

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociálních studií

Alena Hábltová

Slučitelnost profesních a rodinných rolí
(komparativní studie České republiky a Švédska)

Bakalářská práce

Konzultantka: PhDr. Gabriela Munková, CSc.

Praha 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Praze dne 21. května 2007

A. Hábltová
.....

Alena Hábltová

Poděkování

Velice ráda bych zde poděkovala konzultantce této práce paní PhDr. Gabriele Munkové, CSc, za cenné rady a připomínky při psaní této práce.

Abstrakt

Obsahem bakalářské práce „Slučitelnost profesních a rodinných rolí (komparativní studie České republiky a Švédska)“ je popis institucionální podpory vedoucí k usnadnění skloubení profesních a rodinných rolí, která je garantovaná ze strany sociálního státu České republiky a Švédska. Pozornost je věnována konstrukci mateřské dovolené, rodičovské dovolené, službám péče o děti a možnostem úpravy pracovní doby. Podoba těchto institutů reaguje na feminizaci pracovního trhu, mění se vnímání mužských a ženských rolí a změny v demografickém chování. Předmětem komparace jsou odlišnosti v konstrukci těchto institutů ve zkoumaných státech, které se odráží v míře jejich využívání a v celkové zaměstnanosti. Snahou je najít odpověď na otázku, nakolik stávající systémy umožňují a podporují sladění profesních a rodinných rolí a zda, popřípadě v jakých oblastech, by pro českou rodinnou politiku byla přínosná inspirace ve švédské praxi s ohledem na budoucí směřování vývoje této oblasti rodinné politiky.

Abstract

The aim of this bachelor's work entitled "Reconciliation of professional and working roles (the comparative study of Czech Republic and Sweden)" is to provide a description of institutional support guaranteed by the welfare state of Czech Republic and Sweden, which leads to better opportunity of reconciling professional and working roles. The attention is paid to the construction of maternity leave, parental leave, childcare and possibilities of flexible working-time arrangements. The final form of these institutes is a response to the feminization of labour market, changing perception of male and female roles and changes in demographical behaviour. The main object of comparison depicted in this work is the construction of these institutes in mentioned states, such as in its usage and in total employment. The main aim is to answer question of how the existing systems allow and support the reconciliation of professional and working roles and whether or in which area in Czech family policy would be applicable the inspiration of Swedish practice with respect to future direction of the development of this part of family policy.

Obsah

ÚVOD	7
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA ZKOUMANÉ PROBLEMATIKY	9
1.1 FEMINIZACE PRACOVNÍHO TRHU.....	9
1.2 MĚNÍCÍ SE VNÍMÁNÍ MUŽSKÝCH A ŽENSKÝCH ROLÍ.....	9
1.3 ZMĚNY V DEMOGRAFICKÉM CHOVÁNÍ.....	9
1.4 DOPAD NA SOCIÁLNÍ SYSTÉM.....	10
2 <u>INSTITUCIONÁLNÍ PODPORA SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ ZE STRANY STÁTU</u>	12
2.1 OBECNÉ CHARAKTERISTIKY STÁTNÍCH INSTITUTŮ A STÁTNÍCH OPATŘENÍ ZAMĚŘENÝCH NA SLAĎOVÁNÍ ROLÍ.....	12
2.1.1 <i>Mateřská dovolená</i>	12
2.1.2 <i>Rodičovská dovolená</i>	13
2.1.3 <i>Služby péče o děti</i>	13
2.1.4 <i>Možnosti úpravy pracovní doby</i>	14
2.2 PODOBA ZKOUMANÝCH NÁSTROJŮ RODINNÉ POLITIKY V ČESKÉ REPUBLICE.....	14
2.2.1 <i>Mateřská dovolená</i>	14
2.2.2 <i>Rodičovská dovolená</i>	15
2.2.3 <i>Pracovní volno v souvislosti s ošetřováním dítěte</i>	16
2.2.4 <i>Zařízení péče o děti</i>	16
2.2.4.1 <i>Služby péče pro děti do tří let věku</i>	17
2.2.4.2 <i>Služby péče pro děti předškolního věku</i>	17
2.2.4.3 <i>Služby péče pro děti mladšího školního věku</i>	17
2.2.5 <i>Možnosti úpravy pracovní doby</i>	17
2.3 PODOBA ZKOUMANÝCH NÁSTROJŮ RODINNÉ POLITIKY VE ŠVÉDSKU.....	18
2.3.1 <i>Pracovně-právní úprava období kolem porodu</i>	18
2.3.2 <i>Porod a otcové</i>	18
2.3.3 <i>Rodičovská dovolená</i>	18
2.3.4 <i>Pracovní volno v souvislosti s ošetřováním dítěte</i>	19
2.3.5 <i>Zařízení péče o děti</i>	19
2.3.5.1 <i>Služby péče pro děti předškolního školního věku</i>	20
2.3.5.2 <i>Služby péče pro děti školního věku</i>	20
2.3.5.3 <i>Péče rodinného typu</i>	21

2.3.6	<i>Možnosti úpravy pracovní doby</i>	21
3	<u>SROVNÁNÍ A PŘÍNOS ZKOUMANÝCH INSTITUTŮ PRO SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ</u>	22
3.1	PODOBA RODINNÉ POLITIKY VE ZKOUMANÝCH ZEMÍCH.....	22
3.1.1	<i>Česká republika</i>	22
3.1.2	<i>Švédsko</i>	23
3.2	ODLIŠNOSTI V DOPADECH A CÍLECH ZKOUMANÝCH INSTITUTŮ.....	24
3.2.1	<i>Aktivní podpora otcovství</i>	24
3.2.2	<i>Podpora návratu na trh práce</i>	25
3.2.3	<i>Tradice kolektivní péče</i>	26
3.2.4	<i>Mateřská dovolená jako diskriminační prvek</i>	28
3.2.5	<i>Zaměstnanost a rodičovství</i>	28
3.3	PŘEPOKLÁDANÝ ODRAZ V BUDOUCÍM VÝVOJI ČESKÉ RODINNÉ POLITIKY.....	29
	<u>ZÁVĚR</u>	31
	<u>POUŽITÁ LITERATURA</u>	33
	<u>SEZNAM PŘÍLOH</u>	37
	<u>PŘÍLOHY</u>	38

Úvod

K volbě zaměření své bakalářské práce na problematiku sladování profesních a rodinných rolí v České republice (ČR) a ve Švédsku mě vedla stále se zvyšující pozornost věnovaná této oblasti rodinné politiky. Problematika sladování se diskutuje nejen na evropském poli, ale také v českém národním kontextu, kdy se požadavek na podporu oblasti slučitelnosti pracovních a rodinných rolí objevuje jako jeden z cílů uvedený v Národní koncepci rodinné politiky. Důvodem je nejen snaha uplatnit princip rovných příležitostí v praxi, ale také zabránit poklesu porodnosti a současně zvýšit zaměstnanost a udržet na trhu práce co nejvyšší počet žen bez ohledu na počet vychovávaných dětí. To přispěje k ekonomické prosperitě státu, který pak dokáže lépe čelit tlaku, který na sociální systém vyvíjí stárnoucí populace.

Hlavním důvodem toho, proč jsem si jako komparační zemi zvolila Švédsko, byl fakt, že ač nemá explicitně definovanou rodinnou politiku, nepotýká se na rozdíl od České republiky s extrémně nízkou porodností ani výrazným poklesem zaměstnaností žen-matek. Naopak hrubá míra porodnosti a zaměstnanost žen ve Švédsku patří mezi nejvyšší v Evropě. Kromě toho, to bylo právě Švédsko, na jehož obrazu demografického chování byla diagnostikována druhá demografická tranzice, jejíž charakteristiky odpovídají tomu, co prožívá od 90. let také ČR.

Sladování profesních a rodinných rolí je možné definovat jako procesy „*přímo podporující kombinování pracovního, rodinného a osobního života.*“ [Plantenga, Remery 2005: 5]. Jedná se tedy o takové opatření ze strany státu, které neuvrhne ženu do nutnosti volby mezi prací a rodinou, ale umožní ji plnohodnotnou realizaci v obou sférách. Klíčovou roli v procesu sladování rolí hraje postavení žen na trhu práce a v rodině a k tomu se vážící genderové stereotypy, které je potřeba k dosažení stanovených cílů překonávat.

Cílem této práce je zmapovat instituty napomáhající sladit profesní a rodinné role v České republice a ve Švédsku, porovnat jejich konstrukci a praktický dopad na možnosti sladit pracovní povinnosti s rodinnými, což se odvíjí v celkové zaměstnanosti. Snahou je najít odpověď na otázku, nakolik stávající systémy umožňují a podporují sladování pracovních a rodinných rolí.

Práce je rozdělena do následujících částí. Nejprve se zaměřím na teoretická východiska sladování profesních a rodinných rolí, ve kterých se odráží měnící se pozice ženy na trhu práce, proměna vnímání mužských a ženských rolí, změny v demografickém chování a následný dopad na sociální systém. Následující část obsahuje popis státem garantovaných institutů vážící se k problematice sladování profesních a rodinných rolí ve zkoumaných státech. Rozdílnost v povaze rodinných politik České republiky a Švédska odrážející se v konstrukci jednotlivých institutů, využívání a skutečný dopad na možnosti harmonizace práce a rodiny je předmětem poslední hodnotící části. Ta též obsahuje i návrhy na možné změny, které by nasměrovaly českou rodinnou politiku k lepší slučitelnosti rolí a věnuje též pozornost budoucímu svěřování české rodinné politiky.

Při psaní této práce jsem vycházela z literatury vztahující se ke zkoumané problematice, informací dostupných na webových stránkách příslušných ministerstev a relevantních statistických dat.

