

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Diplomová práce

2016

Barbora Estočinová

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Barbora Estočinová

**Komparace rodinné politiky umožňující
slučitelnost práce a rodiny v České republice
a Německu**

Diplomová práce

Praha 2016

Autor práce: **Bc. Barbora Estočinová**

Vedoucí práce: **Mgr. Karolína Dobiášová**

Rok obhajoby: **2016**

Bibliografický záznam

ESTOČINOVÁ, Barbora. *Komparace rodinné politiky umožňující slučitelnost práce a rodiny v České republice a Německu*. Praha, 2016. 93 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Karolína Dobiášová.

Abstrakt

Předmětem práce je komparace rodinné politiky České republiky a Spolkové republiky Německo z hlediska nastavení opatření umožňující harmonizaci práce a péči o děti do předškolního věku. V textu je problematika work-life balance blíže představena v kontextu tradičních sociologických konceptů a teorií modelu sociálního státu. Dále následuje popis vývoje a současný stav zaměstnanosti žen na trhu práce v obou zemích doplněný o demografické údaje. Práce se konkrétně zaměřuje na popis vládní rodinné politiky obou zemí v perspektivě nastavení rodičovské dovolené, služeb zařízení denní péče o děti, tedy jeslí a školek, a formálního zapojení otců do péče o děti. Metodologická část práce je zaměřena na popis jednotlivých opatření rodinné politiky daného státu. Komparace obou zemí z hlediska umožnění sladění práce a péče o děti je provedena na základě analýzy a porovnání jak sekundárních kvantitativních dat, tak kvalitativních dat, které byly čerpány z diskusních příspěvků umístěných na veřejně dostupných webových serverech. V závěru práce je řešena otázka možné aplikovatelnosti opatření rodinné politiky Spolkové republiky Německo na podmínky v České republice, a zda lze rodinnou politiku Německa považovat za příklad dobré praxe.

Abstract

The subject of this thesis is the comparison of family policy in the Czech Republic and Federal Republic of Germany in terms of measures adjustment enabling the reconciliation of work and care about the preschool children. The issue of work-life

balance is further presented in the context of traditional sociological concepts and welfare state model theories, followed by a description of trends and current order of women's employment on the labor market of both countries and accompanied by the description of demographic trends. Thesis is specifically focused on the description of the governmental family policy of both countries in the perspective of parental leave entitlement settings, facilities of children day care facilities like nursery schools and creche, and formal involvement of fathers in the childcare. The methodological part of thesis is focused on the description of the family policy measures of the respective country. Comparison of both countries in terms of enabling the reconciliation of work and childcare is made on the basis of analyse and comparison of both the secondary quantitative data and the qualitative data drawn from the discussions placed on the free available web sites. The conclusion of thesis tackles the question of possible applicability of the family policy measures in the Federal Republic of Germany on the conditions in the Czech Republic and whether is it possible to consider the German family policy as an example of good practice.

Klíčová slova

harmonizace práce a rodiny, work-life balance, rodičovská dovolená, školky, jesle, otcovská dovolená, Česká republika, Spolková republika Německo, rodinná politika, sladování

Keywords

reconciliation of work and family life, work-life balance, parental leave entitlement, nursery school, creche, paternity leave entitlement, Czech Republic, Germany, family policy, reconciliation

Rozsah práce: 155 196 znaků

Prohlášení

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

V Praze dne 11.5.2016

Barbora Estočinová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své konzultantce a vedoucí této práce paní Mgr. Karolíně Dobiášové za poskytnutou odbornou pomoc, rady a připomínky stejně jako za její ochotný a vstřícný přístup.

Institut sociologických studií

Teze diplomové práce

Jméno studenta/studentky: Barbora Estočinová

Název v jazyce práce: Komparace rodinné politiky umožňující slučitelnost práce a rodiny v České republice a Německu

Název v anglickém jazyce: The comparison of Czech and German family policy enabling the harmonization of work and family life

Klíčová slova: komparace, slučitelnost práce a rodiny, rodinná politika v ČR, rodinná politika v Německu

Klíčová slova anglicky: comparison, harmonization of work and family life, family policy in Czech Republic, social policy in Germany

Akademický rok vypsání: 2015

Jazyk práce: čeština

Typ práce: diplomová práce

Ústav: Katedra veřejné a sociální politiky

Vedoucí / školitel: Mgr. Karolína Dobiášová

Obor práce: Veřejná a sociální politika

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Vymezení předmětu zkoumání, zdůvodnění výběru výzkumného tématu, návaznost na jiné práce

Předmětem diplomové práce by měla být komparace rodinné politiky z hlediska harmonizace práce a rodiny mezi Českou republikou a Německem. Práce by měla být zaměřena primárně na ženy pečující o minimálně jedno dítě předškolního věku.

Problematika sladění rodiny a zaměstnání se v posledních letech stala předmětem zájmu společenských věd, a to z důvodu nelehké situace mnohých žen-matek. Dochází ke změnám nejen v oblasti trhu práce, ale proměňují se i genderové vztahy a rovněž instituce rodiny prochází řadou strukturních a sociálních změn. Tyto prudké změny jsou navíc doprovázeny normativními posuny, typickými pro postmoderní společnosti. Důsledkem těchto společenských jevů je dlouhodobě nízká míra porodnosti a v jejím důsledku stárnutí populace, které ohrožuje stabilitu veřejných rozpočtů.

