídí těmito principy:

- je vyplácen po předchozí mateřské dovolené (během níž je vyplácena peněžité pomoci v mateřství), která je stanovena na 28 týdnů. V případě, že žena porodila dvě nebo více dětí zároveň, peněžité pomoci v mateřství je jí vyplácena po dobu 37 týdnů.⁶
- nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině

5

□ http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=509, ze dne 12. 2. 2009

6

□ <http://www.mpsv.cz/cs/4>, ze dne 22. 12. 2009

Čerpání rodičovského příspěvku je možné ve třech výměrách:

- a) zvýšené – ve výši 11 400 Kč do 2 let věku dítěte
- b) základní – ve výši 7 600 Kč do 3 let věku dítěte
- c) snížené – ve výši 3 800 Kč, přičemž u této varianty bude matka dostávat příspěvek ve výši 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále pak částku 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

U zdravotně postiženého dítěte má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek ve výměře 7 600 Kč do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte). Pokud rodič pečuje o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a toto dítě nepobírá příspěvek na péči, náleží rodičovský příspěvek ve výměře 3 000 Kč, a to od 7 do 10 let věku dítěte.⁷

Volba jedné z uvedených variant se vztahuje vždy k nejmladšímu dítěti v rodině a je nezměnitelná. V průběhu rodičovské dovolené projde matka dvěma rozhodovacími momenty, ve kterých si určí, **jak dlouhou dobu chce rodičovský příspěvek pobírat:**

1. momentem je ukončení čerpání peněžité pomoci v mateřství - pro rychlejší čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře

2. momentem je 21. měsíc věku – pro klasické, resp. pomalejší čerpání rodičovského příspěvku⁸

Zákonné právo při pobírání rodičovského příspěvku si neomezeně přivydělávat zůstalo i nadále zachováno – dítě však nesmí být umístěno do zařízení kolektivní péče na dobu delší, než umožňuje zákon, tj. 5 dnů v měsíci pro dítě mladší tří let a 5 dnů v měsíci nebo 4 hodiny denně pro dítě starší než 3 roky.

7

□ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, ze dne 22. 12. 2009

8

□ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, ze dne 3. 4. 2009

S novým systémem vyplácení rodičovského příspěvku byla matkám a otcům na rodičovské dovolené nabídnuta nová příležitost vrátit se do zaměstnání již po dvou letech rodičovské dovolené se zvýšeným rodičovským příspěvkem, nikoli však pomoc při řešení hlídání dítěte realizovaná z veřejných rozpočtů. Při současném počtu jeslí lze do těchto zařízení umístit pouze 3 % dětí, které mohly jesle navštěvovat na konci 80. let. (Hašková, 2008, s. 52) Jak dále uvádí Hašková, po rapidním úbytku jeslí v 90. letech došlo k rychlému navýšení počtu dvouletých dětí ve školkách a následkem značného nárůstu porodnosti v ČR v posledních několika letech zase k rychlému zvýšení nepřijatých dětí do těchto zařízení. Mezi lety 2000 – 2006 bylo téměř 10 000 dětí do školek neumístitelných z důvodu nedostatečné kapacity. (Hašková, 2008, s. 55) V současné době si školky určují vlastní kritéria, které děti a za jakých podmínek do školky přijmou.

Značné kritice podrobila nový systém vyplácení rodičovského příspěvku Radka Dudová (2008). O nové koncepci hovoří jako o „promarněné šanci na změnu“ a uvádí, že reforma je nekonceptní a není provázána s dalšími oblastmi, které se problematiky péče o děti dotýkají. Navíc neřeší potřebu sladování práce a rodiny všech, ale pouze některých skupin rodičů, a to převážně movitých, kteří si po skončení dvouleté rodičovské dovolené budou moci zajistit soukromou kolektivní, případně individuální péči o své dítě. Na druhou stranu rodiče méně finančně zajištění budou značně znevýhodněni nedostupností míst ve veřejných zařízeních péče o děti, a tudíž budou i nadále volit tři nebo častěji čtyřletou variantu pobírání rodičovského příspěvku, protože ve školkách je už nyní nedostatek míst i pro tříleté děti. Jejich situace se tedy v podstatě vůbec nezmění. Jak dále uvádí Dudová, současný systém naprosto opomíjí zajištění doby, kdy by si dítě na školku či podobné zařízení zvykalo. Dítě zůstává do tří až čtyř let věku doma s rodičem a poté je najednou umístěno až na 8 i více hodin denně mimo domov, protože rodič musí nastoupit do zaměstnání. (Dudová, 2008, s. 36 – 38)

Od 1. 1. 2009 došlo v Zákoně o nemocenském pojištění, číslo 187/2006 Sb., k další právní úpravě, tentokrát v poskytování peněžité pomoci v mateřství, neboli mateřské dovolené. Změna se týkala výše této poskytované dávky. Zatímco do konce roku 2008 mohly ženy pobírat maximálně 14 370 korun měsíčně, nový způsob výpočtu

zvýšil mateřskou všem ženám s průměrnými a nadprůměrnými příjmy. Matky, které měly před nástupem na mateřskou dovolenou příjem nad 70 000 Kč, měly v roce 2009 příspěvek až 28 890 Kč. Více peněz však dostaly všechny ženy, které měly příjem vyšší než 20 500 Kč.⁹

Tato úprava zákona také umožňuje střídání matky dítěte s jejím partnerem v péči o dítě, a to na základě písemné dohody, přičemž každý z nich, ale vždy pouze jeden má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není. V případě střídání v péči o dítě se zastaví výplata peněžité pomoci v mateřství matce a začne se tato dávka vyplácet otci dítěte.¹⁰

V souvislosti se snahou o revitalizaci veřejných financí byla na konci roku 2009 v Poslanecké sněmovně v Zákoně o nemocenském pojištění, číslo 187/2006 Sb. prosazena další změna ve výši poskytování peněžité pomoci v mateřství, konkrétně snížení ze současných 70 % denního vyměřovacího základu na 60 %, s platností od 1. 1. 2010. Tato dávka se také bude vypočítávat jinak. Do první redukční hranice se totiž nebude započítávat sto, ale jen devadesát procent příjmů. Matkám, které peněžitou pomoc v mateřství již pobírají, bude příspěvek od ledna 2010 snížen podle nových pravidel. Pokud nastane situace, že by matka v novém systému měla dostat částku nižší, než je výše rodičovského příspěvku, může si požádat o doplacení rozdílu. (Kohoutová, MF dnes, 29. 12. 2009)

Jak uvedla tisková mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí Štěpánka Filipová, ministerstvo také odhaduje, že asi 18 000 žen se sníží peněžita pomoc v mateřství pod 380 Kč denně. To znamená, že si nebudou moci zvolit rodičovský příspěvek ve zvýšené

9

□ http://www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf, ze dne 5. 1. 2009

10

□ <http://www.mpsv.cz/cs/7>, ze dne 5. 1. 2009

míře 11 400 korun. Nárok na nejrychlejší čerpání rodičovského příspěvku má totiž jen ten, kdo pobírá mateřský příspěvek ve výši minimálně 380 korun denně. Zatímco v roce 2009 této výše dosáhly matky již při příjmech vyšších než 16 460 korun měsíčně, od ledna už to musí být více než 21 350 Kč.¹¹

5.3.2 Zařízení péče o děti

S tím jak v České republice stoupá porodnost, zvyšuje se zároveň tlak na kapacitu zařízení pro předškolní děti, ale i pro děti do tří let. Tento veřejně politický problém se stal ještě aktuálnějším právě po 1. 1. 2008, kdy došlo k úpravě v systému rodičovské dovolené a byla ženám/mužům poskytnuta možnost pobírat vyšší rodičovský příspěvek při dvouleté variantě rodičovské dovolené. Ovšem jesle – tedy státem zřizované instituce kolektivní péče pro děti do tří let – byly v České republice téměř zrušeny a v ostatních – tedy soukromých zařízeních jsou tyto služby nepoměrně dražší.

Jak uvádí Ettlerová (2006), nedostatečnost sítě „tradičních“ předškolních institucí zatím není kompenzována zařízeními jiného typu. Netradiční formy denní péče o děti předškolního věku jsou využívány v nepatrné míře. Ettlerová uvádí výsledky průzkumu, který prokázal, že pouze 2 % dotázaných uvedla individuální placenou pomoc osobou mimo příbuzenstvo. Většinou se přitom jedná o nárazovou výpomoc několikrát za měsíc, nikoliv každodenní péči. Podíly žen využívajících služby najaté osoby se pohybují obdobně od 2 do 5 % v závislosti na typu rodiny a stáří dítěte. (Ettlerová, 2006, s. 86) Někteří rodiče také využívají služeb mateřských center. Tato centra začala v ČR vznikat v 90. letech. Neslouží však k poskytování celodenní péče o dítě, takže je nelze v současné době chápat jako náhradu jeslí či školek. Jde spíše o zařízení, v nichž se společně setkávají rodiče a děti stejné věkové kategorie a mohou se kolektivně účastnit různých

zájmových aktivit či her. Některá mateřská centra také pořádají kurzy pro maminky (např. jazykové) a po tuto dobu zajišťují hlídání jejich dětí. (Hašková, 2008, s. 56)

Důvodem malého rozšíření či nízkého využívání alternativních forem denní péče o děti je kromě vysoké ceny také malá rozvinutost tohoto druhu služeb u nás, i malá tradice, která může být mimo jiné příčinou i jisté nedůvěry. Preferovaná, či přinejmenším častější, je pomoc prarodičů, známých, či jiných příbuzných. (Ettlerová, 2006, s. 86)

Také z výzkumu VÚPSV (2006) vyplývá, že nabídka místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let je zcela nedostačující. To dokládá i skutečnost, že mateřské školky za posledních několik let navštěvovalo až 26 % dětí, které ještě nedovršily 3 roky – to už dnes ale není možné, neboť školky jsou tak přeplněné, že jsou určena velmi přísná kritéria na přijetí dítěte do těchto zařízení. Přednost mají například děti s trvalým pobytem v obci nebo městské části, děti poslední rok před nástupem do školy, sourozenci dětí, které školku již navštěvují, děti rodičů pracujících ve školství atp. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky, přesto Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době neplánuje podporovat státní kolektivní péči o děti do tří let a iniciativu zajišťování těchto služeb nechává výhradně na obcích. MPSV plánuje spíše legislativně napomáhat k usnadňování podmínek soukromým subjektům k zajišťování péče o malé děti a podporovat firmy k poskytování flexibilních forem práce. Koncem roku 2008 ministerstvo vydalo tzv. prorodinný balíček s opatřeními pro podporu sladování pracovního a rodinného života (všechny plánované návrhy jsou uvedeny v kapitole 5.5). Současná vláda pravděpodobně nestihne prosazení tohoto balíčku, ale ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka pro Hospodářské noviny uvedl, že se mu prorodinný balíček líbí, nicméně v současné době nebude dělat žádná zásadní rozhodnutí, neboť by je pravděpodobně nestihl prosadit. (Hospodářské noviny, 20. 5. 2009)

V ČR lze rozlišit mezi třemi typy služeb péče o děti do tří let věku:

5.3.2.1 *Jesle*

Jedná se o dětská zařízení, která spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví, jsou zřizovaná obcemi a zajišťují všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. V průběhu 90. let došlo k jejich výraznému poklesu z 1043 v roce 1991 na 54 zařízení v roce 2005. Hlavním důvodem tak rapidního úbytku jeslí bylo pravděpodobně vyloučení ze systému předškolních zařízení po roce 1989. V dnešní době je už většina jeslí soukromých a vzhledem k tomu, že je péče v jeslích hrazena z rozpočtu zřizovatele, závisí zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí poplatky. Ty se pohybují ve výši 800 až více než 10 000 Kč za měsíc. (Hašková, 2008, s. 52 – 54) Větší zájem o jesle je zpravidla ve velkých městech, kde se kvalifikovanější ženy vracejí dříve do práce. Poptávka je do značné míry sociálně podmíněná. Nejčastěji jesle využívají buď vysoce kvalifikované ženy (s vysokými či vyššími příjmy) nebo naopak ženy samoživitelky, které se musejí z existenčních důvodů vrátit do zaměstnání nebo se nespokojí se sociálními dávkami.¹²

5.3.2.2 *Soukromá zařízení*

Obsahová náplň těchto zařízení je zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Většina těchto zařízení poskytuje nadstandardní služby jako výuku angličtiny rodilými mluvčími již pro nejmenší děti, nabídku netradičních kroužků, pohybových aktivit či velmi individuální přístup k dětem. Tato centra jsou zpravidla kvalitní, ale také samozřejmě podstatně nákladnější než jesle. Za celodenní hlídání dítěte rodiče zaplatí přibližně 10 000 Kč měsíčně. (Dudová, 2007)

5.3.2.3 *Služby typu "baby-sitting"*

Neboli "poskytování služeb pro rodinu a domácnost". Obsahová náplň tohoto typu hlídání nabízejí specializované agentury a je zejména specifikována jako zajišťování chodu domácnosti, individuální péče o děti, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti. Obsahem živnosti ale není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím a poplatky jsou nejvyšší ze všech tří zmiňovaných možností.

Z uvedeného srovnání je zřejmé, že zařízení péče o děti zřizovaná obcemi jsou finančně nejúnosnější, i přesto jsou poplatky značné. Zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí však již několikrát zveřejnili, že "ministerstvo nebude podporovat kolektivní péči o děti do tří let".¹³ Ve zprávě MPSV se také uvádí, že jsou si jeho představitelé vědomi nedostatku zařízení pro děti do tří let, na druhou stranu jesle nejsou (podle názoru předních psychologů) pro dítě příliš vhodné.¹⁴ Dalším plánům a návrhům Ministerstva práce a sociálních věcí se budu věnovat v kapitole 5.5.