1 Teoretická východiska zkoumané problematiky

1.1 Feminizace pracovního trhu

Problematika slučitelnosti pracovních a rodinných rolích začíná být v sociální politice postupně reflektována od druhé poloviny minulého století. „V 50. letech začínají významní sociologové ve svých dílech prezentovat dvě rozdílná řešení odpovídající na otázku, jak nejlépe skloubit práci s rodinou.“ [Leira 2002: 15] Zhruba od té doby dochází k feminizaci pracovního trhu. Začíná být opouštěno od tradiční dělby rolí, stavící muže do pozice jediného možného živitele rodiny a ženě ponechávající prostor k vlastní seberealizaci pouze na poli domácnosti. Na trhu práce postupem času zaujímají pozici nejen svobodné ženy, ale také matky od dětí. [Možný 2006: 173–190, Leira 2002: 15–17]

1.2 Mění se vnímání mužských a ženských rolí

Konzervativní přístup k ženské pracovní síle je postupně nahrazován egalitárním. „Egalitární postoj vychází z toho, že takový handicap (*nemožnost vyrovnat se kvalifikací mužům v důsledku její devalvace během péče o děti* pozn. autorky) je neslučitelný s nárokem na rovnost životních šancí, nárokem, který tvoří úhelnou součást moderní artikulace lidských práv.“ [Možný 2006: 179] Egalitaristické tendence se odráží ve zvyšujícím se počtu žen participujících na trhu práce a v proměně ve vnímání ženských a mužských rolí [Možný 2006]. Možnost finančně se osamostatnit se odráží na míře závislosti ženy na muži, který dříve představoval hlavního živitele rodiny. Narušení této představy umožňuje ženám volit odlišné životní strategie a formy rodinného soužití vyznačující se vyšší mírou individualismu a nižší stabilitou oproti tradičním. [Rabušic 2001] To vše se odráží v demografickém chování.

1.3 Změny v demografickém chování

Zvyšující se individualismus má za následek pluralizaci rodinných forem, kdy čím dál více osob dává před manželstvím přednost nesezdanému soužití. Míra sňatečnosti¹ proto klesá, zároveň se sňatek stává méně stabilním, a proto dochází k nárůstu rozvodovosti².

¹ Viz. Příloha č. 1

² Viz. Příloha č. 2

Rození dětí ženy odkládají do pozdějšího věku³, čím dál více se jich rodí mimo manželství⁴, především ale dochází k poklesu porodnosti⁵ [Rabušic 2001]. Klesající míra porodnosti by měla být varovným signálem pro sociální systém, neboť klesne-li dlouhodobě hodnota úhrnné plodnosti pod hodnotu zajišťující prostou reprodukci obyvatel (tj. pod hodnotu 2,1⁶) při současně se zvyšující naději dožití, dochází k demografickému stárnutí populace. K tomuto jevu dochází ve Švédsku od 70. let a v ČR od poloviny 80. let, ovšem s mnohem větší razancí. Obě země dosáhly svých prozatímních nejnižších hodnot v r. 2000. Ve Švédsku klesla úhrnná plodnost na hodnotu 1,54 v ČR na 1,14. V roce 2005 dosahovala úhrnná plodnost Švédska hodnoty 1,77 v ČR to bylo 1,28 [Eurostat]. V Evropském srovnání se Švédsko řadí mezi státy s vyšší mírou porodnosti, Česko zaujímá opačný konec žebříčku [Eurostat].

1.4 Dopad na sociální systém

Demografické stárnutí obyvatel vede ke zvyšujícímu se tlaku na sociální systém. „Narůstající počet osob pobírajících starobních důchodů a současné snižování ekonomicky aktivních lidí odvádějících finanční prostředky ze mzdy není dlouhodobě udržitelný. Ženy jsou totiž přirozeným rezervoárem pracovní síly, který může být aktivován v kontextu procesu stárnutí populace a nepříznivě se vychylujícího poměru ekonomicky aktivních občanů a osob v postproduktivním věku. Zapojením žen do pracovního trhu se také zvýší jejich zainteresovanost na platbách a příspěvcích do systémů sociálních opatření a sníží se tlak na státní rozpočty.“ [Valentová 2004: 3] Stát proto musí vyvinout taková opatření, která tomu dokáží zabránit. Udržování hodnot porodnosti v zachovných hodnotách při současné vysoké zaměstnanosti jak mužů, tak žen by mělo být hlavním cílem rodinné politiky zaměřující se na sladování pracovních a rodinných rolí. Prostor pro intervenci ze strany státu se odráží též ve vnímání ženské pracovní síly, která není považována vůči mužské za rovnocennou. Dochází k tomu jednak z důvodů odlišných ženských a mužských strategií ve vzdělávání, mající za

³ Viz. Příloha č. 3

⁴ Viz. Příloha č. 4

⁵ Viz. Příloha č. 5

⁶ Udává počet dětí, které by se narodily jedné ženě během jejího reprodukčního období, kdyby během jejího reprodukčního období byla zachována stejná hodnota plodnosti podle věku neměnily po dobu reprodukčního období, tj. po dobu 35 let. Klesne-li dlouhodobě hodnota úhrnné plodnosti pod 2,1 dochází ke snižování stavu populace. [Kalibová 2003: 28].

následek větší feminizace některých oborů⁷, tak z biologické odlišnosti, která ženy předurčuje k rození dětí a odráží se v reprodukčním období ženy. [Valentová 2005] Má-li stát za cíl své rodinné politiky utváření podmínek přátelských k rodině a zároveň respektuje přání jednotlivce realizovat se i v zaměstnání, musí využít vhodných nástrojů a nastavit je tak, aby dokázaly dopad biologických odlišností eliminovat. Mateřství musí být vnímáno jako přirozený jev, který nepovede k výraznému nezhoršení finanční situace domácnosti.

⁷ Všeobecně se jedná o zdravotnictví, sociální práci a humanitní obory. Toto platí jak pro situaci v České republice, tak ve Švédsku [Valentová 2005: 131 dle Bradleyová 2000].

2 Institucionální podpora sladování profesních a rodinných rolí ze strany státu

Aby jedinci toužící jak po rodině, tak po pracovní kariéře, nebyli vystaveni volbě, kterou variantu budou obětovat na úkor druhé, existují ze strany státu opatření pracovněprávní povahy zajišťující ochranu pracovního místa, která mohou být doplněna o finanční kompenzaci pracovní neaktivity z důvodů těhotenství či rodičovství. Právě na období těhotenství následného mateřství a otcovství je nastavena oblast působení těchto státních opatření, která jsou navíc dále doplněna službami péče o děti.

2.1 Obecné charakteristiky státních institutů a státních opatření zaměřených na sladování rolí

2.1.1 Mateřská dovolená

„Mateřská dovolená je jedním z prvních sociálně-právních institutů pro pracující ženy, který byl v některých zemích ustanovený mnohem dříve než volební právo pro ženy“ [Leira 2002: 77]. Zákony o mateřské dovolené se v Evropě objevují od přelomu 19. a 20. století, např. ve Švédsku se tak stalo v roce 1891. [Maříková, Radimská 2003: 6] Cílem mateřské dovolené je chránit zdraví matky a dítěte, zajistit těhotné zaměstnankyni ochranu pracovního místa a umožnit ženě pracovní volno v období kolem porodu, aby se mohla zotavit. [Leira 2002: 77]

Po druhé světové válce byl institut mateřské dovolené prostředkem, který nutí vrátit pracující ženy zpět do domácnosti, podporuje tradiční dělbu genderových rolí a přispívá ke zvyšování porodnosti. Změna nastává v druhé polovině 60. let, kdy v době mateřské dovolené dochází k pracovněprávní ochraně místa, ze kterého žena odchází na mateřskou dovolenou. Postupně se tak plní požadavky vydané Mezinárodní organizace práce ILO. Ta již v roce 1919 vydala doporučení tříprvkové ochrany těhotných žen – zavedení období, během kterého v době těhotenství a ranného mateřství žena nepracuje, dostává finanční příspěvek a její pracovní místo je chráněno [Maříková, Radimská 2003: 6]. Tyto charakteristiky splňují i současné konstrukce dávky ve zkoumaných zemích. Stanovení maximální délky a výše finančního prostředků příslušnicích ženě v období těhotenství a mateřství se odvíjí od cílů rodinné politiky. Minimální standardy dané ILO, tedy placená volno v souvislosti s těhotenstvím

a mateřstvím v délce 14 týdnů s náhradou ve výši 2/3 podílů vyměřovacího základu z předchozí placené práce [Matějková, Paloncyová 2004: 30] splňují obě země, i když Švédsko nemá explicitně definován institut mateřské dovolené.

2.1.2 Rodičovská dovolená

Smyslem rodičovské dovolené je umožnit kterémukoliv z rodičů péči o své dítě, aniž by byl ohrožen ztrátou zaměstnání. Minimální požadavky na rodičovskou dovolenou vycházejí ze *Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETU*. Pracující rodiče mají nárok na pracovní volno z důvodů narození či osvojení dítěte po dobu minimálně tří měsíců, nejdéle do 8 let věku dítěte. Během pobírání rodičovské dovolené je pracovní místo rodiče chráněno a po skončení dovolené mu je zajištěn návrat na stejné pracovní místo nebo odpovídající pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru [Směrnice Rady...: 1996]. Stanovení délky rodičovské dovolené, případně jejího pobírání v kombinaci s částečným pracovním úvazkem a výše případné finanční kompenzace pracovní neaktivity je záležitostí každého státu.

2.1.3 Služby péče o děti

Alternativou péče a výchovy dětí v rodině je jejich umístění do zařízení tomu určených. Ty jsou důležitým instrumentem umožňujícím rodičům sladit jejich pracovní povinnosti s rodinnými. Péče o dítě může být uskutečňována v individuální nebo kolektivní formě. Služby péče o dítě se poskytují pro děti všech věkových kategorií, ovšem jejich charakter se s věkem dítě mění. Pro děti předškolního věku jsou určena zařízení s možností celodenní péče, pro děti mladšího školního věku je nabízena péče formou aktivit po skončení vyučování.

Nabídka služeb poskytujících péči o děti se odvíjí od poptávky ze strany rodičů. Na tu má vliv úprava rodičovské dovolené a možnosti úpravy pracovní doby. Všeobecným požadavkem na tato zařízení je jejich dostupnost, a to lokální, cenová, časová a též přístupnost co největšímu spektru rodičů, bez ohledu na míru zapojení na trh práce [Plantenga, Remery: 2005].

2.1.4 Možnosti úpravy pracovní doby

Mezi nejrozšířenější možnosti, umožňující skloubit práci a rodinu patří úprava pracovní doby. Nejčastější formou je práce na částečný úvazek a pružná pracovní doba, kde kdy zaměstnanci nemají pevně stanovenou pracovní dobu, pouze počet hodin, které musí během týdne odpracovat a je na nich, jak si rozloží pracovní dobu. Česká i švédská legislativa dále umožňují sdílení pracovního místa či práci z domova. Tyto možnosti jsou však ve zkoumaných zemích minimálně využívány [Plantenga, Remery: 2005].