Zaměstnanost žen je oporou a nezbytnou podmínkou stabilního trhu práce a hospodářského vývoje. Mnohé rodiny a jejich rozpočty jsou rovněž závislé na dvou příjmech členů domácnosti. Zároveň charakter postmoderní společnosti a globalizační procesy vytvářejí jedince závislým na trhu práce, který je charakteristický svou nestabilitou a prudkými změnami.

Ženy tak vyjadřují požadavek sladění zaměstnání s péčí o rodinu, která by tak nenarušila jejich pracovní dráhu v průběhu životního cyklu.

Pro srovnání rodinných politik a jejich nástrojů, umožňujících harmonizaci zaměstnání a rodiny, jsem si vybrala Českou republiku a Německo z důvodu rozdílných typů sociální politiky. Zatímco Německo představuje vzor konzervativní země, v níž je ukotvená představa otce jako živitele rodiny a matky jako pečovatelky o děti a domácnost, Česká republika se řadí spíše mezi země střídavě na pomezí liberálního a sociálně demokratického typu, kde se předpokládá rovnoměrně zastoupení mužů a žen na trhu práce.

2. Cíle diplomové práce

Cílem práce je zmapování opatření směřujících k podpoře harmonizace zaměstnání a rodiny v České republice a Německu. Práce by měla analyzovat a zhodnotit jednotlivé systémy rodinné politiky z hlediska work-life balance a porovnat je mezi oběma zeměmi.

Cílem by měla být rovněž identifikace rozdílů a možných shod v nastavení a nabídce zajištění péče o děti předškolního věku, která umožňuje sladění zaměstnání s péčí o děti. Cílem by mělo být najít možná řešení, které by bylo možné aplikovat i v podmínkách české rodinné politiky.

SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY:

1. Bernardi, F. 2005. „Public Policies and Low Fertility: Rationales for Public Intervention and a Diagnosis for the Spanish Case.“ *Journal of European Social Policy*, vol 15, no. 2, pp. 123-138.
2. Boye, K. 2011. „Work and Well-being in a Comparative Perspective – The Role of Family Policy.“ *European Sociological Review*, vol. 27, no. 1, pp. 16-30.
3. Crompton, R., Lyonette, C. 2006. „Work-Life ‘Balance’ in Europe.“ *Acta Sociologica*, vol. 49, no. 4, pp. 379-393.
4. Gallie, D. Russell, H. 2009. „Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe.“ *Social Indicators Research*, vol. 93, no. 3, pp. 445-467.
5. Haas, B. 2005. „The Work-Care Balance: Is it possible to identify Typologies for Cross-National Comparisons?“ *Current Sociology*, vol. 53, no. 3, pp. 457-508.
6. Krebs, V. 2010. *Sociální politika*. Wolters Kluwer Česká republika, Praha.

7. Křížková, A. 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Sociologické nakladatelství, Praha.
8. Leitner, S. 2003. „Varieties of Familialism. The caring fiction of the family in comparative perspective.“ *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies*, vol. 5, no. 4, pp. 353-375.
9. Matějková, B., Palonciová, J. 2005. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Masarykova univerzita, Brno.
10. Munková, G. 2004. *Sociální politika v evropských zemích*. Karolinum, Praha.
11. Čermáková, M. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Sociologický ústav AV ČR, Praha.
12. Thévenon, O. 2011. „Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis.“ *Population and Development Review*, vol. 37, no. 1, pp. 57-87.
13. Večeřa, M. 2001. *Sociální stát – východiska a přístupy*. SLON, Praha.

PŘEDBĚŽNÁ NÁPLŇ PRÁCE:

1. Výzkumné otázky a hypotézy:

- Jak se liší podpora matek předškolních dětí do věku šesti let z hlediska sladění péče o děti a zaměstnání v obou zemích?
- Jsou opatření, které Česká republika a Německo aplikují k harmonizaci práce a rodiny, účinná?
- Jaké jsou rozdíly v nabídce zajištění péče o děti předškolního věku mezi Českou republikou a Německem?

2. Teoretická východiska:

Práce by měla vycházet z teorie sociálního státu jako ekvivalentu anglického welfare state, jehož cílem je udržení určité životní úrovně a blahobytu svých občanů a ochrana před možnými hrozbami, které by mohly tuto úroveň ohrozit (Večeřa 2001).

Předpokladem je existence více typů sociálního státu, které se mezi sebou liší jednak rozsahem sociální politiky, dále zaměřením či orientací sociální politiky a v neposlední řadě způsobem a mírou financování (ibid.).