Rozhodování o zřízení či nezřízení jeslí mají v kompetenci obecní zastupitelstva, avšak chybí motivace a jejich nejčastějším argumentem proč nevyhovět zvýšeným potřebám počtu zařízení pro děti do tří let je nedostatek financí v jejich rozpočtu. Od státu na otevření či provozování jeslí navíc nedostanou dotace, neboť systém finančních příspěvků platí jen pro školky. V současnosti ale už existují i obce, pro které je prioritou přistěhování mladých rodin a tak vytvářejí vhodné příležitosti pro využití volného času rodičů s dětmi, nová zařízení pro děti a další pobídky. MPSV také každoročně pořádá spolu se Stálou komisí pro rodinu PSP ČR v partnerství se Sítí mateřských center a Asociací center pro rodinu soutěž Obec přátelská rodině, která „*usiluje o usnadnění života a zvýšení společenské prestiže rodiny*“.¹⁵ Tato soutěž hodnotí „family friendly“ opatření zavedená v obci. Soutěže se může zúčastnit každá obec v České republice. Vítězné obce v šesti kategoriích (podle počtu obyvatel) jsou medializovány, odměnou je i určitá

13

□ www.feminismus.cz/tz.shtml?x=2146475, ze dne 15. 3. 2009

14

□ www.mpsv.cz/cs/6032, ze dne 15. 3. 2009

15

□ www.obecpratelskarodine.cz, ze dne 14. 6. 2009

prestiž a v neposlední řadě finanční dotace, která musí být využita při realizaci pro-rodinných aktivit pořádaných obcí.¹⁶

5.3.2.4 Mateřské školy

Mateřské školy jsou další ze zařízení kolektivní péče o děti, které mohou rodiče malých dětí v České republice využívat. Jsou určeny pro děti starší tří let a jsou zároveň jednou z velmi důležitých součástí předškolní výchovy. V posledním roce před zahájením školní docházky je u nás mateřská škola povinná a docházka je v tomto roce bezplatná (netýká se stravného, poplatků za kroužky atp.). Jak uvádí Ettllová (2006), MŠ navštěvuje více než 90 % čtyřletých a pětiletých dětí a necelých 80 % dětí tříletých. Školky také využívá zhruba čtvrtina rodičů, kteří mají děti mladší tří let.

Průměrná výše poplatků za mateřskou školu za jedno dítě se pohybuje kolem 748 Kč měsíčně (včetně poplatků za stravování, kroužky či jiné pravidelné aktivity). Výše poplatků závisí na velikosti obce, přičemž s rostoucím počtem obyvatel jsou služby poskytované školkou dražší. Jak dále uvádí Ettllová, z výzkumu vyplynulo, že poplatky za pobyt dítěte v MŠ považuje za přijatelné 82 % rodin. (Ettllová, 2006, s. 88)

Vývoj počtu mateřských škol, tříd, dětí a učitelů v MŠ:

Tabulka č. 2

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
MŠ	5 776	5 642	5 558	4 842	4 776	4 710	4 815	4 808	4 809
Třídy	12 611	12 382	12 304	12 234	12 139	12 060	12 494	12 698	13 035
Děti	279838	276 438	278 859	280491	280 487	278462	285 419	291 194	301620
Učitelé	23 800	23 345	23 198	23 244	22 932	22 485	22 368	22 794	23 568

Zdroj: Český statistický úřad

Kdo převážně doprovází děti do/z mateřské školy, v procentech

Tabulka č. 3

Osoba	Do MŠ (%)	Z MŠ (%)
Muž	11,9 %	9,9 %
Žena	67 %	64,7 %
Partneři střídavě či společně	12,6 %	16,3 %
Prarodiče	7,3 %	7,7 %
Někdo jiný	1,2 %	1,5 %
Celkem	100 %	100 %

Zdroj: Ettlerová, 2006

5.3.3 Flexibilní formy práce

Možnosti sladování práce a rodiny jsou do značné míry závislé na nabídce flexibilních forem zaměstnání. Vhodná doba, kdy by matka mohla začít pracovat alespoň na částečný úvazek, je dle Zprávy o rodině zpracované Ministerstvem práce a sociálních věcí (2004), doba, kdy dítě dovrší přibližně jeden a půl roku života. (MPSV, 2004) Tak by si to určitě představovalo i mnoho českých žen. Neumožňují to však podmínky na trhu práce. Jak uvádí Hašková, v České republice byl prokázán největší negativní dopad mateřství na účast žen na trhu práce v celé Evropě. (Hašková, 2008, s. 58) Zákon souběh práce a rodičovské dovolené povoluje. Je v něm uvedeno, že zaměstnavatel může poskytnout možnost pracovat z domova a souhlasit s pružnou pracovní dobou, takže v podstatě vše záleží na domluvě. S praxí je to v České republice však zatím horší.

Česká rodinná politika i fungování pracovního trhu v současnosti jednoznačně preferují model kontinuální mateřské celodenní péče o malé děti na rozdíl od kombinování výdělečné činnosti s rodinnou péčí nebo oproti střídání se rodičů v opatrování dětí. (Hašková, 2008, s. 60) 93 % zaměstnaných žen a 98 % mužů ve věku 25-55 let pracuje na plný úvazek. Pouze 28 % mužů a dokonce jen 16 % žen má možnost

spolurozhodovat o své pracovní době. (Dudová, 2007) **Zkrácené pracovní úvazky** jsou pro zaměstnavatele neekonomické, proto je zatím příliš nenabízejí. Současně však nejsou příliš výhodné ani pro zaměstnance/kyně. Podle ekonomických výpočtů se totiž průměrný hodinový výdělek při částečném úvazku rovná 55 – 90 % hodinové mzdy při plném pracovním úvazku. Vhodnější než částečný úvazek proto mohou být pro zaměstnané rodiče jiné flexibilní formy práce, jako například **pružná pracovní doba, práce z domova, stlačený pracovní týden, změna** náplně práce, práce na směny atp. (Národní zpráva o rodině, 2004) Zmiňovanou jednou z možných variant je práce z domova. Jak uvádí Dudová, přestože tato forma výdělků může být vhodným nástrojem pro skloubení práce a rodiny, některé výzkumy ukazují, že při tomto typu pracovního úvazku často lidé pracují ještě déle (cca 44 – 50 hodin týdně), než by tomu bylo přímo v sídle zaměstnavatele. Práci z domova s využitím počítače využívají ze tří čtvrtin muži, práce bez PC je statisticky rovnoměrně rozložena mezi muže a ženy. (Dudová, 2007)

Zaměstnavatelé mohou být ve sladování práce a rodiny nápomocni především již zmiňovanými nabídkami flexibilních pracovních úvazků. Výzkum mezi zaměstnavateli týkající se těchto forem práce provedla Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (dále jen ČSRLZ). Ta dotazníkem oslovila celkem 250 firem a zajímala se o typy flexibilních úvazků, které jsou dané firmy ochotny nabídnout svým zaměstnancům/kyním a v jakých pozicích jsou dostupné. Výzkum se týkal i možnosti zaměstnávání rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené. Současně ČSRLZ zjišťovala zájem zaměstnavatelů o rozšíření nabídky flexibilních pracovních úvazků. (Lara, Králíková, 2009)

Výsledky výzkumu ukazují, že nejčastěji využívaným typem flexibilních úvazků je práce na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce, zkrácené úvazky a pružná pracovní doba. Pokud se výsledná data rozčlení podle profesí, pak se dá shrnout, že v managementu se nejvíce využívá možnosti flexibilní pracovní doby a ostatní profese, například výrobní nebo administrativní, preferují práci na základě dohody o provedení práce a zkrácené úvazky. Z dotázaných společností celkem 54 % zaměstnává matky nebo otce na mateřské a rodičovské dovolené. Nejvíce využívají flexibilní formy práce společnosti věnující se poradenství, vzdělávacím službám či firmy konzultantské. 54 % zaměstnavatelů účastnících se výzkumu uvedlo, že plánují rozšířit počet flexibilních pracovních úvazků. (Lara, Králíková, 2009)

Podíl částečných pracovních úvazků v ČR ve srovnání s dalšími zeměmi EU:

Tabulka č. 4

Nizozemsko	34,5 %
Rakousko	27,9 %
Velká Británie	23,3 %
Dánsko	19,6 %
Francie	12,9 %
Polsko	11,5 %
ČR	3,5 %
<u>EU 25</u>	<u>19,0 %</u>

Zdroj: MPSV¹⁷

Podpora využívání flexibilních forem práce by měla být poskytována jak ze strany zaměstnavatelů (nabídky formou např. inzerce či personálních agentur), tak ze strany státních orgánů formou legislativních úprav. Názory na to jak jsou tyto částečné pracovní úvazky či například práce z domova vhodné se různí, některé (i neziskové) organizace je zpochybňují, hlavně z toho důvodu, že existují studie, které prokazují, že při částečném úvazku nebo při práci z domova zaměstnanec pracuje více hodin než má dle sjednaného úvazku a při práci pouze z domova hrozí „sociální izolace“. Nicméně každá žena či muž starající se o malé dítě by měli mít příležitost tuto formu práce zkusit a zjistit, zda jim vyhovuje či nikoli. Tyto částečné či zkrácené úvazky už sice v současnosti fungují, ale pouze omezený počet firem je aktivně nabízí. Jde přitom o významný nástroj ke zlepšení podmínek sladování pracovního a rodinného života. Pracující rodiče mohou rozložit svůj čas mezi rodinu a dobu věnovanou pouze práci. Zajistit podmínky pro flexibilní druhy práce má každá společnost, která má k tomuto kroku vůli. Mnoho firem ale zatím s těmito formami zaměstnání nemá potřebné zkušenosti.

Pro zvýšení motivace firem k zavádění opatření podporujících sladování pracovního a rodinného života každoročně pořádá nevládní nezisková organizace Gender Studies soutěž s názvem Firma roku: Rovné příležitosti. Jak uvádí Jitka Kolářová ze společnosti Gender Studies, zkušenosti ze zahraničí jasně dokazují, že podobné soutěže a ocenění pro zaměstnavatele pomáhají rozvíjet personální politiku v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich pozitivní vnímání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Mnohé firmy se vůbec poprvé setkávají s některými pojmy a nástroji, získávají doporučení pro další rozvoj

a mohou se poučit z dobrých praxí. Ocenění pozitivně motivuje zaměstnavatele, protože nabízí možnost publicity a posílení obrazu dobrého zaměstnavatele. Jak dále uvádí Kolářová, jedním z mnoha důvodů, proč by se měl personální management ve firmách zabývat zlepšováním podmínek pro sladování soukromého a pracovního života, podporou rovných příležitostí pro ženy a muže a rozvojem lidských zdrojů obecně, je ekonomický efekt těchto investic.

Podle českých i zahraničních studií přinášejí podobné programy inovační a kreativní přístupy, snížení nemocnosti a fluktuace zaměstnanců, zvyšují loajálnost zaměstnanců i zákazníků k firmě a ovlivňují její produktivitu a ziskovost. Stručně řečeno, investuje-li firma do svých zaměstnanců, investuje do svého dlouhodobého úspěchu.¹⁸

Ocenění Firma roku: Rovné příležitosti získávají společnosti, které jsou schopny myšlenku rovnoprávnosti žen a mužů uvést do praxe. Soutěže se může zúčastnit jakákoli firma působící v České republice. Programy na podporu rovných příležitostí, které přihlášené firmy uvádějí v dotaznících, jsou hodnoceny na základě dvoukolového systému bodování. V prvním kole vybírají postupující kandidáty členové organizace Gender Studies, ve druhém kole hodnotí užší výběr kandidátů odborná porota složená z pěti expertů a expertek z různých oblastí.