2.2 Podoba zkoumaných nástrojů rodinné politiky v České republice

2.2.1 Mateřská dovolená

Podle české legislativy má žena v souvislosti s porodem a následnou péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu maximálně 28 týdnů (37 týdnů v případě vícečetného porodu, nebo jedná-li se o osamělou ženu). Na mateřskou dovolenou nastupuje žena nejdříve od počátku osmého týdne přecházejícímu plánovanému datu porodu, nejpozději na počátku šestého týdne. Mateřská dovolená nesmí trvat méně než 14 týdnů (např. v případě úmrtí dítěte) a nemůže skončit či být přerušena dříve než šest týdnů od porodu. [MPSV ČR]

Mateřská dovolená je institut pracovněprávní ochrany, po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen navrátivší se zaměstnankyni zařadit na stejnou práci a pracoviště, jako před narozením dítěte. Není-li to možné, musí být zařazena na jinou práci odpovídající práci sjednané v pracovní smlouvě [MPSV ČR].

Během trvání mateřské dovolené má žena, která se během předchozích dvou let před porodem účastnila alespoň 270 dní na nemocenském pojištění (v případě OSVČ je podmínka 180 dnů účasti v období jednoho roku před porodem), nárok na dávku nemocenského pojištění. Tzv. peněžitá pomoc v mateřství činí 69 % z denního

vyměřovacího základu⁸. Na mateřskou dovolenou může nastoupit od 7. týdny od narození dítěte i otec, ten ovšem nepobírá příspěvek ve výši v jaké by ve stejném období náležel matce, ale příspěvek ve výši rodičovského příspěvku. [MPSV ČR]

V souvislosti s porodem manželky či partnerky vzniká otci vzniká pouze nárok na ošetrovné, jehož výše odpovídá dávkám nemocenského pojištění [MPSV ČR].

2.2.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je určena matce po skončení mateřské dovolené a otci po narození dítěte. Maximální doba, po kterou je chráněno pracovní místo, ze kterého zaměstnankyně/zaměstnanec odešla/odešel na rodičovskou dovolenou je tři roky. Pro zaměstnance/zaměstnankyni vracející se po rodičovské dovolené musí zaměstnavatel připravit stejné podmínky jako při návratu z mateřské dovolené. Dovolenu mohou čerpat oba rodiče současně, ovšem dávka státní sociální podpory náleží pouze jednomu z nich. Dovolenu je též možné čerpat přerušovaně, nejdéle však do 3 let věku dítěte. [MPSV ČR]

Během rodičovské dovolené pobírá rodič rodičovský příspěvek. Nárok na pobírání rodičovského příspěvku náleží tomu, kdo celodenně řádně pečuje o dítě mladší 4 let (nebo 7 je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené). Jedná se o plošnou dávku placenou ze státního rozpočtu. Dítě mladší tří let může navštěvovat jesle nebo zařízení pro dítě předškolního věku nanejvýš pět dní v měsíci. Dítě starší tří let může navštěvovat mateřskou školu či jiné obdobné zařízení po dobu maximálně čtyř hodin denně, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. Rodič si může přivydělávat v neomezené míře, avšak musí zajistit celodenní péči o dítě, souběžný pracovní poměr a pobírání rodičovského příspěvku není možné. [MPSV ČR]

Čeští muži neměli až do 1. 1. 1985 nárok na pobírání žádného mateřského ani rodičovského příspěvku. To ji bylo umožněno až po tomto datu, a to pouze v případě, že se jednalo o osamělého muže pečující o dítě do dvou let nebo muže, jehož manželka

⁸ Ten se odvíjí od příjmu podléhajícího odvodu pojistného na sociální zabezpečení, který měla zaměstnankyně v rozhodném období, kterým je 12 kalendářních měsíců přecházejících měsíci, ve kterém nastupuje na mateřskou dovolenou. Vyměřovací základ se vypočítá jako podíl příjmu a počtu kalendářních dnů v rozhodném období. Strop maximálního denní vyměřovacího základu pro výpočet peněžitého příspěvku v mateřství je pro rok 2007 stanoven na 790,- Kč. [MPSV ČR]

nemohla ze závažných důvodů o dítě pečovat. V roce 1990 došlo k navýšení věkového limitu na 3 roky a odpadla podmínka mužovy osamělosti. [Maříková, Radimská 2003] Od 2001 vstoupila platnost právní úprava rodičovské dovolené zajišťující stejné podmínky pro ženy i muže. [MPSV ČR]

Nyní může muž po dohodě s matkou dítěte nastoupit na rodičovskou dovolenou již od 7. týdne po porodu dítěte. Pokud tak učiní, nepobírá během trvání mateřské dovolené dávky nemocenského pojištění jaké by ve stejné době náležely ženě, ale rovnou příspěvek v rodičovství, který je nižší.

Konstrukce rodičovského příspěvku podléhá vývoji, k poslední změně došlo od 1. ledna 2007. Namísto původního 1,54 násobku životního minima osoby pečující o dítě nově se odpovídá 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelském sektoru za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje. Výše, které dosahuje v letošním roce činí 7.582,-- Kč měsíčně. V předchozím roce to bylo 3.696,-- Kč. [MPSV ČR]

2.2.3 Pracovní volno v souvislosti s ošetřováním dítěte

V případě onemocnění dítěte mladšího deseti let je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni/zaměstnanci pracovní volno, během kterého pobírá dávky nemocenského pojištění. Od 1. ledna 2007 je nově díky zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění rodičům pečujícím o nemocné dítě dovoleno se během 9 dní jednou vystřídat při péči bez ztráty nároku na dávku nemocenského pojištění při péči o nemocné dítě. [MPSV ČR]

2.2.4 Zařízení péče o děti

Český rodič má možnost svěřit své dítě do péče některých ze zařízení formální péče o dítě nebo využít soukromých služeb poskytujících kolektivní péči a individuální hlídání dětí. Všechny nabízené možnosti je možné podle charakteru rozdělit do tří skupin podle věku dětí, kterým jsou služby určeny.

2.2.4.1 Služby péče pro děti do tří let věku

K návratu zaměstnanců na trh práce po rodičovské dovolené je důležitá nabídka zařízení, kam mohou děti během výkonu zaměstnání svěřit do péče. Český rodič dítěte do tří let má možnost svěřit své dítě do zdravotnického zařízení typu jesle, do některého soukromého zařízení poskytující denní péči o takto staré děti nebo využít služeb baby-sittingu.

Cílem jeslí je podporovat všeobecný rozvoj dětí zde umístěných. Jejich počet je však nedostatečný a od roku 1990 výrazně klesá. Zřizovatelem jeslí jsou ve většině případů města, která stanovují poplatky, jejichž výše se pohybuje obvykle mezi 800,- až 4.500,- Kč za měsíc. [MPSV ČR] Z důvodů stávající nedostatečné kapacity nelze tato zařízení hodnotit jako masově napomáhající v návratu žen na trh práce.

Soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání jsou další možností, kam svěřit dítě do péče během dne. Cílem je taktéž zabezpečit zdravý rozvoj dítěte, ovšem poplatky spojené s péčí o dítě v těchto zařízeních, jsou mnohem vyšší.

Služby typu „baby-sitting“ jsou živností, která může zahrnovat i krátkodobé hlídání dětí. [MPSV ČR]

2.2.4.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Pro děti starší 3 let jsou určeny mateřské školy, jejichž cílem je rozvoj dítěte. Výši poplatků stanovuje zřizovatel, nesmí však překročit 30 % nákladů na dítě. V mateřských školách zřízených státním orgánem je poslední rok docházky předcházející nástupu do základní školy poskytován zdarma. [MPSV ČR]

2.2.4.3 Služby péče pro děti mladšího školního věku

Rodiče dětí mladšího školního věku, mohou své děti umístit do školní družiny či klubu nebo využít služeb poskytovaných soukromými osobami. [MPSV ČR]

2.2.5 Možnosti úpravy pracovní doby

Česká legislativa poskytuje těhotným ženám a pracujícím zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let zvýšenou pracovní ochranu. Mají právo na přeražení na úpravu pracovní

doby formou zkrácení úvazku nebo pružné pracovní doby. Zaměstnavatel může nabídnout i práci z domova nebo sdílení pracovního místa. [MPSV ČR]

2.3 Podoba zkoumaných nástrojů rodinné politiky ve Švédsku

2.3.1 Pracovně-právní úprava období kolem porodu

Na rozdíl od České republiky nemá Švédsko explicitně definovaný institut mateřské dovolené. V době 7 týdnů před předpokládaným termínem porodu a 7 týdnů po porodu má právo na opuštění pracovního místa. Těhotná žena má v průběhu 60 dní přecházejících porodu nárok na peněžitou dávku v těhotenství (*havandeskapspenning*), která je vyplácena ze systému rodičovského pojištění. Náhradový poměr činí 80 % vyměřovacího základu. Ihned po porodu nastupují švédské ženy na rodičovskou dovolenou, ze které jim je vyhrazeno minimálně prvních 60 dní, během kterých pobírají rodičovský příspěvek, který taktéž odpovídá 80 % vyměřovacího základu. [Försäkringskassan]

2.3.2 Porod a otcové

Švédská legislativa umožňuje otcům v souvislosti s narozením dítěte nastoupit na 10denní otcovskou dovolenou (*pappadagar*), právo na její využití trvá do 3 měsíců od narození dítěte, během této doby je přiznána finanční částka odpovídající 80 % vyměřovacího základu. [Försäkringskassan]

2.3.3 Rodičovská dovolená

Na rodičovskou dovolenou může nastoupit kterýkoliv z rodičů ihned po narození dítěte. Prvních 90 dní je však vyhrazeno ženám. Celková délka rodičovské dovolené je 480 dní (v případě vícečetného porodu se prodlužuje o 180 dní), které si rodiče mohou libovolně rozdělit mezi sebe. Výjimku ovšem tvoří 60 dní, které jsou vyhrazeny každému z rodičů (*pappa/mammånadar*). Tyto dny jsou nepřevoditelné a v případě, že rodič, kterému jsou určeny je nevyužije, dochází ke zkrácení rodičovské dovolené. Osamělí rodiče mají nárok na čerpání dovolené po celých 480 dní. Zákon upravující rodičovskou dovolenou dovoluje i částečné čerpání, což umožňuje kombinovat dovolenou s prací na zkrácený

pracovní úvazek a v to v rozsahu 25 až 75 % a prodloužit tak čerpání dovolené až do 8 let věku dítěte. [Försäkringskassan]

Během rodičovské dovolené pobírá rodič rodičovský příspěvek (*föräldrapenning*), který je v případě celodenní péče o dítě vyplácen maximálně po dobu 390 dní. Během této doby náleží rodičovi finanční příspěvek odpovídající 80 % vyměřovacího základu, zbylých 90 dní mu náleží předem stanovená plošná částka. Jestliže se v opatrování dítěte rodiče střídají, je rodičovský příspěvek mezi ně rozdělen. Podmínkou čerpání takovéto výše příspěvku je odvod peněz do systému rodičovského pojištění po dobu 240 dnů před vznikem nároku na dávku. Nezaměstnaní rodiče, či rodiče s nízkými příjmy pobírají po celou dobu rodičovské dovolené rodičovský příspěvek odpovídající výši plošné dávky, která byla pro rok 2007 stanovena na 180,-- SEK [Försäkringskassan].