R. H. Titmussova typologie sociálního státu rozlišuje stát reziduální, institucionální a pracovně výkonový. Zatímco v reziduálním ideálním typu je

jedinec a jeho blahobyt závislý na trhu a podpoře své rodiny, neboť stát poskytuje jen minimální sociální podporu, která má zajistit pouze základní potřeby člověka, pracovně-výkonový sociální stát je založen na meritokratickém principu. Blahobyt občanů se odvíjí od pracovního výkonu a produktivity práce. Cílem je eliminovat sociální rizika, ale zachovat určité sociální nerovnosti ve společnosti. Sociální stát institucionálního typu je charakteristický rozsáhlou sítí poskytovaných dávek a služeb, jejichž účelem je zachování standardní životní úrovně pro všechny své občany. Základní ideou tohoto typu státu je vyrovnávání sociálních nerovností a předcházení negativním sociálním událostem (ibid.).

Esping-Andersenova typologie sociálního státu rozlišuje stát liberální, korporativistický a sociálně-demokratický a představuje do jisté míry paralelu k typologii R. H. Titmuse. Tato klasická typologie se dále rozšiřuje a jednotlivé země se rozlišují podle míry závislosti rodiny na sociálním státu. Hovoříme tak o familialistickém či de-familialistickém typu státu. Ve familialistickém systému veřejná politika předpokládá, že primární zodpovědnost za blahobyt svých občanů nese rodina. De-familialistické státy se na poskytování blahobytu spolupodílí a snaží se omezit závislost jedince na své rodině (Leitner 2003).

3. Metody a zdroje dat:

Problematiku harmonizace práce a rodiny se pokusím analyzovat a popsat na základě provedení případové studie pro Českou republiku a Německo, kterou budu posléze mezi sebou komparovat. Pokusím se rovněž o identifikaci možných rozdílů či shod v dané problematice. Zvoleno metodou by měla být analýza dokumentů, statistických dat a výpovědí expertů z oblasti rodinné politiky.

4. Předpokládaná struktura diplomové práce:

- 1) Úvod
- 2) Teoretická východiska a koncepty
- 3) Metodologická část
- 4) Analytická část
- 5) Závěry

PŘEDBĚŽNÁ NÁPLŇ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE:

The thesis deals with family policy enabling the work – life balance in Czech Republic and Germany. The aim of this paper should be the comparison of Czech Republic and Germany in field of available family policy tools and services for better harmonization of employment and child care. There should be identified the possible variances in the family policy settings in field of work – life balance between Czech Republic and Germany. The thesis should be focused on women with preschool aged children. The possible outcome could be the identification of inspirative work – life balance tools and solutions for family policy of Czech Republic.

Obsah

BIBLIOGRAFICKÝ ZÁZNAM	5
PROHLÁŠENÍ	7
PODĚKOVÁNÍ	8
OBSAH	1
ÚVOD	3
1. VYMEZENÍ PROBLÉMU	5
1.1 <i>Proměna rodiny jako instituce v perspektivě individualizované společnosti</i>	5
1.2 <i>Teorie mužských a ženských rolí ve společnosti</i>	6
1.3 <i>Požadavek work - life balance v perspektivě veřejných politik</i>	9
1.4 <i>Trh práce a percepce „soukromé“ versus „veřejné“ sféry života</i>	11
1.5 <i>Performance maskulinity a její vliv na dynamiku pracovní sféry</i>	13
2. CÍL PRÁCE A STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	15
2.1 <i>Výzkumné otázky</i>	15
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	16
3.1 <i>Rodinná politika a její role v moderní společnosti</i>	16
3.2 <i>Teorie režimů rodinných politik</i>	16
3.2.1 <i>Klasické teorie modelů sociálního státu</i>	16
3.2.2 <i>Teorie familialismu/de-familialismu a genderového/de-genderového familialismu</i>	18
4. METODOLOGIE	20
4.1 <i>Zdroje dat</i>	21
4.1.1 <i>Kvantitativní sekundární data</i>	22
4.1.2 <i>Kvalitativní sekundární data</i>	22
5. SOUHRN MOŽNÝCH OPATŘENÍ A NÁSTROJŮ PRO-RODINNÉ POLITIKY	24
5.1 <i>Alternativní formy zaměstnání z hlediska časové a prostorové flexibility</i>	25
5.1.1 <i>Nástroje alternativních forem zaměstnání</i>	25
5.1.2 <i>Podmínky zavádění flexibility na trhu práce</i>	26
5.1.3 <i>Využívání alternativních forem zaměstnání v podmínkách České republiky</i>	28
5.2 <i>Opatření umožňující úplné či částečné opuštění trhu práce z důvodu péče o dítě</i>	29
5.2.1 <i>Problematický přechod žen na trh práce po rodičovské dovolené</i>	30
5.3 <i>Služby zařízení péče o děti</i>	32
6. PODMÍNKY A POZADÍ VÝVOJE RODINNÉ POLITIKY ČR A SRN	33
6.1 <i>Demografické trendy v perspektivě Evropské unie</i>	34
6.2 <i>Evropská unie jako aktér rodinné politiky</i>	35
6.3 <i>Stát jako aktér rodinné politiky</i>	39
6.3.1 <i>Rodinná politika v České republice</i>	39
6.3.2 <i>Rodinná politika ve Spolkové republice Německo</i>	42
6.4 <i>Popis a srovnání vybraných ukazatelů vývoje v ČR a SRN</i>	44
6.4.1 <i>Novodobý vývoj zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo se zaměřením na ženy</i>	44
6.4.2 <i>Porovnání demografických údajů v ČR a Spolkové republice Německo</i>	47
6.4.3 <i>Současné postavení žen na českém a německém trhu práce</i>	50
7. KOMPARATIVNÍ ANALÝZA VYBRANÝCH OPATŘENÍ ČESKÉ A NĚMECKÉ RODINNÉ POLITIKY Z HLEDISKA HARMONIZACE PRÁCE A RODINY	54