Hodnotí se:

- inovativnost navrhovaných opatření
- počet žen v řídicích pozicích ve vztahu k celkovému počtu zaměstnaných žen
- měřitelnost úspěchů v průběhu existence programu
- komunikace napříč firmou o genderových programech
- genderová diverzita
- přenositelnost programů a iniciativ do jiných firem¹⁹

18

□ [http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2749), ze dne 14. 6. 2009

19

□ [http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2752](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2752), ze dne 14. 6. 2009

Ocenění Firma roku: Rovné příležitosti se slavnostně předává na konferenci zaměřené na rozvoj rovných příležitostí. Každá přihlášená firma po skončení soutěže obdrží zpětnou vazbu v podobě písemného hodnocení svých programů na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže. V případě zájmu jsou jí také poskytnuty osobní konzultace a doporučení ke zlepšení. Firma, která získala ocenění v předcházejícím roce, nemůže být v dalším roce znovu zvolena. Minimální odstup mezi účastmi v jednotlivých ročnících činí jeden rok. Vítěznými firmami zatím posledního ročníku 2009 jsou společnosti: Česká spořitelna, IBM ČR a Unicredit Bank ČR.²⁰

5.4 Muži na rodičovské dovolené

Mužů, kteří v České republice využívají možnost celodenní péče o malé dítě sice přibývá, přesto jde stále o mizivé procento. Rodičovský příspěvek pobíralo v roce 2006 asi 1,35 procenta českých otců, přičemž jednoprocentní podíl mužů na rodičovské dovolené byl překročen v roce 2004, kdy začala platit nová právní úprava umožňující rodičům pečujícím o dítě neomezený přivýdělek. V prosinci 2006 ministerstvo práce evidovalo 4 193 mužů pobírajících rodičovskou dávku. (Salátková, 2007) Skutečnost, že tak nízký počet mužů celodenně pečuje o malé dítě je samozřejmě z velké části zapříčiněna tradičním pohledem na roli ženy a muže. Žena, starající se o domácnost a výchovu dětí, muž, živitel rodiny. Jak uvádí Maříková (2003), z českých i zahraničních výzkumů je zřejmé, že k tomu, aby muži čerpali rodičovskou dovolenou nestačí pouhé zavedení zákonné možnosti pobírat rodičovský příspěvek. Co se týká práce v domácnosti, zatímco více než polovina žen na rodičovské dovolené většinou připravuje jídlo a vaří, u mužů je to jen necelá pětina. U dalších domácích prací, jako například praní prádla je rozdíl ještě markantnější. Z toho vyplývá, že účast muže na rodičovské dovolené ještě nevyovídá o radikální změně postojů a chování spojených s genderovými rolmi v rodině. (Maříková, 2003, s. 14 – 15)

S příchodem dítěte do rodiny obvykle nastává vývoj v jednom ze tří následujících modelů a přechodů mezi nimi. Prvním modelem je plná rovnost, kdy si partneři rozdělí placenou i neplacenou práci stejným dílem. Druhou možností je tzv. vzor „jeden a půl“, kdy žena pracuje na částečný úvazek a muž na plný. Třetí model je klasické uspořádání, kdy žena zůstává doma a pečuje o dítě a muž zajišťuje finanční příjem rodiny. Největší problém je však v tom, že ani po návratu partnerky do zaměstnání se již obvykle páry nevracejí k původnímu uspořádání, tudíž většina povinností spojených s domácností a péčí o dítě zůstává na ženě. Ta navštěvuje s dítětem lékaře a zůstává doma, když je nemocné či odchází ze zaměstnání dříve, aby jej mohla vyzvednout ve školce. (Holter in Šmídová, 2008, s. 12) Důvod, proč tomu tak je, je obvykle ekonomický. V případě absence ženy v zaměstnání dochází většinou k nižší finanční ztrátě rodiny, než pokud zůstane na rodičovské dovolené nebo s nemocným dítětem doma muž. Důležitou determinantou toho, zda muž nastoupí na rodičovskou dovolenou jsou však i již zmiňované postoje vůči genderovým rolím. (Bartáková, 2006)

Jak uvádí Šmídová (2008), výsledky výzkumů ukazují, že mnoho párů je se stavem, kdy žena vykonává většinu domácích prací spokojeno a z jejich pohledu rodina dobře funguje. Studie prokázaly, že muži nepomáhají v domácnosti sami od sebe, ale čekají, až budou o pomoc požádáni nebo k ní vyzváni. Na to, co udělat měli, mnohdy zapomenou, nevědí, kam co patří a často docílí toho, že časem přestanou být o pomoc žádáni. Nebo poskytují určité nabídky omezení svých potřeb, jako „nepotřebuji jíst teplé jídlo i večer“ nebo nemusíme kupovat to či ono. (Šmídová, 2008, s. 13 – 14) Velmi oblíbeným argumentem, který má ospravedlnit tradiční rozdělení mužských a ženských rolí je odkazování k přirozenosti tohoto uspořádání. Na konci 20. století se však objevily nové trendy a ideály otcovství, které odpovídají současným kulturním a společenským směrům a opouštějí již překonaná dogmata minulých období. Muži jsou povzbuzováni, aby se mnohem více angažovali v péči o děti a domácnost, ženy se dožadují rovnosti při dělbě všech povinností. (Sedláček, 2008, s. 34)

Počet mužů na rodičovské dovolené v ČR mezi roky 2001 – 2006:

Tabulka č. 5

Rok	Ženy	Muži	Muži (%)
2001	263 865	2 131	0,80
2002	261 940	2 297	0,87
2003	259 079	2 425	0,93
2004	274 115	3 234	1,17
2005	287 710	4 050	1,39
2006	305 744	4 193	1,35

Zdroj: Salátková, 2007

5.5 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny

Vláda před koncem roku 2008 schválila několik opatření, která by měla rodičům pomoci s harmonizací pracovního a rodinného života. Jedná se o tzv. „prorodinný balíček“. Ve vydané zprávě MPSV uvádí, že „*Cílem není pasivní podpora rodiny, ale vytváření vlnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Zároveň reagujeme na skutečnost, že na rozdíl od zahraničí u nás téměř neexistuje nabídka různých typů služeb péče o děti.*“ (Petr Nečas²¹) Prorodinný balíček obsahuje několik návrhů, které mají podporovat rodiny s dětmi. Za současné situace ovšem záleží, jak se k návrhům postaví nová vláda po volbách v roce 2010.

Konkrétní návrhy prorodinného balíčku:

5.5.1 Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci

Jedná se v podstatě o „vzájemnou rodičovskou výpomoc“, kdy jedna osoba, která zároveň pečuje o vlastní dítě do 7 let věku, může opatrovat ještě tři další děti jako výpomoc jiným rodičům, a to za úplatu. Ta však musí být maximálně 5 000 Kč za jedno dítě měsíčně. Z této částky by se neplatila daň z příjmu, ani zdravotní a sociální pojištění.²² Ministr Nečas uvádí, že matky si pomáhají s hlídáním dětí už dnes. Jenže nikdo neví, zda je tato „výpomoc“ rozšířená nebo jak skutečně funguje. Jestli jde jen o hlídání nárazové a krátkodobé nebo pravidelné a každodenní: žádný výzkum týkající se této problematiky, o který by ministr svá tvrzení opíral, totiž neexistuje. Dá se tedy jen spekulovat, jaké množství rodin bude tuto službu využívat, bude-li schválena parlamentem.²³

5.5.2 Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Zjednodušuje hygienická a prostorová kritéria na provozovny péče s menším počtem dětí (maximálně 4 děti). Toto podnikání by bylo provozováno na základě vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo na základě volné živnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. Na provozovny pečující o tyto děti by se vztahovaly podmínky na minimální nutné vybavení, respektující potřeby svěřených dětí. Byla by požadována odborná způsobilost vykonávající osoby, a to „*osvědčení o rekvalifikaci nebo jiný doklad o odborné kvalifikaci*“.²⁴

22

□ <http://www.mpsv.cz/cs/6031>, ze dne 10. 2. 2009

23

□ www.genderstudies.cz, ze dne 10. 2. 2009

24

5.5.3 *Miniškolka*

Tato služba by mohla být poskytována zaměstnavatelem na pracovišti rodiče, neziskovými organizacemi, obcemi, kraji. Má být provozována nekomerčně bez účelu dosažení zisku. Předmětem miniškolky nemá být pouhé „hlídání“ dětí, ale péče zaměřená na rozvoj dítěte. Celkový počet dětí nesmí překročit čtyři děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, přičemž v rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolek. Opět by zde platila zjednodušená hygienická a prostorová kritéria, přizpůsobená provozováním péče s limitovaným počtem dětí. Náklady na zřízení a provoz by byly daňově uznatelné a hradil by je zřizovatel miniškolky ze svých prostředků s přispěním rodičů dětí, které by školku navštěvovaly.²⁵

5.5.4 *Daňové výhody pro zaměstnavatele*

Výdaje, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti se zajištěním péče o děti svých zaměstnanců, by bylo po schválení prorodinného balíčku možné započítat mezi daňově uznatelné náklady. Což by znamenalo, že zaměstnavatel by mohl uplatnit nejen náklady na vlastní jesle, miniškolky, ale i příspěvky rodičům malých dětí, které firma zaměstnává, na služby soukromé, tedy poskytované prostřednictvím někoho jiného než zaměstnavatele. Očekávané náklady v souvislosti s daňovými úlevami pro zaměstnavatele by byly kompenzovány zapojením rodičů, především matek s dětmi, na trhu práce, které by se zároveň staly daňovými poplatníky a plátcí sociálního a zdravotního pojištění.²⁶

□ www.mpsv.cz/cs/6031, ze dne 10. 2. 2009

25

□ www.mpsv.cz/cs/6031, ze dne 10. 2. 2009

26

□ www.mpsv.cz/cs/6031, ze dne 10. 2. 2009

5.5.5 Podpora částečných pracovních úvazků

Podpora částečných pracovních úvazků by zaváděla slevu 1 500 Kč měsíčně na sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro ty zaměstnavatele, kteří by uzavřeli kratší pracovní úvazek (maximálně však do 80 % stanovené týdenní pracovní doby) s osobou patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných. Do této skupiny by patřily například osoby starší 55 let, osoby se zdravotním postižením, studenti středních a vysokých škol, ale i rodiče pečující o dítě do 10 let věku. Jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, absolutní zvýšení počtu zaměstnanců by i přes zavedení slevy mělo pozitivní dopad do bilance státního rozpočtu i z důvodu snížení výdajů na sociální dávky.

27

5.5.6 Podpora aktivního otcovství

Dalším návrhem, který vláda překládá, je „podpora aktivního otcovství“, neboli pojem „otcovská dovolená“. Otec dítěte by tak měl možnost nastoupit na dobu jednoho týdne na tuto „dovolenou“ za účelem péče o novorozené dítě, nejpozději však do šesti týdnů věku dítěte (nebo do 6 týdnů ode dne svěření dítěte do náhradní rodinné péče). Po tuto dobu mu ze zdravotního pojištění bude vyplácena dávka ve výši 70 % denního vyměřovacího základu jeho mzdy.²⁸

V současné době, kdy předkladatel návrhu Petr Nečas již není ministrem práce a sociálních věcí hodlá dle svého prohlášení v Hospodářských novinách tyto návrhy v Poslanecké sněmovně prosazovat jako vlastní poslaneckou iniciativu. (Hospodářské noviny, 20. 5. 2009)

27

□ www.mpsv.cz/cs/6031, ze dne 10. 2. 2009

28

□ www.mpsv.cz/cs/6031, ze dne 10. 2. 2009

6. RODINNÁ POLITIKA V SR

Od začátku 90. let 20. století se začala postupně měnit struktura slovenské rodiny a proběhly výrazné změny v demografickém chování obyvatel SR, kdy se toto chování začalo přibližovat západoevropskému reprodukčnímu modelu. Podle údajů Statistického úřadu SR vyvrcholilo snižování sňatečnosti a plodnosti na přelomu 20. a 21. století. To se odrazilo ve snížení absolutního i relativního počtu úplných rodin s dětmi. V roce 2001 dosáhl počet úplných rodin s dětmi 644 100, tedy za období let 1991 - 2001 se jejich počet snížil o 15,5 %. Došlo i ke změně struktury úplných rodin. Průměrný počet nezaopatřených dětí v úplných rodinách klesal z počtu 2,1 v roce 1961 na 1,01 dítěte v roce 2001. Od roku 1991 se výrazněji snižuje počet rodin se třemi i dvěma dětmi, i když stále převládá model rodiny se dvěma dětmi, což zřejmě souvisí i se zvyšováním věku ženy při narození prvního dítěte. Měnící se struktura rodiny se odrazila i na účasti osob s rodinnými povinnostmi - převážně žen na trhu práce. V roce 2004 průměrná míra zaměstnanosti obyvatel ve věku 15 - 64 let (v produktivním věku) dosahovala úrovně 56,9 %, zatímco u mužů to bylo 63 % a u žen 50,9 %. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 16) Vzhledem k přetrvávání stereotypů a vyhraněnému dělení genderových rolí ve slovenských rodinách, většinu úkolů v rámci denní péče o rodinu plní žena. Ačkoli opatření na sladění pracovních a rodinných povinností jsou určena a formulována pro osoby s rodinnými povinnostmi, tedy evidentně ženy i muže, rozhodnutím, zda upřednostnit práci nebo rodinu jsou ve větší míře vystaveny ženy - matky.

6.1 Současné možnosti harmonizace práce a rodiny v SR

Cíle a principy rodinné politiky byly na Slovensku poprvé explicitně stanoveny a konkretizovány v roce 1996 v dokumentu *Koncepcia štátnej rodinnej politiky v SR* (Filadelfiová, 2006, s. 49). Tímto dokumentem vláda deklarovala svojí zodpovědnost za podporu takové politiky, která zajistí právní, ekonomický a institucionální rámec pro podporu zodpovědnosti rodin za své životní podmínky. Tato koncepce definovala rodinnou politiku jako: „*system všeobecných pravidel, opatření a nástrojů, kterými stát přímo i zprostředkovaně podporuje mimořádný význam rodiny pro rozvoj každého*

člověka ve společnosti a vyjadřuje rodině svoji podporu“. (Filadelfiová, 2006, s. 49)
V dokumentu je také deklarována nezávislost rodin na státu a pomoc státu rodinám v sociální nouzi. Ale podmínky rodin jako takové jsou považovány v první řadě jako záležitost rodin samotných. (Filadelfiová, 2006, s. 49 – 50)

Za strategické cíle byly stanoveny následující priority:

- Právní ochrana rodin a jejich členů
- Sociálně-ekonomické zabezpečení rodin
- Výchova dětí a mládeže
- Příprava na manželství a rodičovství
- Ochrana zdraví členů rodiny a
- Demografický vývoj

Dále bylo v koncepci stanoveno, že rodinná politika je samostatná a nadresortní politika a její koordinaci bude mít na starosti Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR. Hodnocení rodinné politiky se uskutečňuje prostřednictvím Zprávy o rodině, vydávané ministerstvem každé dva roky. (Filadelfiová, 2006, s. 50)

Tato Koncepce státní rodinné politiky byla aktualizována v roce 2004 vzhledem k přístupovým jednáním do Evropské unie. Pro následující tři roky byly stanoveny čtyři základní priority:

- Zlepšení přístupu ke vzdělání
- Dostupnost bydlení
- Sladování pracovního a rodinného života
- Právní ochrana rodiny a pomoc v krizových situacích (Filadelfiová, 2006, s. 50)

6.1.1 Legislativní úprava rodinné politiky v SR

Základní právní normou upravující rodinnou politiku je na Slovensku zákon o rodině. Až do roku 2005 byl v platnosti Zákon o rodině č. 94/1963 Zb., platný od roku 1964. Jeho novela byla provedena až v roce 2005, a to Zákonem č. 36/2005 Z.z. o rodině a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon se skládá z pěti částí, přičemž každá z nich se věnuje některému z rodinných vztahů či situací, jako je manželství, vztahy mezi rodiči a dětmi, výživné na děti, rodičovství a osvojení a další společná ustanovení. Jak uvádí Filadelfiová (2006), nový Zákon o rodině je v některých částech ještě konzervativnější než původní právní úprava z roku 1963. Zákon nezrovnoprávnil všechny typy rodiny, ale upřednostňuje manželskou rodinu a uvádí, že „rodina založená manželstvím je základní buňkou společnosti“. (Filadelfiová, 2006, s. 52) Dle Padalové (2005, s. 23) je tímto ustanovením vyjádřená priorita manželství.