2.3.4 Pracovní volno v souvislosti s ošetřováním dítěte

Každému z rodičů náleží právo během každého roku čerpat 60 dnů (celkem tedy 120 dnů) na ošetřování nemocného dítě do věku 12 let (ve zvláštních případech až do věku 16 let). Během této doby pracující rodič pobírá přechodný rodičovský příspěvek (*tillfällig föräldrapenning*), jehož výše odpovídá 80 % vyměřovacího základu. Příspěvek je možné čerpat také při návštěvě doktora či jiného zdravotního vyšetření a využít tak možnosti částečného čerpání dávky, které kromě celodenního čerpání nabízí i $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ nebo $\frac{1}{8}$ varianty [Försäkringskassan].

2.3.5 Zařízení péče o děti

Švédsko disponuje rozvinutým systémem institucionální péče o děti, na jejichž využití má dítě ve věku 1 – 12 let ze zákona právo. [Plantengra, Remery 2005: 6] Zařízení jsou dvojího typu, jedná se jednak o mateřské školy (*förskola*), tak centra volného pro děti (*fritidshem*), zároveň je možné využívat péči dětí v domácím prostředí. Zřizovateli jsou orgány místní samosprávy, centra se vyznačují dlouhou otevírací dobou, které odpovídá požadavkům pracujících rodičů. [Matějková, Paloncyová 2003: 219]

2.3.5.1 Služby péče pro děti předškolního školního věku

Mateřské školy

Tyto zařízení jsou určena dětem od 1 roku věku do doby, než nastoupí do základní školy. Zařízení je v provozu po celý rok, otevírací doba je přizpůsobena požadavkům pracujících či studujících rodičů, kteří zde své dítě zanechávají. Zřizovateli jsou orgány místní samosprávy, které stanoví poplatky, jejichž horní hranice je daná. Poplatky od rodičů pokrývají 10 % nákladů na veřejnou školu, zbytek doplácí stát. Dítě od podzimu kalendářního roku, ve kterém oslaví 4. narozeniny má nárok na bezplatných 525 hodin péče ročně. [The Swedish Education System]

Veřejná mateřská centra

Tato zařízení slouží k rozvoji vzdělávacích aktivit dětí ve společnosti dospělých. Zároveň je místem, kde se setkávají rodiče s dětmi, kteří tato centra mohou navštěvovat podle libosti. Zařízení tohoto typu slouží dětem nenavštěvujících mateřskou školu, zároveň jsou doplňkem při využití péče rodinného typu. [The Swedish Education System].

2.3.5.2 Služby péče pro děti školního věku

Centra volného času

Jedná se o centra nabízející skupinovou aktivitu pod dohledem pedagoga. Své služby nabízí po celý rok, tedy jak během školního roku, tak o prázdninách. Otevírací doba je přizpůsobena pracovní době pracujících či studujících rodičů. Centra často spolupracují se školami, proto jsou zde vykonávány i pedagogické aktivity. Poplatky stanoví zřizovatel. [The Swedish Education System]

Veřejná centra volného času

Slouží dětem od 10 do 12 let věku, je na rozhodnutí rodin, jak budou jejich děti tyto centra navštěvovat, jedná se o alternativu k předešlému zařízení a péči rodinného typu. [The Swedish Education System]

2.3.5.3 Péče rodinného typu

Dítě může být svěřeno do péče opatrovníka, který se o dítě stará v domácím prostředí. Ačkoliv je možné opatrovníkovi svěřit děti staré od 1 do 12 let, nejčastěji se tak děje s ročními až 5letými dětmi. Péče o děti předškolního věku je zaměřena na vzdělávací aktivity, pro starší děti je zaměřena na jejich osobní rozvoj. Je možné, aby opatrovníci pracovali ve skupinách. Tyto služby jsou určeny jak dětem studentů, pracujících, nezaměstnaných, tak rodičů na rodičovské dovolené. Služby by měly být pro děti dostupné nejméně 3 hodiny denně nebo 15 hodin týdně. Poplatky stanovují provozovatelé, které uplatňují systém maximálních poplatků, podle typu rodiny, ze které dítě přichází. [The Swedish Education System]

2.3.6 Možnosti úpravy pracovní doby

Švédská legislativa umožňuje využívat rodičům pružnou pracovní dobu, sdílet pracovní místo či pracovat z domova. Mezi nejrozšířenější možnosti, umožňující skloubit práci a rodinu patří práce na částečný úvazek, která se odráží ve vysokém zastoupení matek malých dětí na trhu práce [Plantenga, Remery: 2005].

3 Srovnání a přínos zkoumaných institutů pro sladování profesních a rodinných rolí

3.1 Podoba rodinné politiky ve zkoumaných zemích

3.1.1 Česká republika

Zkoumané instituty rodinné politiky tak, jak jsou zde v současný okamžik nastaveny podporují tradiční dělbu rolí. Dlouhá mateřská a rodičovská dovolená, absence institutu otcovské dovolené, struktura nabízených zařízení péče o děti i nastavení dávek a podoba daňového systému podporující rodinu jako celek se blíží podobě konzervativního modelu sociálního státu. Matějková a Paloncyová zde přítomný systém označují jako tzv. postsocialistickým, který je založen na podpoře dvoupříjmových rodin, avšak konstrukce sociálních dávek není dostatečně motivující k tomu, aby se přiměla všechny skupiny občanů k aktivní participaci na trhu práce. [Matějková, Paloncyová 2004]

Stávající systém především hledá svoji konečnou podobu, neboť v posledních letech chyběl jasný cíl směřování rodinné politiky. V 70. letech minulého století byla rodinná politika výrazně pronatalitně zaměřená, od pádu komunismu však žádná koncepce rodinné politiky však nebyla vytvořena. Situace se změnila až v roce 2004, kdy nově vzniklý odbor rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vypracoval **Národní zprávu o rodině**, mapující současný život rodin v České republice. [Národní zpráva... 2004] Na jejím základě o rok později vláda schválila **Národní koncepci rodinné politiky** (dále jen Koncepce). Ta má již vytyčené konkrétní cíle v jednotlivých oblastech a slučitelnost rodinných a pracovních rolí je jednou z nich. Koncepce upozorňuje na nedostatečné využívání práce na částečný úvazek a dalších flexibilních forem práce, zdůrazňuje nedostatečný počet služeb péče o děti do tří let věku dítěte a mateřským školám je vytýkána krátká pracovní doba. Navrhovaná opatření v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí, za pomoci kterých chce stát plnit cíle stanovené v Koncepci, se týkají služeb zařízení poskytujících péči o předškolní děti, podpory slučitelnosti rolí v zaměstnavatelské sféře, zefektivnění podpor mateřské a rodičovské dovolené, atraktivnění rodičovské dovolené pro otce. To vše se musí dít v souladu s dosahování hlavního cíle rodinné politiky, kterým je: „Vytvořit všestranně příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů. Respektovat

přítom diferencované zájmy a potřeby různých rodinných typů a členů rodin.“
[Koncepce... 2005: 9].

3.1.2 Švédsko

Podoba švédské rodinné politiky vychází ze zásad sociálně-demokratického modelu. Jeho hlavní charakteristikou je uplatňování principu univerzalizmu, vysoká míra zdanění a následného přerozdělování. Daňový systém a spektrum dávek je uzpůsobeno tomu, aby dokázal vyrovnávat příjmy všech sociálních kategorií, tedy i mezi rodinami s dětmi a bez dětí. Rodinná politika, která zde má dlouhou tradici a již od počátku stále stejné cíle, podporuje dvoupříjmové rodiny, klade důraz na uplatňování rovných příležitostí, snaží se usnadnit harmonizaci práce a rodiny a současně udržet vysokou zaměstnanost [Matějková, Paloncyová 2003: 210]. Egalitářské tendence rodinné politiky se projevují ve vysoké zaměstnanosti žen. Včasný návrat zpět do zaměstnání umožňuje jednak konstrukce dávek, tak široká nabídka zařízení péče o děti a charakter pracovních úvazků. [Munková 2004]

Důraz na rovné příležitosti se odráží v konstrukci zkoumaných dávek. Ačkoliv žena má v souvislosti s těhotenstvím a následným porodem nárok na pracovní volno a finanční kompenzaci, není zde explicitně definovaný institut mateřské dovolené, který jinak vede k podpoře tradiční formy rodiny. Naopak snahou švédské rodinné politiky je zapojit otce do péče o dítě již od narození, prostřednictvím otcovské dovolené a vyhrazené části rodičovské dovolené. Individuální právo na štědré dávky, které nejsou zaměřeny na rodiny jako celek, se odráží ve strukturách domácností, kdy dochází k nárůstu jednočlenných domácností. [Munková 2004: 109]

Za účelem umožnit rodičům kombinovat práci s rodičovskými povinnostmi vzniklo v roce 1974 rodičovské pojištění (*föräldraförsäkring*), které je hlavním principem zapojení obou rodičů do péče o dítě. Pracující či samostatně výdělečný rodič přispívající do systému sociálního pojištění příspěvkem má nárok na dávky plynoucí z tohoto rodičovského pojištění, a to konkrétně na vyrovnávací příspěvek v těhotenství, rodičovský příspěvek a přechodný rodičovský příspěvek. [Matějková, Paloncyová 2003: 214]

3.2 Odlišnosti v dopadech a cílech zkoumaných institutů

3.2.1 Aktivní podpora otcovství

Zapojením otců do péče o své děti již od jejich narození je jednou z možností, jak ve společnosti nabourat představu o tradičním rozdělení rolí v rodině [Maříková, Radimská : 2003]. O tom, že 10denní otcovská dovolená umožňující švédským mužům zůstat spolu s partnerkou a dítětem po porodu doma není pouze formalitou, svědčí skutečnost, že ji téměř všichni muži využívají [Matějková, Paloncyová 2004: 215]. Čeští muži zatím nemají možnost čerpat zákonem vymezené dny volna z titulu otcovství. Zavedení tohoto institutu, který má podporu mezi ženami [Kuchařová 2006, Maříková, Radimská 2003] se v naší zemi do budoucna jeví jako reálné, neboť podpora aktivního otcovství je jedním z cílů Koncepce a využívání otcovské dovolené v zahraničí je zde zmíněno jako zdroj inspirace [Národní koncepce... 2005: 15] a zavedení institutu otcovské dovolené je také zmíněno v plánovaných sociálních reformách [MPSV ČR].