7.1	<i>Rodičovská dovolená v České republice.....</i>	54
7.2	<i>Rodičovská dovolená ve Spolkové republice Německo.....</i>	56
7.3	<i>Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření.....</i>	58
7.4	<i>Služby zařízení péče o děti v České republice.....</i>	64
7.5	<i>Služby zařízení péče o děti ve Spolkové republice Německo.....</i>	67
7.6	<i>Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření.....</i>	69
7.7	<i>Formální zapojení otců do péče o dítě v České republice</i>	74
7.8	<i>Formální zapojení otců do péče o dítě ve Spolkové republice Německo</i>	75
7.9	<i>Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření.....</i>	75
	ZÁVĚR.....	79
	SUMMARY	84
	POUŽITÁ LITERATURA.....	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	90
	PŘÍLOHY	91

Úvod

Téma komparace rodinné politiky České republiky a Spolkové republiky Německo z hlediska harmonizace práce a rodiny jsem si zvolila pro svou práci z důvodu aktuálnosti dané problematiky. Téma work-life balance je poměrně často diskutovaným tématem nejen v médiích a odráží tak významný zájem rodin s dětmi, a to především žen – matek, o aktivní podporu státu ve věci usnadnění sloučení profesní role s péčí a výchovou o děti.

Důvod, proč jsem si pro komparativní analýzu rodinných politik vybrala Českou republiku a Spolkovou republiku Německo, je nejen můj osobní zájem o detailní poznání obou těchto politik. Německo je v moderních dějinách České republiky často užíváno jak médii, tak politickými představiteli země pro nejrůznější srovnání a konfrontační analýzy. Německo je stereotypizováno v našich představách jako vyspělá západní země, k jejíž životní úrovni se pokoušíme od roku 1989 soustavně přibližovat. Vedle výrazně vyšších příjmů ze zaměstnání je to pak rovněž německý sociální systém, pro jehož výhodné podmínky mnozí Češi neváhají vycestovat za prací do sousední země.

Cílem diplomové práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: Jak se liší rodinné politiky z hlediska institucionálních podmínek harmonizace práce a rodiny v České republice a Německu? V této práci vycházím z předpokladu, že ačkoli je Německo zemí s konzervativním nastavením veřejných politik, dokáže, ve srovnání s Českou republikou, účinněji a flexibilněji reagovat na měnící se trendy na trhu práce a poskytovat tak svým občanům širší možnosti sladění pracovní a rodinné sféry. Pokusím se o komparativní analýzu rodinných politik obou zemí, popsat společensko-historické a kulturní pozadí těchto politik a identifikovat možnosti uplatnění konkrétních nástrojů německé prorodinné politiky na podmínky v České republice.

V první kapitole zasazují problematiku harmonizace práce a rodiny do kontextu společenských proměn. Na základě sociologických teorií a konceptů popisují proměnu instituce rodiny a proměnlivost mužských a ženských rolí jak v soukromé tak veřejné sféře, přičemž se věnují vztahu veřejných politik na společenský požadavek work-life balance.

Třetí kapitola, která následuje po stanovení cílů a výzkumných otázek v kapitole druhé, je věnována představení teoretických východisek. Při teoretickém ukotvení této práce vycházím z klasické typologie modelů sociálního státu, které rozvinuli G. Esping-Andersen, M. R. Titmuss, W. Korpi a familialistické a de-familialistické teorie Esping-Andersena, na kterou posléze navázala socioložka S. Leitner.

V metodologické části obsažené ve čtvrté kapitole popisuji způsob sběru a analýzy dat, přičemž v práci jsou pro komparativní analýzu použita sekundární data kvantitativního a kvalitativního charakteru. Analýzou kvantitativních dat se pokouším srovnat Českou republiku a Spolkovou republiku Německo z hlediska účinnosti relevantních opatření rodinné politiky. Kvalitativním přístupem se pokouším analyzovat zkušenost a postoje žen k jednotlivým nástrojům pro-rodinné politiky. Jako zdroj dat použiji internetové diskuse, na kterých tato témata ženy řeší.

Pátá kapitola představuje nástin možných opatření a nástrojů vládní pro-rodinné politiky a v odkazu na sociologické teze a výsledky dosavadních sociologických výzkumů prezentuje podmínky na trhu práce a pracovištích pro ženy s dětmi v rámci umožnění časové a prostorové flexibility, nutné pro sladění pracovních a rodinných povinností. Pozornost je věnována rovněž službám zařízení denní péče o děti do věku nástupu povinné školní docházky v kontextu jejich nejen společenského významu, nýbrž také přínosu pro rodiny s dětmi a proměně přístupu společnosti k roli těchto zařízení.