Zákon dále klade velký důraz na rodičovství a založení rodiny uvádí jako hlavní účel manželství. Oproti předcházející úpravě zákona také zpřísňuje podmínky pro rozvod manželství a říká, že ke zrušení manželství rozvodem lze přistoupit jen v odůvodněných případech. Soud může pak manželství rozvést, pokud jsou vztahy mezi manžely vážně narušené a trvale rozvrácené. Vždy také přihlíží na porušení povinností mezi manžely, například, jak definuje zákon – žít spolu, být si věrní, vzájemně se respektovat, pomáhat si, starat se o děti apod. (Zákon o rodině č. 36/2005 Z.z., §18, 19) Zákon také ani nenaznačuje legalizaci či zrovnoprávnění manželského svazku párů stejného pohlaví a dokonce explicitně uvádí, že „Manželství je svazkem muže a ženy.“ (Zákon o rodině č. 36/2005 Z.z.)

Samozřejmě ani stoupající tendence rozvodovosti v Evropě není pozitivní, otázkou však zůstává, zda přispívá ku prospěchu nezletilých dětí ztěžování podmínek, za kterých může být manželství rozděleno, pokud partneři o zachování svazku již nestojí.

Podle Filadelfiové (2006) jde o naprosto opačný trend než v ostatních evropských zemích, ČR nevyjímaje. (Filadelfiová, 2006, s. 53) Dle dostupných informací byla důvodem přijetí zákona v tomto znění skutečnost, že jej předkládalo Ministerstvo spravedlnosti SR v době, kdy stál v jeho čele zástupce Křesťanskodemokratického hnutí. To mělo vypracován speciální program rodinné politiky, založený na těchto konzervativních hodnotách a podařilo se mu jej prosadit v Poslanecké sněmovně. Ostatní politické strany neměly jasně zformulovaný postoj k těmto otázkám, a tak schválení kontroverzního zákona proběhlo poměrně hladce a nezdvihla se ani výrazná vlna protestů. Filadelfiová uvádí, že připomínky neziskových organizací nebyly brány v potaz. (Filadelfiová, 2006, s. 53)

6.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

V průběhu mateřské dovolené je matce z nemocenského pojištění vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, a to od začátku 6. týdne nejdříve však 8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Na Slovensku výše mateřského příspěvku činí 55 % denního vyměřovacího základu. Denní limit příspěvku není stanoven, zákon ale určuje maximální výšku vyměřovacího základu na 28 142 Sk (934,14 €).²⁹ Na rozdíl od české právní úpravy, kde byla tato možnost zavedena až od počátku roku 2009, slovenští otcové mohou nastoupit na mateřskou dovolenou a pečovat o dítě od sedmého týdne života již od roku 2004.

Rodičovský příspěvek je na Slovensku definován Zákonem o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. ve znění pozdějších předpisů a je poskytován rodiči, který celodenně pečuje o dítě do tří let věku. Platná legislativa umožňuje vládě každoročně tuto dávku upravit, a to s přihlédnutím k výši inflace a nárůstu životních nákladů. Výše rodičovského příspěvku pro rok 2009 byla stanovena na 4 780 Sk (158,67 €)³⁰ Rodiče však při pobírání

29

□ <http://www.vyvlastnenie.sk/predpisy/zakon-o-socialnom-poisteni/>, ze dne 24. 5. 2009

30

□ <http://www.upsvar-lv.sk/Oddelenia/SOC/SSD/PrehľadSSD.htm>, ze dne 29. 3. 2009

tohoto příspěvku nemají žádnou možnost přivýdělku. Pokud by rodič pracovat začal, na dávku by ztratil nárok.

6.1.3 Zařízení péče o děti

Obdobně jako v České republice je na Slovensku zaveden systém péče o děti v podobě školek a jeslí, které mohou být státní, soukromé nebo církevní.

6.1.3.1 Mateřské školy

Mateřské školy se rozdělují na státní, soukromé a církevní a navštěvuje je zhruba 73 % dětí ve věku 3 – 5 let a 4,5 % dětí dvouletých. K datu 15. 9. 2008 bylo na Slovensku 2 773 státních mateřských škol a navštěvovalo je 133 749 dětí z toho 5 149 mladších tří let. Soukromých MŠ bylo ke stejnému datu 56 a navštěvovalo je 2 364 dětí, z toho 174 mladších tří let. Celkem 3 010 dětí se nepodařilo z důvodu nedostatečných kapacit do MŠ umístit.³¹ Podobně jako v ČR můžeme tedy pozorovat tendence k umístování dvouletých dětí do MŠ a také skutečnost, že mnozí rodiče se vzdávají možnosti pobírání rodičovského příspěvku a upřednostňují předčasný návrat do placeného zaměstnání.

Do MŠ se přednostně přijímají děti, které dovršily pátý rok věku a děti s odloženou povinnou školní docházkou. Z důvodu usnadnění adaptace dítěte existuje na

Slovensku příprava na školku, tzn. lze přijmout dítě na čas adaptačního pobytu, v němž zákonný zástupce přivádí dítě do mateřské školy postupně na jednu hodinu, dvě a nejvýše čtyři hodiny denně. Po tuto přechodnou dobu spolupracuje s pedagogickými pracovníky. Pokud se dítě zadaptuje v mateřské škole, může začít po dohodě zákonného zástupce s ředitelem pravidelně navštěvovat mateřskou školu v dohodnutém čase. Při snížené adaptační schopnosti dítěte může ředitel po projednání se zákonným zástupcem rozhodnout o přerušení docházky dítěte do mateřské školy na dohodnutý čas.³²

6.1.3.2 Jesle

Od devadesátých let na Slovensku, stejně jako v ČR, dochází k radikální redukci počtu jeslí. Jak uvádí Bodnárová (2006), tento trend se nezastavil až doposud. Podle Gerberyho (2003) je tato skutečnost způsobena hned několika faktory, jako jsou – výrazný pokles narozených dětí na Slovensku ze 79 989 v roce 1990 na 51 136 dětí v roce 2001. Dalším důvodem je prudký nárůst nezaměstnanosti až na 20 % koncem 90. let a v neposlední řadě bankrot velkých průmyslových družstev, které provozovaly dětské jesle. (Gerbery, Kvapilová, 2003, s. 49)

Vzhledem k tomu, že neexistuje žádná oficiální statistika, prakticky dnes není znám počet jeslí na Slovensku a nejsou k dispozici ani žádné další údaje, které by monitorovaly stav mimorodinné péče o děti ve věkové kategorii do tří let. Jak uvádí Gerbery, tato skutečnost je výsledkem „legislativní díry“, která vznikla v důsledku zrušení vyhlášky upravující jesle jako dětská zařízení, která jsou součástí zařízení léčebně-preventivní péče. (Gerbery, Kvapilová, 2003, s. 49) Na Slovensku totiž nejsou jesle od roku 1991 zařazeny do žádného státního systému a neexistuje instituce, která by byla odpovědná za jejich provozování a monitorovala jejich kvalitu. Prakticky tedy

rodičům, kteří musí nastoupit do zaměstnání dříve než ve třech letech dítěte či svobodným matkám, není ze strany státu nabídnuta žádná varianta péče. Na neutěšený stav rychle klesajících počtů zařízení denní péče o děti mladší tří let reagovala v roce 1994 Vyhláška MŠ a vedy SR č. 353/1994 o predškolských zariadeniach³³, která umožnila v případě zájmu rodičů umístění do zařízení předškolní péče dítě starší dvou let. Stát tedy na jesle nepřispívá, dotace však mohou ze svých zdrojů poskytnout obce, pokud považují jejich existenci v obci za nezbytnou. Obce však, stejně jako v ČR, neprojevují ve zřizování těchto zařízení téměř žádnou iniciativu.

6.1.4 Flexibilní formy práce

Zaměstnavatelé na Slovensku stále v naprosté většině upřednostňují tradiční průběh a organizaci pracovní doby před hodnocením pracovního výsledku svých zaměstnankyň a zaměstnanců. Jak uvádí ministryně práce, sociálních věcí a rodiny SR Viera Tomanová, tato skutečnost může pramenit i z nedostatečných vědomostí o výhodách flexibilních forem práce, z obav z nutnosti vyšších nároků na provozní podmínky a administrativní náročnost. U zaměstnavatelů působí také faktor zvyku na tradiční systém. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 4)

Pokud firmy částečné úvazky nabízejí, i u nich jsou patrné rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami, což bylo prokázáno statistickými výzkumy. Průměrná mzda ženy nedosahuje ani tří čtvrtin průměrné mzdy muže. Tato mzdová nerovnost se navíc dlouhodobě prohlubuje a týká se právě i částečných pracovních úvazků. Jedná se tedy o zcela opačný vývoj proti opatřením EU, která zdůrazňuje boj proti těmto rozdílům a vytváří programy a nařízení ve snaze zvrátit tento trend. Jak ukazují statistická data, zatímco v roce 1997 měly ženy na Slovensku mzdy nižší o 21,5 % než muži, v roce 2006 to bylo již o 26,9 % méně. Tato skutečnost je dána tím, že mužům rostou platy rychleji než ženám. Ženy mají oproti mužům z hlediska mzdové struktury dlouhodobě vyšší podíl

základní mzdy. Nejvýraznější rozdíly se projevují v prémiech a odměnách, kde tato část složky tvoří u mužů 13,1 %, zatímco u žen téměř o 4 % méně. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 14)

Přestože legislativa práci na zkrácený úvazek umožňuje, zaměstnanci a zaměstnankyně tuto možnost využívají pouze v malé míře, přičemž ženy ji využívají více. V roce 2004 na zkrácený úvazek pracovalo přibližně 0,7 % mužů a 1,9 % žen. Ženy pracující na flexibilní pracovní úvazek byly převážně z věkové skupiny 25 až 49 let. U žen, na rozdíl od mužů, výrazněji převládal i ten důvod, že si nemohly najít vhodné zaměstnání na plný úvazek, nebo pracovaly na částečný úvazek z iniciativy zaměstnavatele, čímž se zvyšuje podíl tzv. podzaměstnaných osob. Výsledky průzkumů v SR z předchozích let potvrzují, že ženy ke sladění pracovního a rodinného života neupřednostňují práci na kratší pracovní čas, ale spíše jiné flexibilní formy práce (flexibilní pracovní doba, netradiční uspořádání pracovní doby, práce z domova). Jedním z hlavních důvodů nízkého využívání práce na zkrácený úvazek je také přetrvávání potřeby příjmů ze dvou plných pracovních úvazků pro finanční zajištění rodiny. Z toho vyplývá, že ženy v SR tím, že častěji pracují na plný úvazek, než na částečný, odpracují měsíčně více hodin než ženy v ostatních státech EU, kde je míra využívání zkrácených pracovních úvazků vyšší. Podobný trend je i v dalších 10 nových členských zemích EU. (bulletin MPSVR SR, 2006)

Překážky širšího uplatňování flexibilních forem práce:

- Neinformovanost ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů
- Neznalost legislativy
- Nedostatek relevantních poznatků o skutečném stavu a přínosech v oblasti organizace práce
- Neochota zaměstnavatelů – obavy z vyšších nároků na provozní podmínky, administrativní náročnost
- Potřeba delšího časového horizontu pro posouzení efektivity výsledku ze strany firem (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 20)

Pro zlepšení pracovních podmínek a přiblížení flexibilních forem práce pořádá Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR každoročně soutěž pro zaměstnavatele s názvem 'Ústretovosť' zaměstnávateľov k rodine a rodovej rovnosti. Současná vláda považuje prosazování genderové rovnosti a podporu slad'ování pracovního a rodinného života za jednu ze svých priorit, proto je pro ni tato soutěž velmi důležitá. Tomanová dále uvádí, že pracovní prostředí vstřícné k potřebám zaměstnanců by mělo být přirozenou součástí každé firemní kultury, neboť všechna tato opatření pozitivně ovlivňují nejen zaměstnance a jejich rodiny, ale přinášejí lepší výsledky i zaměstnavatelům a jsou tak přínosem pro celou společnost. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 4)

Tato soutěž úspěšně stimuluje firmy k vytváření pracovních podmínek příznivých k rodinnému životu zaměstnanců a k uplatňování zásad genderové rovnosti. Pozitivně také působí na zaměstnavatele ve smyslu možnosti výměny zkušeností v oblasti poskytování vhodných podmínek ke slad'ování práce a rodiny. V neposlední řadě přináší tato opatření výraznou konkurenční výhodu firmám, které je svým zaměstnankyním a zaměstnancům poskytují. Do soutěže se mohou přihlásit nejen soukromé firmy, ale také státní podniky či neziskové organizace. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 4)

Hodnocení se provádí ve třech kategoriích:

a) Rodinná politika – kde se hodnotí zejména nabídka flexibilních forem práce, pomoc v péči o děti, pomoc při zajišťování chodu domácnosti a finanční příspěvky rodinám zaměstnanců a zaměstnankyň nebo vztahy rodinných příslušníků k organizaci a podpora volnočasových firemních aktivit s rodinami zaměstnanců/kyň.

b) Rovnost příležitostí žen a mužů ve společnosti – zde se sleduje především celková struktura žen a mužů ve firmě, ale také v řídicích funkcích, výše mezd, ale také vzdělanostní a věková struktura zaměstnanců/kyň.

c) **Nejoriginálnější opatření pro rodinu a rovnost příležitostí** – v této kategorii rozhoduje nevšednost zavedených opatření a záměrů a je oceňována snaha zaměstnavatelů o komplexní prorodinné působení. Zde mají příležitost také malé organizace, které nemohou velkým nadnárodním společnostem konkurovat rozsahem opatření z finančních důvodů. Tuto kategorii vyhrála v posledním zatím vyhodnoceném ročníku firma Microsoft Slovakia za organizování tzv. rodinného dne pro děti a partnery či partnerky svých zaměstnanců a zaměstnankyň, za možnost dětí i partnerů/ek navštěvovat soukromé zdravotnické centrum placené společností Microsoft Slovakia a také poskytnutím úrazového a životního pojištění svým zaměstnancům/kyním ve výšce dvou ročních platů. (bulletin MPSVR SR, 2007, s. 44)

6.2 Muži na rodičovské dovolené

Na Slovensku zatím přesné statistiky, kolik mužů je na rodičovské dovolené, neexistují, ale podle odhadu Kataríny Pafkové z Mezinárodního střediska pro studium rodiny se jedná asi o dvě procenta otců³⁴ Od 1. listopadu 2002 mohou navíc slovenští rodiče po dobu jednoho měsíce využívat paralelní rodičovskou dovolenou, tedy mohou být oba se svým dítětem doma.