Na druhou stranu je potřeba zmínit, že vyhrazení části rodičovské dovolené výhradně otcům, ke kterému ve Švédsku došlo již v roce 1974 [Leira 2002: 77] k výraznému zvýšení počtu mužů na rodičovské dovolené nevedlo. Převážná většina otců se stále omezuje na pobírání pouze jim vyhrazené doby. V roce 2002 alespoň částečně využilo rodičovské dovolené 75 % všech švédských otců, kteří v průměru strávili na rodičovské dovolené 28 dní. Pouze 15,5 % otců pobíralo celou rodičovskou dovolenou v maximální možné délce [Försäkringskassan]. Ačkoli procento mužů nastupujících na rodičovskou dovolenou stoupá, stále jsou v převaze ženy. Mezi příjemci rodičovského příspěvku v ročním přehledu dosahuje podíl mužů hodnoty 20 %⁹ [Women and men in Sweden: 2006]. V České republice mezi příjemci rodičovského příspěvku nalezneme pouze více jak 1 %¹⁰ mužů. [MPSV ČR]

Bez ohledu na praktické dopady, se dá otcovská dovolená chápat jako přiznání stejných rodičovských práv oběma z rodičů a jako cesta větší intervence otců do sféry domácích činností, kde v tradičním pojetí zaujímá dominantní pozici žena. Je-li cílem české rodinné politiky podpora úplné rodiny, měla by se zaměřit na takové zatraktivnění

⁹ Viz. Příloha č. 6

¹⁰ Z údajů MPSV ČR vyplývá, že v srpnu loňského roku bylo na rodičovské dovolené 1,2 % mužů [MPSV ČR]. Na struktuře příjemců se výrazně neprojevilo zavedení stejných podmínek pro nástup mužů na rodičovskou dovolenou od r. 2001 [Maříková, Radimská 2003].

rodičovské dovolené pro muže, které by vedlo k většímu nástupu na rodičovskou dovolenou, umožnilo ženám vrátit se dříve na trh práce a narušilo stereotypy o mužích na rodičovské dovolené.

3.2.2 Podpora návratu na trh práce

Rozhodnutí o tom, po jak dlouhé době se matka po porodu dítěte, popř. otec po rodičovské dovolené vrátí na trh práce, ovlivňuje několik faktorů. [Kuchařová 2006] Mezi ně patří mj. opatření rodinné politiky (schéma mateřské a rodičovské dovolené, délka a objem finančních prostředků nahrazujících příjem, zařízení denní péče o děti), struktura pracovních míst a situace na trhu práce.

V konstrukci švédských institutů je patrná snaha o podporu včasného návratu na trh práce. Placená rodičovská dovolená trvá 480 dní, výše rodičovského přídatku se odvíjí od platu, v posledních 90 dnech (nepobírá-li rodič již od počátku plošný příspěvek) je nahrazena plošnou dávkou, která je již nižší oproti předešlým dnům. Návrat na trh práce usnadňuje bohatá síť zařízení poskytujících celodenní péči o děti již od ranného dětství, ale také nabídka pracovních míst, které je možné vykonávat na částečný pracovní úvazek v kombinaci s čerpáním rodičovské dovolené. To vše má za následek vysokou ženskou zaměstnanost, jejíž vývojová křivka není výrazně ovlivněna mateřstvím na rozdíl od České republiky¹¹ [Valentová 2005].

Situace v ČR je opačná, neboť výrazně nemotivuje k včasnému návratu na trh práce, obzvláště po výrazném zvýšení rodičovského příspěvku. V souvislosti s jeho novou konstrukcí je potřeba zvážit, zda skutečně napomáhá sladění rolí. Jeho výše se nedá považovat za motivující k návratu na trh práce, zejména na špatně placené pozice. Jestliže příspěvek dosahuje výše 7.582,- Kč a minimální mzda ve stejném roce 8.000,- Kč [MPSV ČR] pro rodiče, který nemá možnost sehnat dobře placené místo je lepší zůstat doma s dítětem, neboť na tom může jedinečně vydělat. V tomto případě pro něj nabídka práce na částečný úvazek ztrácí smysl, neboť, přičteme-li fakt, že by rodič musel využít služeb poskytující denní péči o děti, která je za úhradu a popř. hradit dopravu do zaměstnání, je pro něj výhodná co nejdéle péče o dítě v rodině. Tím se

¹¹ Viz. Příloha č. 7

však prodlužuje absence na trhu práce a to činí z žen po rodičovské dovolené osoby ohrožené nezaměstnaností. [Kuchařová 2006]

3.2.3 Tradice kolektivní péče

Ačkoliv tradice výchovy dětí prostřednictvím kolektivní péče v obou státech je dlouhá, v současné struktuře jejich nabídky a využívání se odráží podoba rodinné politiky.

Švédský model zaměřený na vysokou zaměstnanost vede k masovému využívání školek a služeb péče o děti již od ranného věku dítěte. Podíl zastoupení jednotlivých věkových kategorií ve formální péči o děti je zachycen v tabulce č. 1:

Tabulka č. 1 Využívání jednotlivých služeb péče o děti v % z celkového počtu dětí v daných věkových kategoriích ve Švédsku

Rok	mateřské školy	domácí péče		centra volného času	
	1-5 let v %	1-5 let v %	6-9 let v %	6-9 let v %	10-12 let v %
2000	66	10	2	64	8
2001	68	9	2	66	9
2002	72	8	2	73	10
2003	75	7	1	74	10
2004	76	7	1	75	10
2005	77	6	1	76	11

Zdroj: Descriptive data on pre-school activities, school-age childcare, schools and adult education in Sweden 2006

Současné využívání formální péče v ČR o děti do 3 let je odlišné. V období socialismu, kdy se stát snažil co nejvíce osvobodit ženu od mateřských povinností, zde existovala hustá síť jeslí, ta však postupně řídla. Především pokles porodnosti, prodlužující se mateřská dovolená, klesající zájem ze strany rodičů a ekonomické důvody vedly k postupnému snižování počtu jeslí [Možný 2006; Hašková, Linková in Čermáková 2002: 54]. V současnosti se zde nachází kolem 50 takovýchto zařízení, která jsou lokalizována do velkých měst, což výrazně snižuje jejich dostupnost, přičteme-li skutečnost, že existují kraje¹², v nichž žádné jesle nejsou [Registr zdravotnických zařízení]. Současný stav nemůže napomáhat k sladování pracovních a rodinných rolí.

¹² V současné době se žádné zdravotnické zařízení typu jesle nenachází v Karlovarském a Libereckém kraji [www.uzis.cz].

K větší podpoře těchto zařízení je ČR tlačena nejen zvenčí¹³ ale také z řad občanů, kteří chtějí v budoucnu tato zařízení více využívat [Křížková, Hašková 2003].

Lokálně i kapacitně dostupnou variantou kolektivní péče je v ČR hustá síť mateřských škol, které jejichž služby jsou ze strany rodičů jsou bohatě využívány. Jejich nedostatek ale spočívá v nedostatečném rozsahu pracovní doby, která není přizpůsobena pracovní době rodičů pracujících na plný úvazek [Kuchařová 2006]. Zastoupení jednotlivých věkových kategorií dětí v mateřských školách je znázorněn v tabulce č. 2:

Tabulka č. 2 Mateřské školy - procentuální podíl dětí v jednotlivých věkových kategoriích české populace (bez škol pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami) ve školním roce 2000/01 až 2005/06

Věk	podíl věkové kategorie v roce v %					
	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
mladší 3 let	21	22	25	25	26	25
3leté	70	72	76	79	77	74
4leté	91	91	91	93	93	89
5leté	96	94	95	94	94	95
starší než 5 let	23	22	23	24	22	23

Zdroj: Vývojová ročenka Školství v ČR 2000/01- 2005/06 (upraveno).

Tabulka č. 1 se švédskými údaji obsahuje i informace o využívání služeb pro děti školního věku. Ty byly v roce 2005 využívány 76 % dětmi ve věku 6 – 9 let a 11 % dětmi ve věku 10 – let. Tyto centra nahrazují v českém prostředí školní družiny a kluby. Služeb družiny, kterých ve školním roce 2005/2006 fungovalo 3 946 navštěvovalo 215 707 dětí, z toho 43,1 % bylo žáky první třídy. Školních klubů se zde ve stejném školním roce nacházelo 355 s celkovým počtem 35 877 žáků. Tato zařízení jsou však určena žákům 2. stupně a nižších ročníků víceletých středních škol [Vývojová ročenka 2006].

Mají-li rodiče malých dětí možnost kam odložit během výkonu práce své dítě již od ranného věku, usnadňuje to jejich včasný návrat do zaměstnání a přináší lepší možnost skloubení pracovních a rodinných rolí. Tuto strategii volí velká část švédských rodičů. Nedostatečný počet zařízení poskytujících služby péče o děti do 3 let v kombinaci s nedostatečnou nabídkou pracovních úvazků na zkrácenou pracovní dobu vede české

¹³ Rada Evropy vyžaduje po členských státech do roku 2010 zvýšit podíl dětí do 3 let navštěvujících tato zařízení nejméně na 33 % [Plantenga, Remery: 2005].

rodiče k delšímu setrvání na rodičovské dovolené a zároveň tlačí české rodiče k mobilizaci vlastních zdrojů, kdy se snaží v péči o děti využít rodinných příbuzných, zejména prarodičů [Křížková, Hašková 2003; Kuchařová 2006].

3.2.4 Mateřská dovolená jako diskriminační prvek

Maříková a Radimská [Maříková, Radimská 2003], které se ve svém výzkumu zabývaly problematikou pobírání rodičovské dovolené muži v českém prostředí, v závěrečné zprávě poukazují na nutnost změnit dávky, která náležící muži nastupujícímu na mateřskou dovolenou. Ti jsou oproti matkám nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ale rovnou pobírají rodičovský příspěvek, jehož výše se neodvíjí od platu. Tato úprava není v souladu s rovnými příležitostmi, a proto autorky navrhují jednotnou konstrukci dávky pro rodiče, tedy období toho, co funguje ve Švédsku [Maříková, Radimská 2003: 101].