V šesté kapitole se zaměřuji na popis vývoje rodinné politiky v obou zemích, přičemž je porovnávám z hlediska historického vývoje zaměstnanosti žen a demografických trendů. Popisuji vývoj i současný stav rodinné politiky jednotlivé země, a to na pozadí Evropské unie a jejích cílů v oblasti pro-rodinné politiky.

Komparativní analýza kvantitativních a kvalitativních dat obou zemí včetně jejich výsledků je obsažena v sedmé kapitole. Formou tabulek a grafů jsou srovnána opatření rodinných politik obou zemí, které jsou dále doplněny výsledky kvalitativní analýzy příspěvků žen na vybraných veřejně přístupných diskusních serverech.

1. Vymezení problému

Následující kapitoly jsou věnovány ukotvení problematiky harmonizace práce a rodiny v rámci sociologických koncepcí a teorií.

1.1 Proměna rodiny jako instituce v perspektivě individualizované společnosti

Česká republika stejně jako ostatní vyspělé státy je v posledních padesáti letech svědkem transformační proměny instituce rodiny a soukromého života jako takového. Původně heterogenní podoba tradiční soudržné rodiny se v posledních desetiletích rozměnila do mnoha podob. Mnohačetné rozvody, nesezdaná soužití, odkládání rodičovství, bezdětnost, trend single života, to vše jsou jevy proklamující oslabující význam rodiny jako dříve stabilní a neměnné instituce, jež byla garantem sociální soudržnosti a společenské reprodukce (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Vlivem již stabilně vysokých měr rozvodovosti ve společnosti si ženy uvědomují oslabenou funkci instituce rodiny jako záruky materiálního zabezpečení, na kterou se nemohou již plně spolehnout. Je to často právě manžel, který ženy dělí od propadu do chudoby. Prudký nárůst žen participujících na trhu práce tak lze odůvodnit jako logický důsledek uvědomění si této existenční nejistoty (Beck, 2011).

V minulosti byla rodina vnímána jako základní stavební kámen každé společnosti, jehož hlavní smysl byl ryze pragmatický, a to zajištění ekonomické stability rodiny včetně rozšiřování a zachování majetku a statků pro další generace. Vlivem prosazení požadavku romantické lásky v první polovině 20. století se z původně tradiční vícegenerační podoby rodiny stává rodina nukleární, jejíž vznik i udržení je podmíněno štěstím každého člena rodiny. Nahrazení původního ekonomického smyslu rodiny emocemi činí z manželství snadno zranitelnou a nestabilní instituci, která nabývá mnoha alternativních podob bez předem stanoveného vzoru a rozdělení dělby rolí (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Obdobnou proměnou směrem od racionálního pojetí k sentimentální hodnotě prošel v posledních několika stoletích i vztah k dítěti, které se postupně stalo „králem“,

kterému rodina věnuje trvalou pozornost a hodnotu (Aries 1973 in Dudová, Vohlídalová, 2005).

Podle teorie Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernsheim (1995) se dítě stává středobodem života rodičů, jehož prostřednictvím dochází k uspokojování emocionálních potřeb, dodání smysluplnosti života a prožívání pocitů štěstí. Na rozdíl od nestabilního pouta mezi mužem a ženou, které se může snadno přetrhat, zůstává láska k dítěti neměnná (Beck, Beck-Gernsheim, 1995).

Přelom ve vztahu mezi matkou a dítětem nastal v průběhu 19. a 20. století, kdy mateřství a mateřská láska nabývaly stále většího společenského, biologického a emocionálního významu (Beck, Beck-Gernsheim, 2014). Ženy západních společností podle hesla „matka patří k dítěti“ povznesly péči a výchovu dětí za svou životní úlohu, která se takto také zakotvila jako přirozeně ženská role (Beck-Gernsheim, 2008 in Beck, Beck-Gernsheim, 2014).

Změna ve vztahu mezi mužem a ženou, matkou a dítětem nastala v průběhu 60. let 20. století, kdy se ženy v souvislosti s ukotvením na trhu práce a nárůstem jejich profesního vzdělání již nechtěly nechat omezovat jen na domácnost a péči o děti. V souvislosti se společenskými a hodnotovými změnami v průběhu dalších desetiletí se od žen již neočekává trvalá přítomnost v domácnosti. Ideálem ženy se stal předobraz aktivně participující ženy na placené práci, která se ve zbývajícím čase musí intenzivně věnovat péči o děti dle hesla „quality time“, tedy kvalitního času stráveného mezi matkou a dítětem. Ženy se mohou aktivně věnovat budování své kariérní dráhy, na intenzitě hodnoty a ideálu mateřské lásky se však nic nezměnilo (Beck, Beck-Gernsheim, 2014).

1.2 Teorie mužských a ženských rolí ve společnosti

Za zakladatele a nejvýznamnějšího představitele teorie mužských a ženských rolí je považován sociolog Talcott Parsons. Předmětem jeho zkoumání byla instituce rodiny a její fungování zasazené v podmínkách industriální společnosti. Pojem role představovala podle této teorie normy a očekávání, které společnost očekává od mužů a žen v rámci jejich maskulinity a feminity. Prostřednictvím procesu socializace si muži a

ženy měli osvojit příslušná pravidla chování a hodnoty pro daný tender, přičemž odchylky jako například jiná sexualita než ta heterosexuální byla považována za důsledek výchovného selhání (Parsons, 1965).