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR vypracovalo v roce 2006 ve spolupráci se Slovenským národním střediskem pro lidská práva studii s názvem Úloha mužů při podpoře genderové rovnosti, jejímž cílem je restrukturalizace odpovědnosti za rodinu a zabezpečení domácnosti oběma partnery včetně zvýšení participace muže. Výsledky studie chce ministerstvo propagovat formou informačních seminářů, mediálních výstupů a propagačních materiálů. Projekt se realizoval od roku 2005 do roku 2006 a zaměřil se na odpovědnost za rodinu rozdělenou mezi partnery, která je jedním z nástrojů uplatňování rovnosti ve společnosti, a tedy i sladění pracovního a rodinného

života. V SR, stejně jako v ČR, převažuje dvoupříjmový model rodiny, kdy jsou oba partneři zaměstnání na plný úvazek. Narůstá společenská i profesní angažovanost žen. Přesto i ženy na Slovensku stále vykonávají většinu domácích prací a zastávají téměř výhradně sami činnosti spojené s chodem domácnosti. Z tohoto důvodu přetrvává dvojitá zátěž žen a jejich diskriminace na trhu práce. Zvyšování angažovanosti mužů v rodině nekopíruje potřeby současné rodiny, přestože se zdůrazňuje významná role otců v péči o děti a její posílení s ohledem na potřeby nejen dítěte, ale také z hlediska obohacení samotných otců. Důležitým aspektem je postoj zaměstnavatelů a respektování a akceptování otcovských povinností a odpovědností.³⁵

Viera Kusendová-Hanuláková, ředitelka odboru rodinné a rodové politiky Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR uvedla, že:

"Důvodem nízké účasti mužů na rodičovské dovolené jsou hlavně jejich vyšší příjmy oproti jejich partnerkám, ale i silné genderové stereotypy a předsudky, které brání i mužům s nižšími příjmy nebo nezaměstnaným převzít roli péče o děti a domácnost, protože se obávají negativní reakce okolí, že na sebe převzali tzv. ženskou práci."³⁶
(překlad autorka)

Slovenské národní středisko pro lidská práva realizovalo empirický výzkum zaměřený na dva základní okruhy problémů. První okruh se zabýval postoji a zkušenostmi obyvatel SR k otcovství a jeho změnám v posledních letech, a také názory souvisejícími s modely rodičovství a harmonizací práce a rodiny. Druhý záměr se týkal rozdělení práce v domácnosti a modelů rodiny. Cílem bylo zjistit, do jaké míry se otcové SR účastní péče o děti a jaké mezigenerační změny nastaly z hlediska dělby domácích a pracovních povinností otců a matek.

Sběr dat proběhl na výzkumném vzorku 1 051 obyvatel SR starších 18 let.

35

□ SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE LUDSKÉ PRÁVA, ze dne 10. 1. 2009

36

□ SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE LUDSKÉ PRÁVA, ze dne 10. 1. 2009

Přibližně polovina dospělé populace SR zastává názor, že role otce se na Slovensku změnila a druhá polovina se přiklonila k názoru, že role otce zůstala přibližně stejná jako v minulosti. Změny mnohem silněji pociťují příslušníci nejstarší generace, s klesajícím věkem přibývá těch, kteří změnu nezaznamenali. Obsahově se změna role otce týkala především vyšší participace dnešních otců na výchově dětí, nebo při plnění rodinných povinností.

U Slovenské populace výrazně převažuje pozitivní vnímání změn role otce v rodině, které bylo uvedeno třikrát častěji, než vnímání a zdůraznění negativních aspektů těchto změn. Pro další prohlubování rovnosti mezi muži a ženami je to optimistické zjištění, které by mělo být výzvou k jeho aktivnímu prosazování v praxi. Co se týká vnějších překážek realizace muže v roli otce, obyvatelé a obyvatelky SR přisuzují podstatně silnější vliv faktorům spočívajícím v oblasti placené práce, jako je například potřeba zajistit vyšší příjem rodiny.

Výzkum dále potvrdil, že z hlediska dělby práce ve veřejné a domácí sféře mezi otce a matku dominuje i v současných rodinách model založený na účasti obou rodičů ve světě placené práce, ale hlavní péčí o děti a domácnost jsou zatíženy matky. Partnerský model dělby práce v domácnosti, navzdory postupnému zvyšujícímu trendu, se stále týká pouze čtvrtiny současných rodin s dětmi.³⁷

6.3 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny

Vláda SR schválila seznam opatření podporující harmonizaci práce a rodiny s výhledem do roku 2010. Cílem těchto opatření je především podpořit zaměstnanost a zaměstnatelnost osob se zodpovědností za rodinu a snížit riziko, že tyto osoby budou vystaveny rozhodnutí, zda se věnovat pracovním či rodinným povinnostem. Jedním z relevantních důvodů pro realizaci tohoto záměru je i skutečnost, kterou prokázala

dosavadní praxe, a sice že osoby, které pečují o děti a jsou zároveň zaměstnané nebo si zaměstnání hledají, jsou v různé míře diskriminované na trhu práce právě z důvodu péče o děti. Vládní plán má zároveň zvýšit podporu služeb pro rodiny tak, aby podpora měla pozitivní efekt na demografickou situaci. (bulletin MPSVR SR, 2007)

6.3.1 Opatření týkající se návrhů na úpravu stávajícího legislativního rámce

1. **návrh je částečně podobný novému systému vyplácení rodičovského příspěvku v ČR** a spočívá ve změnách příslušné legislativy tak, aby bylo možné **zkrácení doby, po kterou rodič čerpá rodičovský příspěvek na dva roky**, zároveň jej však adekvátně zvýšit. Souběžně by zůstala i alternativní možnost zachování současného právního stavu. Z hlediska rodinných dávek se možnost uplatnění postupů směřujících ke sladění rodinného a pracovního života týká především rodičovského příspěvku. Již zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovském příspěvku a jeho následující legislativní úpravy umožnily rodičům rozhodnout se, jak dlouho chtějí čerpat rodičovskou dovolenou. (bulletin MPSVR SR, 2006) Jak uvádí Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny, alternativní čerpání rodičovského příspěvku přispěje k souladu profesních a rodičovských rolí žen a mužů. Zvýšení příspěvku a zkrácení doby čerpání využijí především rodiče, kteří se chtějí vrátit na trh práce, protože jsou schopni zajistit péči o dítě. Žadatelka/žadatel o rodičovský příspěvek se budou moci rozhodnout pro jednu ze dvou alternativ:

- Ponechání možnosti poskytování rodičovského příspěvku tři roky
- Zavedení poskytování rodičovského příspěvku ve vyšší částce a zkrácení doby čerpání na dva roky. V této variantě je navrhováno zvýšení rodičovského příspěvku o 50 %.

2. **vládní návrh** má za úkol připravit **analýzu důvodů nedostatečného využívání flexibilních forem organizace práce** a pracovní doby v oblasti sladění

pracovního a rodinného života a navrhnout její případné změny. Zákoník práce umožňuje zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o malé dítě uzavřít pracovní poměr na částečný úvazek a to ve dvou základních formách. Do 20 hodin týdně nebo nad 20 hodin týdně. Jak vyplývá z ustanovení § 49 zákoníku práce, zaměstnavatel může se zaměstnancem v pracovní smlouvě dohodnout kratší pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba. (*bulletin MPSVR SR, 2006*) Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky, aby žádostem o změnu rozsahu týdenní pracovní doby mohl vyhovět. Nevýhodou pracovního poměru na částečný úvazek je zásadně nižší mzda odpovídající kratší pracovní době a při pracovním poměru uzavřeném na méně než 20 hodin týdně i nižší ochrana například před skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel a zaměstnanec si dále mohou dohodnout pracovní poměr na dobu určitou, výkon práce doma, pracovní poměr na základě dohody o provedení práce nebo zavést pružnou pracovní dobu.

Na základě právní analýzy budou vládou navržena opatření na zvýšení používání flexibilních forem práce v praxi, čímž se má zvýšit zaměstnanost občanů s rodinnými povinnostmi, i celková míra zaměstnanosti. Slovensko, stejně jako ČR, dlouhodobě patří v rámci EU k zemím s nejnižší mírou využívání zkrácených pracovních úvazků. (*bulletin MPSVR SR, 2006*)

Jak uvádí Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR (MPSVSR), přínos a výhody používání netradičních a inovačních forem zaměstnávání je nezbytné neustále propagovat a zvyšovat povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců. Prioritně ministerstvo navrhuje aplikovat uvedená opatření ve veřejné správě.

3. Příspěvek na služby péče o nezaopatřené členy pro rodiny s nižšími příjmy.

Na zajištění péče o děti navrhuje vláda zavést nový příspěvek jako státní sociální dávku určenou zaměstnancům/kyním s rodinnými povinnostmi, aby mohli využívat služeb v zařízeních péče o děti. Navrhovaný příspěvek by měl snížit

finanční zatížení rodiny vzhledem k možné absenci jednoho příjmu v rodině, resp. zvýšit zaměstnatelnost osob s rodinnými povinnostmi. (*bulletin MPSVR SR, 2006*)

6.3.2 Opatření na vytvoření lepších podmínek prorodinného fungování institucí

1. Návrh by zajistil **poskytování investičních pobídek pro zaměstnavatele**, kteří budou pro potřeby svých zaměstnanců **zřizovat nebo finančně podporovat služby pro rodiny a vytvářet vhodné podmínky pro využívání flexibilních forem práce**.

Toto opatření by stanovilo povinnost velkých zaměstnavatelů přispívat na provoz jeslí a mateřských škol, resp. zřizovat dětské koutky včetně vytváření podmínek zaměstnávání na částečný úvazek, by se měly stát součástí přednostního přiznání podpory. Návrh se snaží o vyrovnání šancí na trhu práce pro všechny zaměstnance, a tedy především pro zaměstnance s rodinnými povinnostmi. Podniková sociální politika je důležitý nástroj pro usnadnění zaměstnávání občanů s rodinnými povinnostmi. Podnětem a stimulem pro vytváření takové politiky pro zaměstnavatele by bylo získání státní podpory či dotace. (*bulletin MPSVR SR, 2006*)

2. Návrh plánuje **podporovat prorodinně orientované zaměstnavatele a samosprávu** formou vyhlášení a **propagace soutěže Zaměstnavatel vstřícný k rodině a Obec/Město přátelské k rodině**.

Cílem navrhovaného opatření je podporovat především pilotní a inovativní projekty, které budou zvyšovat zaměstnatelnost pracovníků s rodinnými povinnostmi a odstraňovat bariéry, s nimiž se z důvodu jejich rodičovských povinností na trhu práce setkávají. Nadále každoročně vypisovat osvědčenou soutěž Zaměstnavatel vstřícný k rodině a připravit soutěž Obec/Město vstřícné k rodině. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny také plánuje provádění tzv. auditu Rodina a Práce. Ten bude znamenat posun k dlouhodobějšímu, strategickému charakteru plánovaných prorodinných opatření, přičemž se bude moci jasněji prokázat účinnost těchto opatření a jejich přínos pro zaměstnavatele. Audit budou provádět speciálně vyškolení auditoři ve spolupráci se zahraničními

odborníky. Záměrem je vytvořit prostor pro realizaci inovativních forem pomoci občanům s rodinnými povinnostmi jako například relaxační a sportovní aktivity, doprava, zajišťování nákupů apod. (bulletin MPSVR SR, 2006)

7. VÝSLEDKY ANALÝZY MOŽNOSTÍ HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V ČR A SR - SROVNÁNÍ

V České republice a stejně tak i na Slovensku můžeme zhruba od druhé poloviny 90. let pozorovat **tendence ke změnám ve struktuře rodiny. Ubývá dětí v rodině, snižuje se plodnost i sňatečnost, zvyšuje se počet neúplných rodin.** To bylo dáno jednak přibližováním se západoevropskému modelu, ale také výraznou změnou v rodinné politice státu, která nastala **po revoluci** v roce 1989, kdy byly **zrušeny veškeré státní dotace na dětskou stravu, oblečení, učební pomůcky, ozdravné pobyty atd. a všechny tyto náklady byly přesunuty na rodiče.** Výdaje rodičů malých dětí v této době výrazně vzrostly a podstatně se v rodinách zvýšil tlak na potřebu dvojího příjmu. (Potůček, 1999, s. 108)

Po rozdělení Československa v roce 1993 začal každý ze států vytvářet svou vlastní koncepci rodinné politiky a v mnoha oblastech se začaly odlišovat. V následujících kapitolách se pokusím analyzovat právě rozdíly v těchto koncepcích, a to jednak v legislativě rodinných politik obou států, ale také v podpoře rodičů malých dětí a možnostech harmonizace pracovního a rodinného života, které Česká republika a Slovensko matkám a otcům nabízejí.