3.2.5 Zaměstnanost a rodičovství

Mezi nejrozšířenější možnosti, jak skloubit práci a rodinu patří úprava pracovní doby. Nejčastější úpravou je práce na částečný úvazek, která je většinou případů využívána ženami. [Plantengra, Remery 2005: 84] V ČR je však využívána v mnohem menší míře než ve Švédsku, kde má dlouholetou tradici¹⁴. V roce 2005 bylo ve skupině zaměstnankyň ve věku 15-64 let v ČR 4,5 % žen pracujících na částečný úvazek, v případě švédských žen činil podíl 26,6 % [Eurostat]. Ačkoliv česká legislativa dává rodičům pečující o dítě do 15 let věku právo využívání práce na částečný úvazek, není tato forma úpravy pracovní doby nabízena ze strany zaměstnavatelů. Většina českých žen pracuje i po skončení rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek, což jim umožňuje lépe pokrýt finanční potřeby rodiny.

Úprava pracovní doby formou zkráceného pracovního úvazku je sice prezentována jako vhodný prostředek ke skloubení práce s rodinou, je však důležité nahlížet na něj z širší perspektivy a zaměřit se také na to, zda se v budoucnu neprojeví nižším důchodem. Zkrácené pracovní úvazky též jsou spojeny s omezenou možností kariérního postupu takto pracujícího zaměstnance, proto jsou výhodnější pro osoby s nižšími kariérními

¹⁴ Viz Příloha č. 8

ambicemi, což bývají právě ženy, které částečných úvazků nejčastěji využívají. [Maříková in Čermáková 2002: 71] To potvrzuje skutečnost že švédské ženy s vyšším vzděláním dávají přednost návratu do práce na plný úvazek, částečný úvazek je spíše záležitostí osob s nižším stupněm vzdělání a nižším platem. [Plantenga, Remery 2005: 65]

Za velký problém v ČR lze ovšem považovat klesající zaměstnanost žen po narození dítěte. V roce 2000 činil rozdíl zaměstnanosti mezi bezdětnými ženami a ženami s dvěma dětmi v ČR téměř 20 %, v porovnání se Švédskem, kde byl rozdíl takřka nulový. [Valentová 2005: 139] To souvisí s délkou rodičovské dovolené, institucemi péče o děti a situací na trhu práce. Dlouhá rodičovská dovolená, nedostatečný počet zařízení pro děti do 3 let, genderové segregace a stereotypní představa o ženské roli v rodině na českém trhu práce, ztěžuje návrat žen do zaměstnání a řadí je tak mezi skupinou ohroženou nezaměstnaností. [Křížková in Čermáková 2002: 23]

Jako vhodné východisko pro změny na trhu práce v České republice se jeví především efektivní zrovnoprávnování ženské pracovní síly. Rovné šance bohužel nejsou zcela realizovatelné, neboť jak tvrdí Valentová: „*Postavení ženské pracovní síly na trhu práce... není ovlivňováno tím, že jde o ženy, ale tím, že mohou mít děti.*“ [Valentová 2005 : 132].

3.3 Přepokládaný odraz v budoucím vývoji české rodinné politiky

To, že by se situace v České republice mohla změnit k lepšímu naznačuje narůstající diskuze kolem podoby rodinné politiky a vytvořením **Akčního plánu na podporu rodin s dětmi pro období 2006 – 2009**, kde slučitelnosti pracovních a rodinných rolí je jednou z klíčových oblastí, které je potřeba se věnovat a to zejména v otázce dostupné péče o děti mladší tří let, přístupu zaměstnavatelů k pracujícím rodičům a podpoře otcovství. [Akční plán... 2006]

Budoucnost rodinné politik by v souladu s Konceptí měla vést k vytváření prostředí přátelskému k rodině a to jak v sociální, tak daňové oblasti. Dojde-li ke

schválení plánované reformy veřejných financí, mělo by dojít k jednotné délce mateřské dovolené pro svobodné i vdané matky, zavedení otcovské dovolené během prvních dvou měsících života dítěte a k zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené, kde se výše rodičovského příspěvku snižuje s délkou dovolené. Současné rozšiřování spektra služeb péče o děti předškolního věku, větší motivace zaměstnavatelů k zaopatřování dětí zaměstnanců a rozšiřování částečných a flexibilních pracovních úvazků by mělo motivovat k dřívějšímu návratu na trh práce. [MPSV ČR]

Dosažení uspokojivých výsledků je však dlouhodobá záležitost. Tyto změny není možné zavést ze dne na den, průřezový charakter rodinné politiky vyžaduje větší či menší změny i v jiných oblastech sociálního zabezpečení a povaze daňového systému. Během reformy je navíc nezbytné respektovat kulturní kontext, ze kterého by navrhované změny měly vycházet, jedině tak se zvýší naděje na úspěch. Příkladem toho může být snaha o rozšíření služeb péče o děti do tří let, které byly již dříve masově podporovány, ale nakonec na popud státu rušeny [Možný 2006: 181].

Závěr

Jak z předešlého textu vyplývá, správné nastavení popsaných institutů může velmi výrazně napomoci sladování profesních a rodinných rolí. To je příklad Švédska, které dosahuje oproti České republice vyšší zaměstnanosti žen-matek a zároveň se nepotýká s extrémně nízkou porodností. Obě srovnávané země však mají jinou povahu rodinné politiky s odlišnými prioritami. Švédská sociální politika zaměřená na vysokou zaměstnanost se tomuto cíli přizpůsobuje i v oblasti rodinné politiky. Kratší rodičovská dovolená, individuální právo rodiče na její čerpání a možnost prodlouženého čerpání při současně dostupné práci na zkrácený úvazek, je doplněna vysokou saturací zařízení poskytujících péči o děti již od jednoho roku věku. To vše se pozitivně projevuje na vysoké zaměstnanosti žen po celou dobu jejich možné ekonomické aktivity a rodičovství nemá výrazný vliv na pokles zaměstnanosti.

Situace v České republice je odlišná, její rodinná politika je zaměřená na podporu fungující rodiny. Nastavení institutů podporuje tradiční dělbu rolí a výchovu dětí do tří let v rodině. To je způsobeno jednak delším trváním mateřské a na ni navazující rodičovské dovolené, tak nedostatkem zařízení péče o děti do tohoto věku. Spolu s nedostatečnou nabídkou pracovních míst na zkrácený úvazek, které jsou pro toto období vhodné, je ženě komplikován návrat na trh práce před skončením rodičovské dovolené. Při současné úpravě rodičovského příspěvku dosahujícího téměř stejné výše jako minimální mzda s možností pobírání až do čtyř let věku dítěte je obtížné motivovat nízkopříjmové rodiny k co nejrychlejšímu návratu na trh práce. Naopak se dá očekávat prodloužení ekonomické neaktivity těchto příjmových skupin a jejich následné zvýšení ohrožení chudobou při snaze o hledání vhodného pracovního místa. Zaměstnanost českých žen je tak ovlivněna počtem vychovávaných dětí v rodině, což svědčí o nerovném postavení žen a mužů, kdy ženy tráví mnoho let na rodičovské dovolené a po tu dobu absentují na trhu práce. Stát by proto při snaze realizovat cíle vymezené v Národní koncepci rodinné politiky měl zavést taková opatření, která budou jedince na rodičovské dovolené motivovat k včasnému návratu na trh práce, a zároveň jim poskytnou garanci péče o děti. Vzhledem k odlišnému vývoji a povaze sociálního státu České republiky a Švédska však není možné, aby Česká republika následovala Švédsko a zavedla shodnou konstrukci zkoumaných institutů. Za vhodný zdroj inspirace pro budoucí vývoj jej však označit lze.

Sladování profesních rolí není pouze o nastolování rovných příležitostí mezi ženami a muži a překonávání genderových stereotypů, ale také procesem, na kterém může stát profitovat. Jednou z možností, jak zvýšit příjmy plynoucí do státního rozpočtu, je zapojit na trh práce osoby na rodičovské dovolené, jejichž převážnou většinu tvoří ženy. Ty mohou díky včasnému návratu na trh práce snížit míru ohrožení nezaměstnaností. Bude-li stát podporovat služby péče o děti a zaměstnavatelé budou vycházet vstříc při poskytování flexibilních forem pracovních úvazků, může to mít pozitivní dopad na státní rozpočet z důvodů snížení sociálních výdajů na rodičovskou dovolenou, případně na podporu v nezaměstnanosti a zároveň zvýšením daňových odvodů do státního rozpočtu. Pro dosažení těchto cílů a zachování kontinuálního vývoje společnosti musí stát ale nastavit takové podmínky, aby dítě bylo vnímáno jako přirozená součást života jednotlivce a rodičovství nepředstavovalo hrozbu výrazného zhoršení finanční situace, která může vést k poklesu porodnosti.

Použitá literatura

Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009. [online]. MPSV ČR 2006. [cit. 2007-04-19]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2991/Akcni_plan.pdf>.

ČERMÁKOVÁ, Marie a kol.. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vyd. Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

Demografická příručka 2006 [online]. 19.12.2006 [cit. 2007-05-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006>>. WWW.CZSO.CZ.

Descriptive data on pre-school activities, school-age childcare, schools and adult education in Sweden 2006. [online]. Swedish National Agency For Education, 2006. [cit. 2007-04-19] Dostupný z WWW: <<http://www.skolverket.se/publikationer?id=1705>>.

CHALOUPKOVÁ, Jana, ŠALAMOUNOVÁ, Petra. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2004. ISBN 80-7330-062-1.

KALIBOVÁ, Květa. *Úvod do demografie*. 2. druhý dotisk vyd. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0222-9. Porodnost, s. 27-29.

KUCHAŘOVÁ, Věra, et al. *Zaměstnání a péče o malé děti : Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/fulltext/vz_152.pdf>. ISBN 80-87007-18-2.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. HAŠKOVÁ, Hana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [cit. 2007-20-4] Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

LEIRA, Arnlaug. *Working Parents and the Welfare State : Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 0-521 57129-4.

MAŘÍKOVÁ, Hana, RADIMSKÁ, Radka. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. [online]. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2003. [cit. 2007-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>>.

MATĚJKOVÁ, Barbora, PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I* [online]. Praha : VÚPSV, 2003. . [cit. 2007-02-20] Dostupný WWW: <<http://www.vupsv.cz/fulltext/rodpoll.pdf>>.

MATĚJKOVÁ, Barbora, PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II : Syntéza z monografií uvedených ve studii "Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I" s ohledem na situaci v České republice*. [online]. Praha : VÚPSV, 2004. [cit. 2007-02-20]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/fulltext/vz_139.pdf>.