V rámci ukotvení instituce rodiny do kontextu společenských podmínek Parsons ve své teorii rozlišoval takzvané instrumentální (*instrumental-*) a expresivní vedení (*expressive leadership*), kde instrumentalita se váže s vedením a řízením v pracovní a ekonomické oblasti (obecně předpokládané pro roli mužů ve společnosti) a expresivita souvisela s péčí a vedením domácnosti a péče o děti, tedy typicky charakteristickou oblastí pro ženy (Křížková, Pavlica, 2004).

Parsons ve své teorii nastiňuje problém rolového konfliktu, do kterého se ženy v moderní společnosti dostávají. Příčinou jsou podmínky a požadavky industriální společnosti, vedoucí k separaci profesního a rodinného života žen. Na jedné straně industriální společnost očekává expresivní orientaci žen na jejich plné nasazení v péči o děti a domácnost, na druhé straně jsou hodnoty industriální společnosti postavené na univerzalizmu, kde platí rovnost podmínek pro rozvoj a uplatnění schopností každého jedince. Tento univerzalistický princip však negován důrazem společnosti na tradiční dělbu rolí mužů a žen (Křížková, Pavlica, 2004).

Další klíčový sociologický přístup v problematice harmonizace práce a rodiny představuje teorie německého sociologa Ulricha Becka a socioložky Elisabeth Beck-Gernsheim, která navázala na teorii rizikové společnosti. Přístup odhaluje paradoxy, které se promítají v soukromém životě jednotlivců a jejichž příčiny spočívají ve společenských a ekonomických zákonitostech typických pro industriální a postindustriální společnosti. Podle Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernsheim jsou požadavky trhu práce a rodinného života protichůdná a obě tyto oblasti mají na jedince rozdílné nároky, které se vzájemně vylučují. Pracovní trh očekává od jedince nezávislost, schopnost se rychle přizpůsobit aktuálním požadavkům a orientovat podle potřeb zaměstnavatele svou životní biografii. Podle tradičního rodinného modelu byla dělba rolí mezi muže a ženu poměrně jednoznačně rozdělena. Pracovnímu životu se podřizoval muž a žena pečovala o rodinu a domácnost. S přechodem k modernímu typu společnosti však o uplatnění na trhu práce již usilují rovnocenně obě pohlaví, přičemž se ale od žen stále vyžaduje podřízení její kariérní dráhy potřebám rodiny. Nerovnost v postavení mužů a

žen je přímým důsledkem fungování a hodnot industriální společnosti, v které muž působí ve „veřejném“, tedy placeném sektoru a žena v „soukromém“ bez nároku na úplatu. V posledních desetiletích tak dochází k prolínání dvou typů společností, a to industriální, pro kterou je typické tradiční rozdělení dělby práce mezi mužem a ženou a jednak společností s dynamicky se rozvíjejícím trhem práce, který očekává od jedinců soutěživost a individualistický přístup ve svém jednání a rozhodování (Beck, Beck-Gernsheim, 1995).

Francouzský sociolog Françoise de Singly ve své teorii rovněž rozvíjí dichotomii dvou typů společností, kde klíčovým milníkem ke změně podoby rodiny z té tradiční k moderní je nástup industriální společnosti. Rodinné kolektivní zájmy byly nahrazeny osobními preferencemi jedince, které však začaly být prosazovány v první fázi moderní rodiny v rámci procesu individualizace pouze muži. Koncem 60. let 20. století nastupuje druhá fáze moderní rodiny, kdy své individuální preference, které se nemusí slučovat se zájmy rodiny, začínají prosazovat i ženy. Výslednou reakcí je obviňování žen ze sobeckého prosazování jejich zájmů před zájmy partnera a dětí, ústící v rozvody a zanedbávání péče a výchovu o děti. De Singly ve své teorii uvádí, že fungování rodiny nelze považovat za hru s nulovým součtem a že naopak seberealizace žen obohacuje výchovu dětí díky předání vhodných morálních vzorců chování a jednání (De Singly 1999 in Křížková, Pavlica, 2004).

Roztříštěnost společnosti na nezávislá individua lze podle pojetí německého sociologa Ulricha Becka chápat negativně i pozitivně zároveň. Jedinec je vyvázán z předem určených sociálních rolí a norem, na druhé straně musí být schopen si správně zvolit mezi mnohými řešeními, která se mu nabízejí a nést za tato svá rozhodnutí plnou zodpovědnost (Beck, Gernsheim 1995). Diverzifikovanost životních strategií, rozmělnění dříve pevně definovaných sociálních pozic, nestabilita a nejistota jsou charakteristické procesu individualizace společnosti, který vlivem globalizace a rozšíření moderních technologií postupuje směrem od moderních a vyspělých společností dál (Dudová, Vohlídalová, 2005).