7.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Právní úprava mateřské dovolené je v obou zemích téměř totožná, dokonce i výše maximální částky peněžité pomoci v mateřství je podobná (v ČR o něco vyšší). Na první pohled **patrný je však značný rozdíl ve výši rodičovského příspěvku** v porovnávaných zemích. Na Slovensku je pro rok 2009 stanoven rodičovský příspěvek na **4 780 Sk (4 270 Kč)**, v ČR je tento příspěvek vyplácen v částce **7 600 Kč**. Český systém je tedy v tomto

směru mnohem štedřejší. Další odlišností je doba, kterou může matka/otec strávit na rodičovské dovolené. Ta je na Slovensku stanovená na tři roky, zatímco v České republice již dva roky platí systém zcela nový, tzv. třírychlostní model vyplácení rodičovského příspěvku, kde si rodič sám zvolí dobu, po kterou chce zůstat na rodičovské dovolené. Vybrat si může ze tří možností, a sice do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte. (Podrobnosti viz kapitola 5.3.1)

V neposlední řadě bych ráda zmínila další podstatný rozdíl mezi oběma legislativami, a sice že **rodiče na Slovensku při pobírání rodičovského příspěvku nemají možnost přivýdělku**. Pokud by rodič pracovat začal, na dávku by ztratil nárok, což je samozřejmě velmi demotivující.

Mohu tedy shrnout, že v tomto bodě je Česká republika určitě dále než Slovensko, neboť:

- 1) matky/otcové na rodičovské dovolené v ČR mají možnost přivýdělku bez odebrání rodičovského příspěvku
- 2) rodiče v ČR si mohou vybrat, zda chtějí celodenně o dítě pečovat dva, tři nebo čtyři roky (tím se i adekvátně zvyšuje či snižuje rodičovský příspěvek)
- 3) v ČR je rodičovský příspěvek vyšší a navíc již zmíněná možnost si neomezeně přivydělat

7.2 Zařízení péče o děti

Systémy zařízení kolektivní celodenní péče o děti jsou v obou porovnávaných zemích podobné. Existují jak státní, tak soukromá zařízení. V ČR i SR by mnozí rodiče upřednostnili předčasný návrat do placeného zaměstnání i za cenu toho, že by ztratili nárok na pobírání rodičovského příspěvku, problém je však v nedostatku míst v těchto zařízeních péče o děti.

7.2.1 Jesle

V ČR i SR byl v 90. letech zaznamenán rapidní pokles těchto zařízení. Na Slovensku dokonce nejsou v současnosti jesle zařazeny do žádného státního systému, není znám jejich počet a neexistuje instituce, která byla zodpovědná za jejich provozování a kvalitu. V ČR jsou jesle zřizovány obcemi, které následně stanovují poplatky za pobyt dětí a jsou zodpovědné za jejich provoz. Náklady na pobyt dítěte se tak mohou pohybovat v řádu až několika tisíc měsíčně.

Z dostupných informací je zřejmé, že **v ČR ani na Slovensku není stav těchto zařízení vyřešen uspokojivě**. V obou zemích jich je nedostatek a na Slovensku navíc ani neexistuje dohled nad těmito institucemi.

7.2.2 Mateřské školy

Na Slovensku, podobně jako v ČR můžeme kvůli nedostatku míst v jeslích pozorovat **tendence k umístování dvouletých dětí do MŠ**, avšak obě země mají v posledních letech se zvyšující se porodností **problém s umístováním i tříletých dětí do mateřských škol**. Maximální počet dětí ve třídách je stanoven v ČR na 24 dětí, v SR na 22 dětí.

Co se tedy týká uspořádání, organizace a systému kolektivních zařízení péče o děti, jsou na tom obě země podobně. Na Slovensku však, na rozdíl od ČR, existuje statut tzv. **přípravy na školku**, kdy lze přijmout dítě na čas adaptačního pobytu **na hodinu, dvě, nejvýše čtyři hodiny denně**. Po přivyknutí začne teprve dítě navštěvovat mateřskou školu pravidelně. České zákony žádnou přechodnou adaptační dobu neupravují, tzn. není vůbec v ČR reflektována. Na tento problém poukazuje Dudová (2008). Ta uvádí, že **český současný systém naprosto opomíjí** zajištění doby, kdy by si dítě na školku či podobné zařízení **zvykalo**. Pro dítě (i matku/otce) je velmi stresující, zůstává-li do tří až čtyř let věku doma s rodičem a poté je najednou umístěno až na 8 i více hodin denně do cizího prostředí a kolektivu. K přivykání dítěte na pobyt mimo domov by přitom stačilo několik měsíců (týdnů) a rodiče by se mohli mimo jiné mnohem aktivněji připravovat na

opětovný nástup do zaměstnání. Celkově však chybí provázání nového systému s dalšími, úzce souvisejícími oblastmi, jako například kam umístit dvouleté dítě, když jesle téměř neexistují. (Dudová, 2008, s. 50)

Shrnutí:

- Počty kolektivních zařízení péče o děti určitě **nejsou optimální ani v jedné z posuzovaných zemí.**
- SR ani ČR navíc nemá v plánovaných úpravách rodinné politiky návrhy na zvýšení počtu těchto zařízení státem zajišťovaných.
- Velmi podstatným nedostatkem v legislativě České republiky je neexistence zmiňovaného adaptačního období, kdy by si dítě na zařízení kolektivní péče zvykalo.

7.3 Flexibilní formy práce

Zaměstnavatelé v ČR i SR stále v naprosté většině upřednostňují práci na **plný pracovní úvazek** před nabídkou částečných úvazků nebo práce z domova. **Obě posuzované země jsou hluboko pod průměrem počtu částečných úvazků v ostatních zemích Evropské unie, který je 19 %.** V České republice pracuje na určitou formu flexibilního pracovního úvazku 3,5 % zaměstnanců, v SR je to dokonce pouze 2,6 % pracující populace. Na Slovensku může mít určitý vliv na nízký počet flexibilních pracovních úvazků nejen nedostatečná nabídka ze strany zaměstnavatelů, ale i nižší poptávka ze strany zaměstnanců, zapříčiněná nemožností matek/otců na rodičovské dovolené si přivydělat bez sankce v podobě ztráty rodičovského příspěvku.

V obou zemích je pro podporu flexibilních pracovních úvazků pořádána soutěž pro zaměstnavatele. Na Slovensku ji pořádá Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny s názvem *Ústretovosť* zaměstnavatel'ov k rodine a rodovej rovnosti a klade si za cíl stimulovat firmy k vytváření pracovních podmínek příznivých ke sladování práce a

rodiny a k uplatňování zásad genderové rovnosti. Hodnotí se také nejoriginálnější opatření pro rodinu a rovnost příležitostí.

V ČR se jedná o soutěž s názvem Firma roku: Rovné příležitosti pořádá ji nevládní nezisková organizace Gender Studies a toto ocenění získávají společnosti, které jsou podle slov Jitky Kolářové s Gender Studies, schopny myšlenku rovnoprávnosti žen a mužů uvést do praxe. Navíc se hodnotí také počet žen v řídicích funkcích soutěžících firem a inovativnost navrhovaných opatření.

Shrnutí:

- **V ČR i SR legislativa umožňuje částečné pracovní úvazky** či jiné flexibilní formy práce.
- V obou zemích **ke stimulaci zaměstnavatelů k nabízení flexibilních forem práce existuje soutěž**. Zatímco na Slovensku je tato soutěž pořádána přímo pod záštitou Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny, které o ní vydává bulletin a uvádí, že je pro něj velmi důležitá, v ČR neorganizuje tuto soutěž vláda ani ministerstvo, ale nevládní nezisková organizace. České Ministerstvo práce a sociálních věcí tedy neposkytuje podporu v této oblasti žádnou.

7.4 Muži na rodičovské dovolené

V České republice i na Slovensku představují **počty mužů - otců na rodičovské dovolené stále mizivá čísla**. V ČR se jedná pouze o 1,35 %, v SR statistiky otců na rodičovské dovolené neexistují. **Problém nízké účasti mužů na poskytování celodenní péče o dítě je však celoevropský**. Nejen ČR a SR, ale i ostatní Evropské země hledají nové způsoby, jak učinit rodičovskou dovolenou pro muže atraktivnější a jak je dovést k

jejímu čerpání. Jak uvádí Maříková (2003), je prokázáno, že čím je rodičovská dovolená delší, tím je větší pravděpodobnost, že jí muži budou využívat, jelikož muži mají tendenci nastupovat na rodičovskou dovolenou ve vyšším věku dítěte, zejména kvůli kojení. (Maříková, 2003, s. 13) Tento požadavek by ale ČR i SR splňovaly, neboť na rodičovské dovolené je v obou zemích možné zůstat až tři roky, v České republice dokonce čtyři roky. Důležitou roli však hraje také skutečnost, **že muži pobírají za stejnou práci vyšší mzdy než ženy a po ekonomické stránce je tedy výhodnější, zůstane-li na rodičovské dovolené žena.**

Dalším faktorem ochoty mužů zůstat na rodičovské dovolené je **výše rodičovského příspěvku a dále flexibilita rodičovské dovolené.** Nejradikálnějším navrhaným krokem je ale učinit z rodičovské dovolené nikoli kolektivní nárok obou partnerů, ale **nárok individuální, příslušící každému rodiči zvlášť a nepřevoditelný z jednoho na druhého.** Tuto úlohu hraje tzv. „daddy month“ (tatínkův měsíc) ve Švédsku či Norsku nebo např. v Rakousku prodloužení nároku na rodičovský příspěvek o 2 měsíce za podmínky, že o něj žádá druhý z rodičů. (Maříková 2003, s. 13) Podobné opatření by rozhodně **mělo být zavedeno i v ČR a SR,** kde prakticky **nejdou ze strany vlády realizovány žádné podpůrné programy,** které by muže – otce motivovaly k odchodu na rodičovskou dovolenou.

Jeden velmi podstatný rozdíl mezi Českou a Slovenskou republikou v této problematice ale je. **Od 1. listopadu 2002 totiž mohou slovenští rodiče po dobu jednoho měsíce využívat paralelní rodičovskou dovolenou,** tedy mohou být oba se svým dítětem doma. Toto opatření **v České republice chybí** a muži si tak po návratu ženy z porodnice musí, chtějí-li být s dítětem alespoň několik dnů doma, u svého zaměstnavatele čerpat řádnou dovolenou.

Shrnutí:

- Možnost obou rodičů zůstat měsíc společně na rodičovské dovolené považují za **velmi podstatný nástroj možnosti sladování pracovního a rodinného života,** který by rozhodně měl být v České republice zaveden. Pokud totiž muž – otec,

zůstane s partnerkou měsíc doma, nejenže jí pomůže překonat počátky, které mohou být zvláště u prvorodiček velmi náročné, ale také zjistí, co všechno péče o malé dítě obnáší, a že to rozhodně není žádná „dovolená“. Jsem přesvědčená, že toto opatření **pozitivně ovlivňuje participaci otců na péči o dítě a možná i zvýší jejich účast na domácích pracích.**

7.5 Plánovaná legislativní zlepšení podpory harmonizace práce a rodiny

Obě porovnávané země **mají v plánu zlepšovat možnosti sladování pracovního a rodinného života pro rodiče malých dětí.** V České republice nastala v prosazování těchto změn komplikace v podobě pádu vlády v březnu roku 2009. Současná vláda změny navrhopvat již nebude a je tudíž na nové vládě, jak se k této problematice, po volbách na jaře roku 2010 postaví.

Srovnám-li návrhy obou zemí, ČR i SR chtějí **podporovat zaměstnavatele k rozšiřování nabídky flexibilních forem práce** a vytváření nových pracovních míst. Zatímco ČR má již konkrétní plán těchto pobídek, konkrétně slevu **1 500 Kč na sociálním pojištění pro zaměstnavatele** za každé vytvořené místo za podmínek zmiňovaných v kapitole 5.5.5, Slovenský návrh je velmi **obecný a hovoří pouze o poskytování investičních pobídek pro zaměstnavatele**, kteří budou pro své zaměstnance zřizovat nebo finančně podporovat služby pro rodiny a vytvářet vhodné podmínky pro využívání flexibilních forem práce. **Slovensko** by zároveň zavedlo povinnost velkých zaměstnavatelů přispívat na provoz jeslí a školek. To by se stalo součástí možnosti uplatnění nároku na příspěvek.