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-86429-58-X.

MUNKOVÁ, Gabriela, et al. *Sociální politika v evropských zemích*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0780-8. Sociální politika ve Švédsku, s. 107-120.

Národní koncepce rodinné politiky [online]. MPSV ČR, 2005. [cit. 2007-02-10]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>.

Národní zpráva o rodině [online]. MPSV ČR, 2004. [cit. 2007-02-10]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>.

PLANTENGA, Janneke, REMERY, Chantal. *Reconciliation of work and private life : A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2005. ISBN 92-79-00053-5.

RABUŠIC, Ladislav. *Kde ty všechny děti jsou? : Porodnost v sociologické perspektivě*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2001. 266 s. ISBN 80-86429-01-6.

Registr zdravotnických zařízení [online]. [cit. 2007-5-15] Dostupný z WWW: <<http://www.uzis.cz/uzis/rzz/rzz.htm>>.

Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETU. [cit. 2007-05-18]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1413/sr_1996_034.pdf>.

VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti : mezinárodní srovnávací studie*. [online] Praha : VÚPSV, 2004. [cit. 2007-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/fulltext/vz_152.pdf>.

VALENTOVÁ, Marie. *Začlenění žen na trh práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU*. In SIROVÁTKA, Tomáš, et al. *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. [online] Brno : VÚPSV, 2005. *Začlenění žen na trh práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU*. s. 130-150. [cit. 2006-12-10] Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/fulltext/vz_171.pdf>. ISBN 80-239-5792-9.

Vývojová ročenka Školství v ČR : Rok 2000/01 – 2005/06. [online]. Ústav pro informace ve vzdělávání, 2006. [cit. 2007-05-10] Dostupný z WWW: <<http://www.uiv.cz/rubrika/586>>.

Women and men in Sweden : Facts and figures [online]. Statistics Sweden, 2006. [cit. 2007-05-11]. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf>. www.scb.se. ISBN 91-618-1338-9. ISSN 0284-4877.

Ženy a muži ČR v datech 2005 [online]. 20.10.2005 [cit. 2007-05-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1415-05>>. www.czso.cz.

Elektronické zdroje

Eurostat [online]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>.

Försäkringskassan [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.forsakringskassan.se>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.

The Swedish Education System [online]. Dostupný z WWW: <<http://skolnet.skolverket.se/polopoly/utbsys-eng/>>.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Hrubá míra sňatečnosti v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005 (graf)

Příloha č. 2: Úspěšnost Hrubá míra rozvodovosti v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005 (graf)

Příloha č. 3: Průměrný věk matky při porodu prvního dítěte v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2004 (graf)

Příloha č. 4: Podíl dětí v % narozených mimo manželství v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005 (graf)

Příloha č. 5: Úhrnná plodnost v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005 (graf)

Příloha č. 6: Podíl žen a mužů na pobírání rodičovského příspěvku a dočasného rodičovského příspěvku ve Švédsku v letech 1974 – 2005 (tabulka)

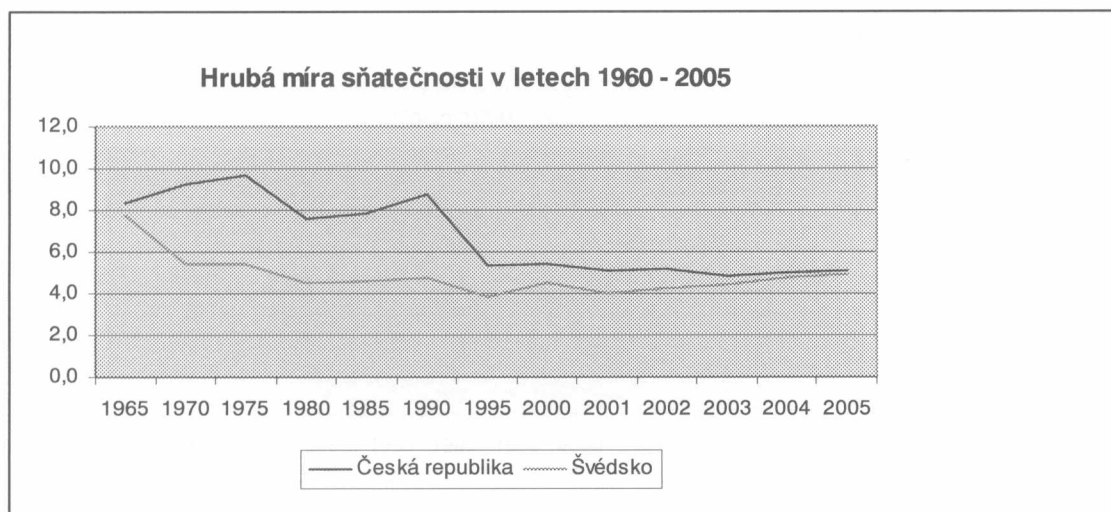
Příloha č. 7: Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin v ČR (průměry za rok 2004) (graf)

Příloha č. 8: Zaměstnanost švédských žen ve věku 20 – 64 let podle aktivity na trhu práce a počtu odpracovaných hodin v letech 1970 – 2005 (graf)

Příloha č. 9: Projekt bakalářské práce

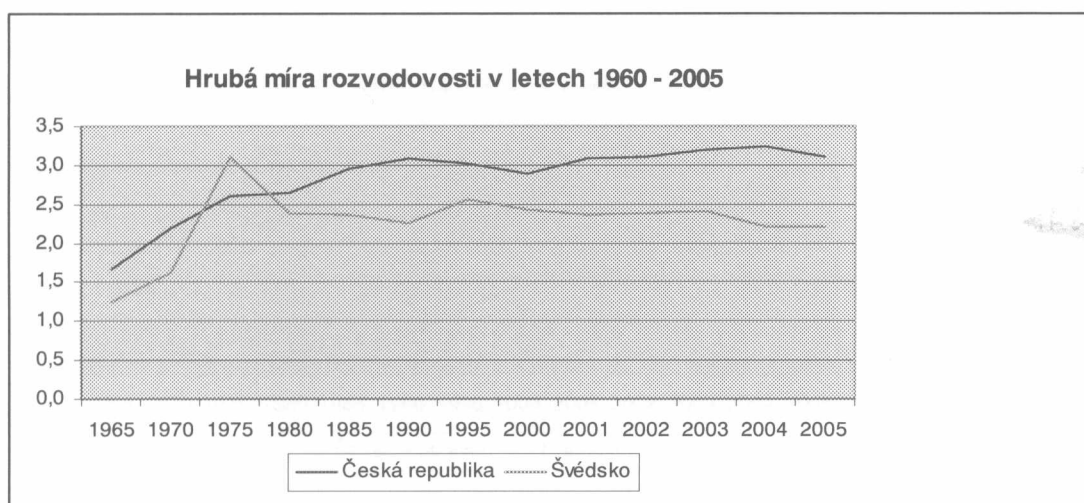
Přílohy

Příloha č. 1: Hrubá míra sňatečnosti v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005



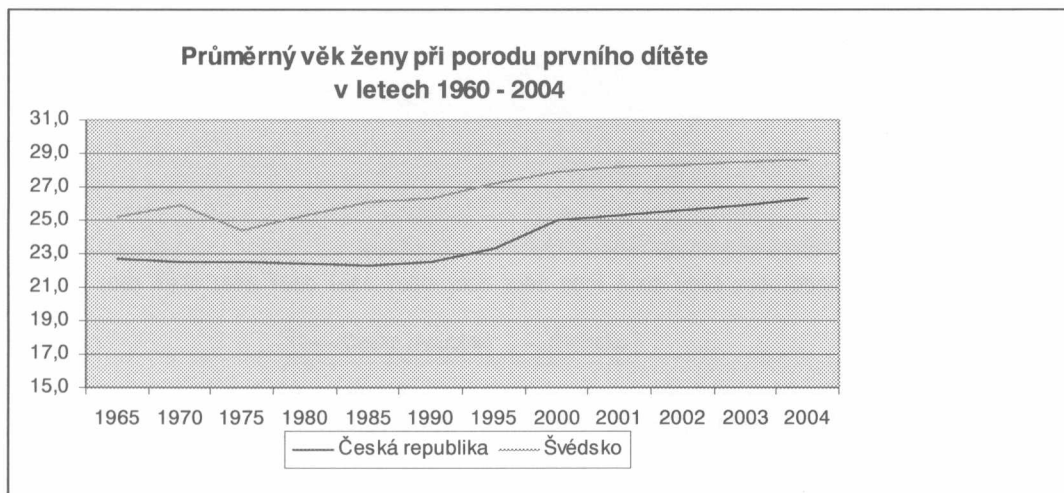
Zdroj: Demografická příručka 2006 (data do r. 2002), Eurostat (data od r. 2003)

Příloha č. 2: Hrubá míra rozvodovosti v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005



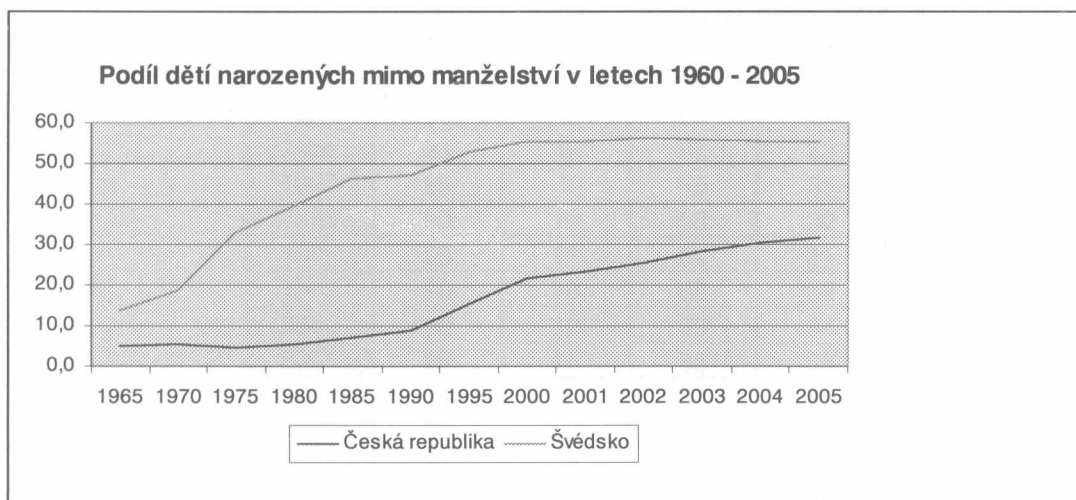
Zdroj: Demografická příručka 2006 (data do r. 2002), Eurostat (data od r. 2003)