1.3 Požadavek work - life balance v perspektivě veřejných politik

Kořeny požadavku kombinace pracovního a rodinného života sahají do doby relativního rozdělení sféry rodiny a práce, kdy se ekonomická produkce oddělila od domácnosti a pracovní činnost si vyžádala od zaměstnanců dlouhodobou nepřítomnost ve svém domově. Nutnost sladění obou sfér se týkala zpočátku především mužů, kteří v důsledku průmyslové revoluce trávili většinu svého času v továrnách, dílnách a kancelářích. V 18. století se tak začaly objevovat polemiky o důsledcích každodenního omezení nepřítomnosti mužů v rodinách pro výchovu a vývoj dětí. Po druhé světové válce, kdy ženy masivně vstoupily na trhu práce, se staly tyto diskuze ještě intenzivnějšími (Křížková, Dudová, 2005).

V reakci na rostoucí zaměstnanost žen se v polovině 90. let 20. století začalo v evropské sociologii otevřeně hovořit o nutnosti vytvoření adekvátních veřejně politických opatření, které by účinně reagovaly na umožnění sloučení pracovní a rodinné zátěže zaměstnanců (Křížková, Vohlídalová, 2009). Tyto politiky, založené na genderové rovnosti a usilující o vytváření rovnocenných strategií pro kombinaci práce a rodiny, byly rovněž shledány jako nástroje, jejichž pomocí by se mělo usilovat o zmírňování negativních demografických trendů jako klesající porodnost a stárnutí populace (Gornick, Meyers, Ross, 1997).

V sociologické teorii je model rodiny v podobě muž-živitel a žena-pečovatelka považován v dnešních sociálně politických podmínkách za zastaralý a nevyhovující (Lewis, 2001). Ačkoli se ženám v průběhu 20. století podařilo úspěšně etablovat na trhu práce a získat rovnoprávné postavení v oblasti pracovních podmínek a profesního prosazování se, problematika sloučení práce a rodiny je stále považována za výhradní záležitost žen a problém tak není chápán celospolečensky, nýbrž na individuální úrovni (Křížková, Dudová, 2005). Feministické teorie poukazují na rodinu jako místo, k níž se váže celá řada aktivit, které označují jako tři „C“, tedy caring, cooking a clearing (péče, vaření a úklid). Až do 20. století byly tyto činnosti zcela samozřejmě připisovány ženám s odkazem na vůli boha, přirozenost a muže (Beck, Beck-Gernsheim, 2014).

Moderní teorie sociálního státu konstruuje dva modely jedince, nezatíženého genderovými stereotypy a schopného svobodně si zvolit vlastní strategie harmonizace práce a rodiny, a to model dospělého pracujícího (*adult worker model*) (Lewis, 2001) a pracujícího rodiče (*worker-parent model*) (Leira, 2002).

Možnost mužů a žen si rovnocenně zvolit míru svého zapojení do placené práce a péče o rodinu je podmíněna funkční kombinací tří politik: času (čas strávený placenou prací, péčí o rodinu a domácnost, pracovní doba a její rozvržení), peněz (finanční zajištění péče a finanční podpora pečujících osob) a služeb (pro závislé osoby jako děti, nemocní a lidé ve stáří) (Lewis, 2006).

Zatímco sociální politiky mnohých evropských zemí, především Skandinávie, se opírají o princip genderové rovnosti (Leitner, 2003), v České republice i přes vysokou zaměstnanost žen (Křížková, 2005, in Křížková, Vohlídalová, 2009) převládají v otázkách dělby práce a péče o domácnost genderového stereotypy, které se promítají jak v postojích jednotlivců (Hašková, 2007 in Křížková, Vohlídalová, 2009) tak v nastavení sociální politiky (Křížková, 2007 in Křížková, Vohlídalová, 2009). Rodičovství není prioritou českého sociálního systému, a to ani přes dlouhodobě nízké míry porodnosti (Křížková, 2005 in Křížková, Vohlídalová, 2009).

Fungování současných vyspělých států s jejich moderními sociálními systémy je podmíněno participací širokých vrstev společnosti na placeném zaměstnání, která zabraňuje propadu do chudoby, zaručuje uspokojivý životní standard a proces sociálního začleňování (Křížková, Vohlídalová, 2009). Podle výsledků z mnohých evropských statistických výzkumů se ženy i přes výrazný podíl, který na pracovním trhu tvoří, dosud nedisponují stejnými rovnocennými podmínkami v profesní oblasti jako muži (Reskin, Padavic, 1994 in Křížková, Vohlídalová, 2009).

Rovnost mužů a žen v přístupu k práci a péči je determinována především schopnostmi daného sociálního státu úspěšně nastavit optimální podmínky, zaručující rovnocenný přístup obou pohlaví k placenému a neplacenému zaměstnání. Mezi takové nástroje a přístupy, které stát může využít, je například podpora opatření pro harmonizaci práce a rodiny a motivování mužů k péči o děti (Leitner, 2003).

Pro český sociální stát je typické tradiční rozdělení dělby práce v rodině, a to na muže-živitele a ženu-pečovatelku. Rodičovská dovolená je jednou z nejdelších v Evropě, během níž je pečujícímu rodiči vyplácen nízký rodičovský příspěvek a možnosti institucionální péče o děti mladších 3 let jsou velmi omezené (Kuchařová, Svobodová, 2006). V důsledku tohoto nastavení rodinné politiky se ženy stávají existenčně závislé na svých výdělečně činných partnerech (Leitner, 2003).