Další opatření se v případě Slovenska týkají možnosti **zkrátit rodičovskou dovolenou na dva roky a současně zvýšit poskytovaný příspěvek přibližně o 50 %** (v ČR je již zavedeno) a dále projekt plánuje přípravu analýzy důvodů nedostatečného využívání flexibilních forem práce občanů s rodinnými povinnostmi. Na základě této analýzy mají poté vzniknout návrhy opatření ke zvýšení motivace zaměstnanců k využívání flexibilních forem práce. Dle mého názoru je ovšem obtížně realizovatelné, ne-

li zbytečné, motivovat zaměstnance k využívání těchto forem zaměstnání, když je nabídka ze strany zaměstnavatelů nízká. Jako první krok by tedy měly být učiněny pobídky cílené na zaměstnavatele. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR také plánuje provádět audity s názvem "Rodina a Práce", a to k vytvoření prostoru pro realizaci inovativních forem pomoci občanům s rodinnými povinnostmi jako například relaxační a sportovní aktivity, doprava, zajišťování nákupů apod. **Cílem navrhovaného opatření je podporovat především pilotní a inovativní projekty**, nadále každoročně pokračovat v soutěži "Zaměstnavatel vstřícný k rodině" a připravit soutěž Obec/Město vstřícné k rodině.

České Ministerstvo práce a sociálních věcí chce rodičům malých dětí v návrhu prorodinného balíčku nabídnout **možnost týdenní tzv. „otcovské dovolené“**, kterou by otec dítěte mohl trávit doma spolu se svou partnerkou a novorozeným dítětem. Dovolenu by musel vyčerpat do šesti týdnů věku dítěte, a po tuto dobu by mu byla vyplácena **dávka ve výši 70 % denního vyměřovacího základu jeho mzdy**. Týden je sice velmi krátká doba, ale alespoň tento minimální čas by byl pro oba rodiče jistě velmi přínosný. **Na Slovensku je tato „otcovská dovolená“ stanovena na 1 měsíc.**

Další návrhy prorodinného balíčku se již týkají **podpory služeb péče o děti**, avšak pouze v soukromé sféře. Konkrétně stát navrhuje **zmírnění hygienických a prostorových podmínek** jednak **pro soukromé poskytovatele služeb** péče o děti na základě živnostenského podnikání, ovšem pro maximální počet čtyř dětí a dále také pro tzv. **miniškoly**, které by mohly být provozovány zaměstnavateli, neziskovými organizacemi, obcemi nebo kraji. Celkový počet dětí by opět nesměl překročit čtyři děti, a to ve věku od 6 měsíců do 7 let. Obdobně by zde platila zjednodušená hygienická a prostorová opatření. Náklady na zřízení a provoz miniškolek by byly pro zřizovatele daňově uznatelné.

Shrnutí:

- ČR i SR plánují legislativní změny, které by měly pomoci k usnadnění harmonizace práce a rodiny. Dle mého názoru jsou opatření plánovaná v ČR

konkrétnější a koncepčnější. Navrhují již konkrétní řešení pro předkládané nástroje, zatímco koncepce slovenského ministerstva obsahuje většinou obecná a nepropracovaná opatření.

Srovnání všech posuzovaných kritérií v ČR a SR:

Tabulka č. 6

Kritéria	Česká republika	Slovenská republika
Mateřská a rodičovská dovolená	<ul style="list-style-type: none"> Mateřská dovolená – výše příspěvku: od 1. 1. 2010 snížena na 60 % denního vyměřovacího základu Rodičovský příspěvek 7600 Kč Možnost přivýdělku na RD: ano Délka rodičovské dovolené: 2 – 4 roky 	<ul style="list-style-type: none"> Mateřská dovolená – výše příspěvku: 55 % denního vyměřovacího základu Rodičovský příspěvek 4270 Kč Možnost přivýdělku na RD: ne Délka rodičovské dovolené: 3 roky
Zařízení péče o děti	<ul style="list-style-type: none"> Státní i soukromá zařízení Jesle: nedostatečný počet těchto zařízení, zřizovateli jsou obce 	<ul style="list-style-type: none"> Státní i soukromá zařízení Jesle: stejně jako v ČR radikální úbytek, neexistuje instituce odpovědná za provoz jeslí

Flexibilní formy práce

- **Školky:**
nedostatečné kapacity i pro děti starší tří let
- **Neexistuje přechodné období,** kdy by si dítě na školku zvykalo
- Nízká nabídka flexibilních forem práce
- Ministerstvo pořádá soutěž pro zaměstnavatele ke zvýšení nabídky flexibilních forem práce
- Využití částečných pracovních úvazků: **3,5 %**
- Počet otců na RD: **1,35 %**
- Legislativní možnost pro rodiče **současně čerpat RD: ne**
- **Školky:**
nedostatek míst i pro děti starší tří let
- Existuje tzv. **adaptační příprava na školku**, kdy lze přijmout dítě na 1, max. 4 hodiny denně
- Nízká nabídka flexibilních forem práce
- Také existuje soutěž pro zaměstnavatele, pořádá ji nezisková organizace
- Využití částečných pracovních úvazků: **2,6 %**
- Počet otců na RD: **statistiky neexistují**
- Legislativní možnost pro rodiče **současně čerpat RD: ano, 1 měsíc**

Muži na rodičovské dovolené

**Plánovaná legislativní
zlepšení podpory
harmonizace práce a
rodiny**

- Návrhy představeny v tzv. prorodinném balíčku
- Návrhy týkající se legislativy a flexibilních forem práce
- V současné době nelze prosadit z důvodu pádu vlády, která jej připravila
- Opatření by měla být realizována s výhledem do roku 2010

Zdroj: autorka

Provedené srovnání stanovených kritérií ukázalo, že ČR i SR poskytují rodičům malých dětí určité nástroje podporující harmonizaci práce a rodiny, avšak některé jsou příhodnější v ČR, jiné v SR:

Opatření vhodnější v ČR:

- **možnost přivýděлку na rodičovské dovolené** – velmi důležité opatření, bez něj v podstatě nemá pro vládu v případě Slovenska smysl podporovat nabídku flexibilních forem práce. Finanční efekt je totiž velmi nízký, musí-li se rodič vzdát rodičovského příspěvku a ještě řešit hlídání dítěte v době, kdy pracuje.
- **možnost výběru délky trvání rodičovské dovolené** – musí být ovšem provázáno s dostatkem míst v zařízeních péče o děti, což v ČR není. Tato výhoda je tedy poněkud diskutabilní.

Opatření vhodnější v SR:

- **existence adaptačního období dítěte ve školce** – velmi vhodné opatření nejen pro samotné děti, ale méně stresující i pro rodiče
- **otcovská dovolená** – velmi důležité opatření ke zvýšení účasti otců na péči o dítě již od narození

Na základě poznatků z literatury a vlastních zkušeností z mateřské a rodičovské dovolené předkládám ještě několik návrhů, které by dle mého názoru přispěly k harmonizaci pracovního a rodinného života:

Další návrhy ke zlepšení sladování pracovního a rodinného života v ČR:

- 1) Zavedení podobného „statutu přípravy na školku“, který existuje na Slovensku, kdy lze přijmout dítě na čas adaptačního pobytu na hodinu, dvě, nejvýše čtyři hodiny denně. Pravidelně pak začne dítě navštěvovat školku až po adaptaci v novém prostředí. Tento systém je pro dítě i rodiče určitě vhodnější, než náhlé celodenní odloučení, které je pro některé děti opravdu výraznou psychickou zátěží. Touto problematikou se zabývá i Dudová (2008), která kritizuje nový systém třírychlostního systému vyplácení rodičovského příspěvku, kde je naprosto neřešeno období, ve kterém by si dítě na kolektivní zařízení zvykalo a uvádí, že mnohem přínosnější by bylo, kdyby stát spíše podporoval poskytování flexibilních pracovních úvazků a zkvalitňování zařízení péče o děti ve smyslu individuálnější a hlavně flexibilnější péče v těchto zařízeních. (Dudová, 2008, s. 37) Toto adaptační období v kolektivním zařízení by však muselo být realizováno ještě před návratem rodiče do zaměstnání, aby byl dostatečný časový prostor právě pro postupné zvykání dítěte na nové prostředí. Přínosy tohoto opatření pro rodiče ale hlavně děti, které by si mohly na jesle či školky postupně zvykat, by byly jednoznačné.

- 2) Zavedení státního finančního příspěvku pro rodiče malých dětí na soukromé zařízení kolektivní péče či chůvu, pokud dítě nebylo přijato do státního zařízení kolektivní péče. Pokud totiž dítě do školky z nedostatku kapacit není přijato a rodič musí nastoupit do zaměstnání, ocitá se v naprosto bezvýchodné situaci a soukromá – velmi drahá – zařízení jsou často jedinou možnou volbou. A co je také velmi důležité, i když je dítě do školky přijato, nástupy jsou v naprosté většině zařízení pevně vázány na dovršení třetího roku života dítěte a je opravdu

velmi složité si přesně na tuto dobu naplánovat zároveň nástup do práce v případě, že se rodič nevrací k původnímu zaměstnavateli. Velmi často navíc dítě není do školky přijato právě proto, že mu tři roky budou později než v září, kdy začíná školní rok, a pak je situace ještě složitější, neboť v případě, že dítě dovrší tři roky například v lednu je nemožné jej do školky umístit dříve než následující září.

Tento příspěvek by byl omezený na několik měsíců, ale by to vhodná příležitost alespoň krátkodobého řešení, než se rodič opětovně zapojí do pracovního procesu a finančně se zajistí třeba i pro samostatné placení soukromého hlídání. V návrhu státního prorodinného balíčku jsou uvedeny určité formy tohoto příspěvku, ale pouze ve formě podpory od zaměstnavatele, který by si mohl náklady na tyto služby odečíst z daní. Jenže ne všichni zaměstnavatelé by byli ochotni tento příspěvek rodičům malých dětí poskytovat.

3) Zavedení systému státních dotací pro obce ke zřizování jeslí či vytváření dalších míst ve školkách, a to i pro děti do tří let. Zřizování jeslí je v kompetenci obcí, ale stát by měl jejich a fungování financovat stejně jako školky. Je zde i legislativní omezení v hygienických a bezpečnostních nárocích na jesle oproti školcům, které by se mělo odstranit nebo alespoň zmírnit, stejně jako tyto požadavky ministerstvo upravilo v návrhu miniškolek. Jednalo by se o jednu z velmi důležitých forem podpory harmonizace práce a rodiny. Výrazně by motivovala rodiče k dřívějšímu nástupu do pracovního poměru, byť jen na zkrácený pracovní úvazek, nebo třeba k využívání školení či jiných forem vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené. Řešením by byla jednak pro rodiče, kteří pracovat chtějí, ale také například pro matky samoživitelky, které pracovat musejí. Obce, které by podporovaly vznik těchto zařízení, by zároveň touto formou prorodinných opatření motivovaly mladé rodiny k přestěhování do své obce a tím zvýšení množství pracovní síly v produktivním věku. Stát by musel poskytování dotací na zařízení pro děti do tří let legislativně upravit, neboť v tomto

programu figurují pouze školky, kam je však dnes problém dostat i dítě již tříleté. Přínosy tohoto opatření pro obce i občany by ale byly jednoznačné.

8. ZÁVĚR

Jak uvádí Maříková (2000), přestože v české společnosti stále převažuje genderové rozdělení rolí v rodině, je patrné, že česká rodina se změnila a významně posunula. Vysoká zaměstnanost žen za posledních desetiletí ženám přinesla mnoho nových příležitostí, zvýšila sebevědomí a posunula tradiční schéma: pracující otec-živitel a žena - matka v domácnosti, která se stará „pouze“ o výchovu dětí a vykonává drtivou většinu domácích prací. Muž i žena, kteří se podílejí zároveň na práci i rodinném životě se nacházejí v situaci, která s sebou přináší i nový druh zátěže v jejich každodenním životě. Musejí proto řešit problém, jak v rovině běžného života „provozně skloubit“ obě sféry a zachovat přitom funkčnost rodiny. Při řešení této otázky se zabývají celým komplexem jevů, jako je jejich celkové vnímání možnosti skloubení pracovních a rodinných povinností, shoda těchto priorit v daném páru, vliv jejich placené práce na rodinný život, a v neposlední řadě také dělba práce v domácnosti a celková spokojenost se stylem svého života. Dnešní česká rodina je někde na půl cesty v reorganizaci genderových rolí. Žena má často vyšší ambice než být pouze ženou v domácnosti. Kombinuje práci s rodinnými povinnostmi, muž se podílí na nové struktuře rodiny. S průnikem početnější skupiny žen s vyšším vzděláním a kvalifikací na trh práce, dochází k podstatným změnám uvnitř rodiny. Mění se její struktura a dochází i k transformaci tradiční dělby práce v domácnosti, mění se způsob soužití partnerů, ale i vztahy mezi rodiči a dětmi. (Maříková, 2000, s. 98)

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti a nástroje ke sladování pracovního a rodinného života v České a Slovenské republice a provést srovnání stanovených kritérií v obou zemích.

Komparaci všech stanovených kritérií neboli nástrojů podporujících sladování práce a rodiny v ČR a SR jsem provedla v předchozí kapitole, kde jsem zároveň zodpověděla první výzkumnou otázku.

Z provedené analýzy opatření ke sladování pracovního a rodinného života jednoznačně nevyplývalo, která z porovnávaných zemí poskytuje rodičům malých dětí

vhodnější podmínky k harmonizaci práce a rodiny. Vyhodnocení stanovených kritérií, které jsem provedla v předchozí kapitole, ukázalo, že ČR i SR mají určité nástroje podporující sladění práce a rodiny, avšak některé jsou příhodnější v ČR, jiné v SR a nedá se tedy jednoznačně určit, která země má obecně podmínky lepší. Pokud bychom posuzovali pouze **opatření, která zvyšují možnost rodičů pracovat, pak se za podpůrnější dají považovat české nástroje**. Pokud však bereme v **úvahu nástroje jako komplex opatření, slovenské nástroje jsou více přátelské rodině**, tzv. „family friendly“, a to z důvodu existence měsíční paralelní rodičovské dovolené a adaptačního období dětí v mateřské škole.