Příloha č. 3: Průměrný věk matky při porodu prvního dítěte v České republice a Švédsku v letech 1960 - 2004



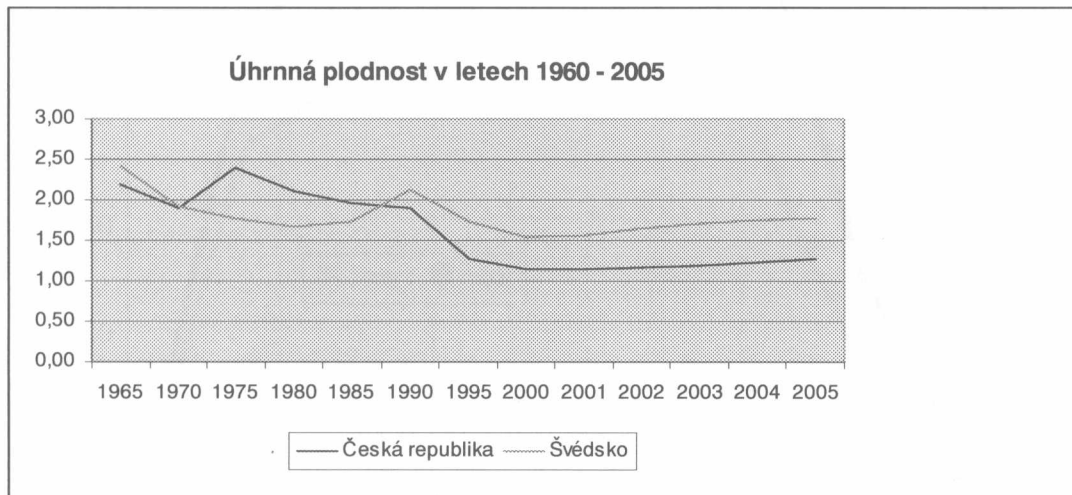
Zdroj: Demografická příručka 2006 (data do r. 2004), Eurostat (data z r. 2005)

Příloha č. 4: Podíl dětí v % narozených mimo manželství v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005



Zdroj: Demografická příručka 2006 (data do r. 2004), Eurostat (data z r. 2005)

Příloha č. 5: Úhrnná plodnost v České republice a Švédsku v letech 1960 – 2005



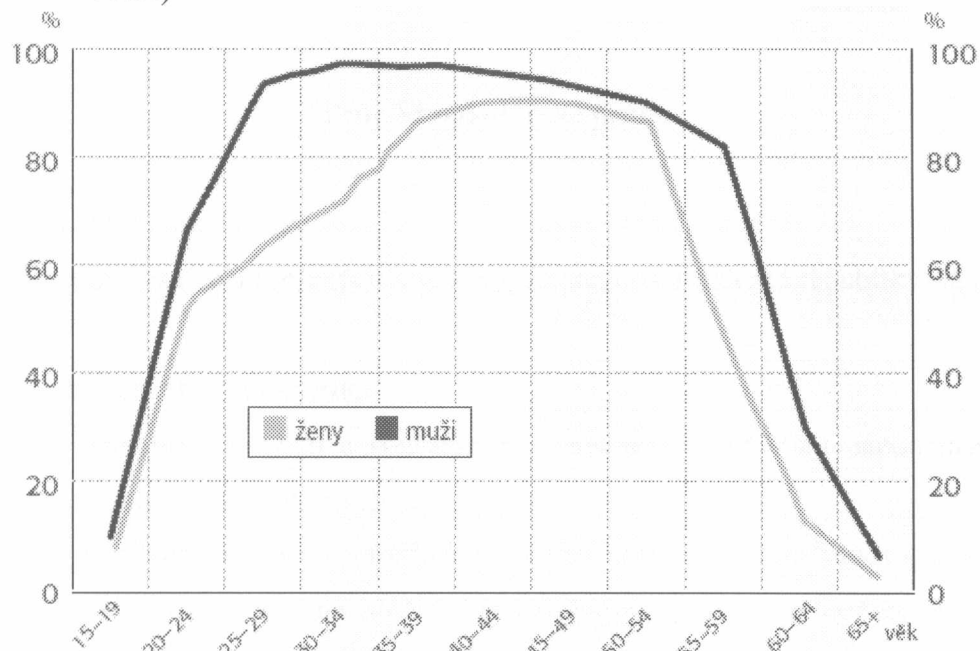
Zdroj: Demografická příručka 2006 (data do r. 2004), Eurostat (data z r. 2005)

Příloha č. 6: Podíl žen a mužů na pobírání rodičovského příspěvku a dočasného rodičovského příspěvku ve Švédsku v letech 1974 - 2005

Rok	rodičovský příspěvek		dočasný rodičovský příspěvek	
	ženy v %	muži v %	ženy v %	muži v %
1974	100	0	60	40
1980	95	5	63	37
1985	94	6	67	33
1990	93	7	65	35
1995	90	10	68	32
1996	89	11	69	31
1998	90	10	68	32
2000	88	12	66	34
2001	86	14	65	35
2002	84	16	64	36
2003	83	17	64	36
2004	81	19	64	36
2005	80	20	64	36

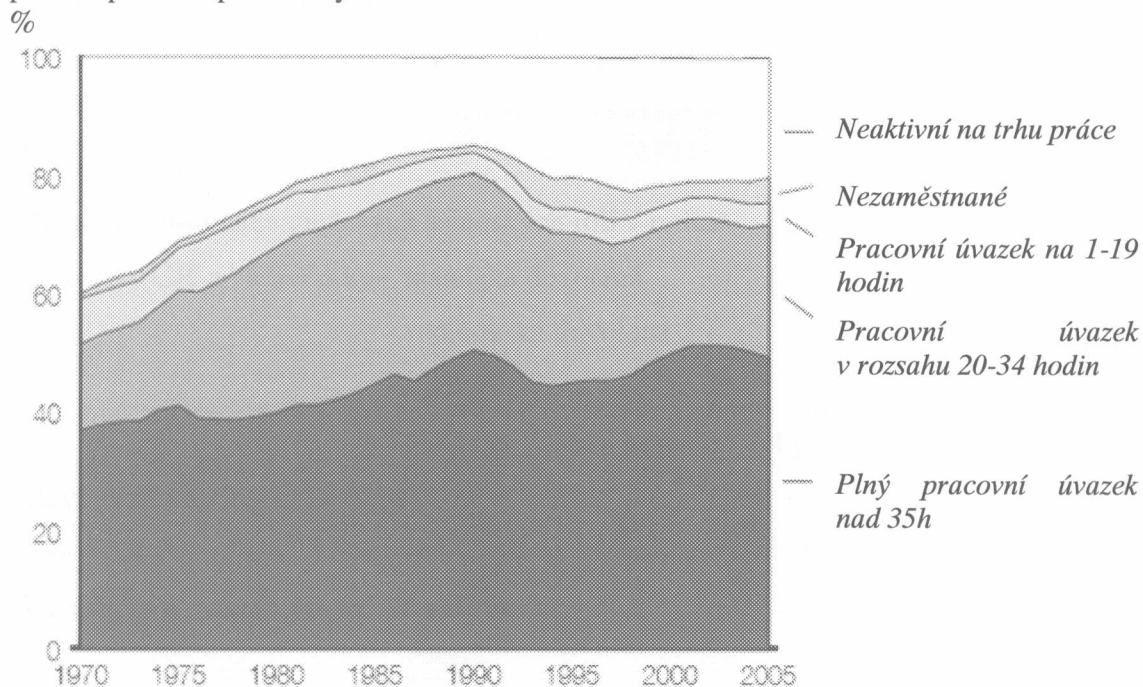
Zdroj: Women and men 2006

Příloha č. 7: Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin v ČR (průměry za rok 2004)



Zdroj: Ženy a muži ČR v datech 2005

Příloha č. 8: Zaměstnanost švédských žen ve věku 20 – 64 let podle aktivity na trhu práce a počtu odpracovaných hodin v letech 1970 – 2005



Zdroj: Women and men 2006

Projekt bakalářské práce

Předpokládaný název práce

Slučitelnost profesních a rodinných rolí, komparativní studie České republiky a Švédska

Námět a stručná charakteristika

V práci se zaměřím na vývoj a současný stav institutů, které mají napomáhat lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí.

Nejprve se zaměřím na změny v rodinném chování a dále se budu věnovat institutům mateřské a rodičovské dovolené, službám spojenými s péčí o děti a možnostem úpravy pracovní doby rodičů.

To, jak tyto jednotlivé oblasti přispívají slučitelnosti profesních a rodinných rolí ukáží na komparaci situace v České republice a ve Švédsku.

Předpokládané metody zpracování

Komparativní studie vybraných oblastí rodinné politiky v České republice a Švédsku

Předběžná struktura práce

- Historické proměna mužských a ženských rolí v rodině
- Situace v ČR a ve Švédsku - mateřská dovolená
 - rodičovská dovolená
 - služby spojené s péčí o děti
 - možnosti úpravy pracovní doby
- Závěrečné zhodnocení vývoje

Orientační seznam výchozí literatury

http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

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

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/53/88351e06.pdf>

- ČERMÁKOVÁ, Marie a kol.. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha, SOÚ AV ČR, 2002.
- CHVÁTALOVÁ, Iva. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. Praha : Linde, 2003.
- HAMPLOVÁ, Dana. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha :
- LEIRA, Arnlaug. *Working Parents and the Welfare State : Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. 182 s.
- MAŘÍKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny : (rodina – gender – stratifikace)*. Praha : SLON, 2000.
- MATĚJKOVÁ, Barbora, POLONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Praha : VÚPSV, 2003. 246 s.
- MATĚJKOVÁ, Barbora, POLONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II : Syntéza z monografií uvedených ve studii "Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I" s ohledem na situaci v České republice*. Praha : VÚPSV, 2004. 79 s.
- MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Praha : SLON, 2002.
- Sociologický ústav AV ČR, 2003.
- MUNKOVÁ, Gabriela. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha : Karolinum, 2004.
- MUSIL, Libor. *Vývoj sociálního státu v Evropě : čítanka z historie moderní evropské sociální politiky*. Brno : Doplněk, 1996.
- RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka. *Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2001.
- Zaměstnání a péče o malé děti : Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou*. 2006
Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf>. ISBN 80-87007-18-2.

Seznam literatury bude postupně rozšiřován o další relevantní tituly.

Jméno a podpis konzultanta

PhDr. Gabriela Munková, CSc.