Z plánovaných vládních návrhů obou zemí se zdá být jako velmi **vhodná varianta podporující poskytování flexibilních forem práce** (na Slovensku ovšem za předpokladu zrušení výše zmiňovaného zákazu přivýdělnku během rodičovské dovolené). Stimulace zaměstnavatelů k nabízení flexibilních forem práce **formou poskytování daňových úlev by rodičům zásadně zjednodušila harmonizaci práce a rodiny**. Problém v českých i slovenských domácnostech s využíváním částečných pracovních úvazků je však také ten, že v naprosté většině těchto domácností je vzhledem k finanční situaci potřebný příjem ze dvou plných úvazků.

Nástroj, který **chybí v České republice a rozhodně by měl být zaveden je zmiňovaná otcovská dovolená**. Je skutečně velmi důležité českým otcům nabídnout možnost se již od narození dítěte účastnit aktivní celodenní péče. Obě země by pak měly hledat vhodné motivační prostředky k vyšší účasti mužů – otců na rodičovské dovolené. Tento problém je však celoevropský a zabývá se jím i Evropská unie.

Opatření, které plánuje zavést Slovensko a v ČR již existuje, je dvouletá varianta čerpání rodičovského příspěvku. Je ale nutné, aby tato možnost volby byla provázána i se

zřízením nových kolektivních institucí poskytujících péči o dítě. Tento problém v České republice v souvislosti se zavedením nového systému vyplácení rodičovského příspěvku zůstává ze strany státních institucí naprosto neřešen. **Možnosti státem poskytovaných služeb péče o dvouleté děti v případě zkrácené rodičovské dovolené téměř neexistují.** Velmi vhodné by v tomto případě bylo zavedení systému státních dotací pro obce ke zvýšení nabídky míst ve školkách (i pro děti mladší tří let) a jeslích, či zřízení samostatných tříd pro děti mladší tří let v rámci mateřských škol. Přestože české MPSV často uvádí, že neplánuje podporovat kolektivní péči o děti do tří let, mělo by své závěry přehodnotit. Šanci vrátit se do zaměstnání po dvou letech rodičovské dovolené by měli mít všichni rodiče stejnou, nejen movití, kteří mají možnost platit soukromé služby péče o děti či chůvu. Ještě složitější je tato situace pro matky samoživitelky. Osamělé matky jsou totiž, většinou z finančních důvodů, nuceny vracet se na pracovní trh dříve a využití zařízení péče o děti financovaných z veřejných zdrojů je pro ně nutností. Bez rozšíření kapacit těchto zařízení není pro většinu rodin zavedená reforma smysluplná.

V roce 2010 také přijde z důvodu změny propočtu peněžité pomoci v mateřství zhruba 18 000 rodičů o možnost zvolit si dvouleté čerpání rodičovského příspěvku. Nejnižší možná hrubá mzda pro čerpání zvýšeného rodičovského příspěvku totiž aktuálně činí 21 350 Kč. **V této chvíli tedy nelze považovat nový systém vyplácení rodičovského příspěvku v ČR za podstatný nástroj podporující sladování pracovního a rodinného života. Rozhodně ne pro všechny příjmové vrstvy obyvatelstva.**

Analýza jednotlivých nástrojů také prokázala, že **Česká republika i Slovensko mají poměrně značné nedostatky v podobných oblastech, kterými jsou:** kapacity zařízení kolektivní péče o děti, podpora zaměstnavatelů k poskytování flexibilních pracovních úvazků ze strany státu či motivace mužů – otců k čerpání rodičovské dovolené. Těmto tématům by měly obě země v následujících letech věnovat zvýšenou pozornost.

Bibliografický záznam

TURCÁROVÁ, Iva. *Možnosti harmonizace pracovního a rodinného života – srovnání České a Slovenské republiky*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Katedra veřejné a sociální politiky, 2010. 88 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Bohumila Čabanová, PhD.

Anotace

Cílem diplomové práce je analyzovat možnosti podporující harmonizaci pracovního a rodinného života v České republice a na Slovensku a pomocí komparativní metody provést srovnání vybraných kritérií obou zemí. Práce zkoumá – jakým způsobem a zda vůbec, lze v dnešní době vhodně skloubit práci a rodinu, mají-li rodiče malé dítě a zároveň chtějí oba pracovat, ať už na plný nebo částečný úvazek. Součástí teoretické části jsou také institucionální a legislativní opatření pro harmonizaci profesních a rodinných rolí. Dále práce zjišťuje, jaké jsou příležitosti uplatnění rodičů malých dětí na pracovním trhu, zda probíhá podpora ze strany státu k vytváření flexibilních forem práce a jestli jsou tyto formy práce využívány. Vysvětluje základní pojmy vztahující se k rodinné politice, zaměřuje se na rozdělení genderových rolí v českých a slovenských domácnostech, seznamuje s dnešními možnostmi služeb péče o děti v souvislosti s kapacitami a strukturou těchto zařízení. V neposlední řadě práce zjišťuje, zda mají čeští a slovenští otcové zájem zůstat s dítětem na rodičovské dovolené, případně dochází-li k nějakým změnám ve vývoji počtu mužů celodenně pečujících o dítě. Závěrečná část práce obsahuje srovnání vybraných kritérií ČR a SR.

Klíčová slova

Harmonizace pracovního a rodinného života, rodinná politika, genderová rovnost, komparace, Česká republika, Slovenská republika

Annotation

The aim of the diploma thesis is to analyze the possibilities of encouraging the harmonization of work and family life in the Czech Republic and Slovak Republic and the comparative method using selected criteria to compare both countries. The work examines - in what way and whether, in these times an adequate balance between work and family where the parents have a child while both want to work either full or part time. Part of the theory are also part of the institutional and legislative measures for the harmonization of professional and family roles. The thesis then determines what are the opportunities for application of the parents of small children in the labor market, whether it is government support to develop flexible forms of work and whether these forms of labor used. It explains the basic concepts related to family policy, focusing on the division of gender roles in Czech and Slovak households familiar with today's possibilities of child care services in relation to the capacity and structure of these devices and determines whether the Czech and Slovak interested fathers to stay with the child on parental leave, or if there are any changes in the number of male full-time care for a child. The final part of the work includes a comparison of selected criteria for the Czech Republic and Slovakia.

Keywords

Harmonization of work and family life, family policy, gender equality, comparison, Czech Republic, Slovak Republic

Seznam literatury:

BARTÁKOVÁ H., (2006), *Faktory ovlivňující chování žen po rodičovské dovolené ve vztahu k trhu práce*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně

BENEŠOVÁ PETRA, (2009), *Výhody pro rodiny se zatím odloží*, Hospodářské noviny, 20. 5. 2009, s. 5

BODNÁROVÁ, B., FILADELFIOVÁ J., GERBERY D., (2006), *Premeny sociálnej politiky*, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, ISBN 80-7138-122-5

BODNÁROVÁ B., GERBERY D., (2006), *Zabezpečovanie starostlivosti v rodinách so závislými členmi*, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

DUDOVÁ R., (2007), *Slad'ování pracovního a osobního života má v České republice stále své nedostatky*, Sociologický ústav AV ČR,
[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als\[nm\]=1972293](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als[nm]=1972293)

ETTLEROVÁ S., KUCHAROVÁ V., MATĚJKOVÁ B., SVOBODOVÁ K., ŠŤASTNÁ A., (2006), *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*, VÚPSV, Praha

FILADELFIOVÁ J., GYÁRFÁŠOVÁ O., KOBOVÁ L., (2007), *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*, Aspekt, Bratislava,
ISBN 978-80-85549-76-8

genderstudies.cz

GERBERY D., KVAPILOVÁ E., (2003), *Zariadenia dennej starostlivosti o deti predškolského veku vo vybraných krajinách EU a na Slovensku*, Bratislava,
ISBN 80-89048-08-0

HAJDÚCHOVÁ A., (2003), *Muži na rodičovskej dovolenke*,

www.sme.sk/c/820409/Muzi-na-rodicovskej-dovolenke.html

KOHOUTOVÁ, Z., (2009), *Od ledna o pätinu nižší mateřská*, MF dnes, 29. 12. 2009, s. D1

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ (KES), (2007), *K obecným zásadám flexikurit*, Brusel

eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2007:0862:FIN:CS:HTML

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ (KES), (2008a), *Průběžná zpráva o uskutečňování plánu pro dosažení rovnosti žen a mužů (2006–2010)*, Brusel

<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200812-annual-progress-report/COM2008868CS.pdf>

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ (KES), (2008b), *Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: silnější podpora pro sladění profesního, soukromého a rodinného života*, Brusel

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/cs/08/st13/st13977.cs08.pdf>

KŘÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., HAŠKOVÁ H., MAŘÍKOVÁ H., (2005), *Kombinace pracovního a rodinného života: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, Praha, Sociologický ústav AV ČR

KŘÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., HAŠKOVÁ H., MAŘÍKOVÁ H., UHDE Z., ŠPIDLA V., (2008), *Práce a péče*, Sociologické nakladatelství, Praha, ISBN978-80-86429-94-6

KŘÍŽKOVÁ A, SLOBODA Z., DUDOVÁ R., MAŘÍKOVÁ H., (2007), *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha, ISBN 978-80-7330-127-9

LABUSOVÁ E., (2008), *Hlídaní dětí do tří let věku: Velké téma současného rodičovství*,
http://www.evalabusova.cz/clanky/hlidani_deti.php

LARA Z., KRÁLÍKOVÁ A., (2009), *Zájem o práci na poloviční úvazek roste*,
Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů,
http://podnikani.idnes.cz/zajem-o-praci-na-polovicni-uvazek-roste-fc1-/alternativni-uvazky.asp?c=A090105_103707_firmy_tipy_fib

KUCHAŘOVÁ V., SVOBODOVÁ K., (2006) *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*, Praha, VÚPSV

MAŘÍKOVÁ H. (ED.), (2000), *Proměny současné české rodiny*, Sociologické nakladatelství, Praha

MAŘÍKOVÁ H., RADIMSKÁ R., (2003) *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*.
Praha, Sociologický ústav AV ČR.

Metodické doporučení MPSV, (2008), Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, Praha, ISBN 978-80-86878-82-9

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SR, (2007), *Ústretovosť zamestnávateľ'ov k rodine a rodovej rovnosti*, bulletin MPSVR SR, Bratislava

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SR, (2006), *Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010*, bulletin MPSVR SR, Bratislava

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA A VEDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, (1994), *Vyhláška o predškolských zariadeniach*,
http://www.kapitula.sk/dsu/html/data/d_vzp/353_1994.pdf

MPSV, (2004), *Národní zpráva o rodině*, Praha

<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=898>

MPSV, (2005), *Národní koncepce rodinné politiky*, Praha

http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

MPSV, (2008), *Průvodce sociálním systémem v roce 2009*,

www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf

MUNKOVÁ G., (2004), *Sociální politika v evropských zemích*, Praha, Karolinum

OAKLEYOVÁ A., (2000), *Pohlaví, gender a společnost*, Přel. M. Poláčková a M. Poláček, 1.vyd. Praha: Portál

PADALOVÁ M., (2005), *Zákon o rodině s komentářem a súvisiace právne predpisy*, Žilina

POTŮČEK M., (1999), *Křížovatky české sociální reformy*, Praha, SLON

POTŮČEK M., (1995), *Sociální politika*, Praha, SLON

PŘÍHODOVÁ K., (2007), MPSV

http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=509

RADIMSKÝ J. (2001), http://www.genderonline.cz/download/Rocnik02_1-2_2001.pdf

ŘÍCHOVÁ, B. (2004), *Komparativní politologie*, <http://www.kap.zcu.cz/opory/uvod/>

SALÁTKOVÁ, (2007), *Rodičovská dovolená získává mezi muži popularitu*

<http://ladyweb.ihned.cz/c4-10112500-21099260-100000>

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE LUDSKÉ PRÁVA, (2006), *Ako sa slovenskí muži podieľajú na starostlivosti o deti a o domácnosť?*, Bratislava
http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/5DE391271984865CC12572280044647A?OpenDocument

SMETÁČKOVÁ I., (2007), *Príručka pro genderově citlivé vedení škol*, Praha, ISBN 978-80-87110-01-0

SMETÁČKOVÁ I., VLKOVÁ K., (2005), *Gender ve škole*, Praha, ISBN 80-903331-2-5

ŠMÍDOVÁ I., SEDLÁČEK L., (2008), *Aktivní otcovství, NESEHNUTÍ* Brno, ISBN 978-80-903228-9-1

TUČEK M. a kol., (1995), *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*, studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/152_98-3wptext.pdf

VESELÝ A., NEKOLA M., (2007), *Analýza a tvorba veřejných politik*, Praha, SLON

<http://www.feminismus.cz/tz.shtml?x=2146475>

<http://www.mpsv.cz/cs/6031>

<http://www.mpsv.cz/cs/6034>

<http://www.mpsv.cz/cs/6032>

<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

www.obecpratelskarodine.cz

<http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---materske-skoly>

<http://www.upsvar-lv.sk/Oddelenia/SOC/SSD/PrehľadSSD.htm>

<http://www.vyvlastnenie.sk/predpisy/zakon-o-socialnom-poisteni/>

<http://www.upvs.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&etype=-1&aid=1865>

[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2749)

[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2752](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2752)

<http://www.novinky.cz/ekonomika/184581-na-dvouletou-rodicovskou-bude-moci-mene-maminek.html>