Ačkoli v roce 2008 došlo k zavedení tří-rychlostního způsobu pobírání příspěvku v průběhu rodičovské dovolené, kdy si pečující rodič může zvolit mezi dvěma, tři a čtyřletým obdobím, nedošlo k výraznému navýšení kapacitních míst v jeslích a mateřských školách pro děti od dvou let a pro mnohé ženy tak zůstává možnost zvolit kratší délku rodičovské dovolené stále omezená (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, 2008).

V souvislosti s možností volby mezi placeným a neplaceným zaměstnáním lze podle teorie preferencí socioložky Catherine Hakim (2007) spatřovat příčiny genderových nerovností na trhu práce v nezatížených individuálních volbách jednotlivců. Společenské změny v 2. polovině 20. století, jako především zrovnoprávnění postavení žen ve společnosti, změny hodnotových preferencí směrem k individualismu, rozšíření antikoncepce a rozmach nových úředních profesí a pracovních pozic ve středním managementu, přinesly diferenciaci životních priorit žen. Catherine Hakim rozlišuje tři typy žen podle životních preferencí, a to ženy zaměřené buď na domov nebo na práci či se jedná o ženy adaptabilní, jejichž životní cíle se v průběhu života různě střídají (ibid). Tato teorie se u mnohých sociologů setkala s výraznou kritikou a odmítavým postojem, a to především kvůli opomíjení vlivu strukturálních bariér (Crompton, Harris, 1998).

1.4 Trh práce a percepce „soukromé“ versus „veřejné“ sféry života

Do způsobů a možností sladění práce a péče o rodinu a domácnost intervenují časté proměny trhu práce, a to v globálním měřítku. Tyto prudké a časté změny produkují stres a nejistotu stabilního zaměstnání, a to napříč všemi obory a postavením v hierarchické struktuře v daném zaměstnání. Ohrožen je především tradiční model

muže jako živitele rodiny. Změny na trhu práce produkují rovněž nové a méně stabilní formy zaměstnání založené na různých formách smluv, zkrácené pracovní doby a prolamování hranice mezi veřejnou a soukromou sférou. Oblast práce a rodiny se tak vzájemně prolíná, a to v době, kdy kariérní dráha je určujícím prostředkem k utváření identity jedince, který ovlivňuje utváření jeho životního stylu a strategií (Dudová, 2005).

Americký sociolog S. M. Whitehead s odkazem na postmoderní teorii považuje soukromou a veřejnou sféru jako dvě vzájemně provázané oblasti, kde veřejná sféra determinuje sféru soukromou. Tato závislost obou oblastí je umožněna rozvojem komunikačních technologií jako internet či email. Placené zaměstnání nepředstavuje pouze nástroj k zajištění existenčních potřeb, ale také prostředkem k seberealizaci, sociální inkluzi a smysluplného naplnění času (Whitehead, 2002).

Práce se postupně stala v průběhu druhé poloviny 20. let výchozím aspektem života dospělého jedince, jehož vliv zasahuje i život soukromý. Zaměstnavatelé v zájmu zvyšování produktivity a udržení konkurenceschopnosti na trhu uzurpují stále větší podíl času svých pracovníků. Důsledkem je tzv. „time-bind“, tedy časově bezvýhodná situace, kdy jedinci zbývá již jen minimum volného času pro svůj soukromý život (Hochschild, 1997).

Problematika přesahu profesní dráhy do soukromého života se nejvíce projevuje v obtížnosti kombinace pracovních a rodinných závazků, která se týká především žen, které byly vždy za péči o rodinu a domácnost tradičně odpovědné (Singly, 1987 in Dudová, 2005). Podle britské ekonomky Catherine Hakim a její voluntaristické teorie preferencí jsou veřejná a soukromá sféra vzájemně neslučitelné, kontradiktorní a každý jedinec si v rámci své životní strategie zvolí jednu z nich jako důležitější. Podle teorie Ulricha Becka či Harriet Bradley sice stojí obě sféry ve vzájemně konfliktním postavení, ale mohou být slučitelné za předpokladu zapojení jak mužů do péče o rodinu a domácnost tak aktivní využívání nástrojů family friendly politiky (Dudová, 2005).

V odkazu na Evropskou strategii zaměstnanosti si evropské politiky zaměstnanosti uvědomují důležitost optimálního a efektivního způsobu nastavení podmínek k účinné kombinaci pracovního a rodinného života. Rovnocenná účast mužů a žen na placené

práci je totiž podmínkou k zajištění životní úrovně, eliminace před chudobou včetně hrozby sociální exkluze z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Česká republika však nastavenými podmínkami v rámci rodičovské dovolené vede k dlouhodobé exkluzi žen z trhu práce (Křížková, Vohlídalová, 2009). Dlouhotrvající neúčast na trhu práce tímto ale představuje pro matky ekonomickou a sociální past (Gornick, Meyers, Ross, 1997).

V důsledku české sociální politiky založené na dlouhé rodičovské dovolené, nedostupnosti zařízení péče o děti do tří let, omezené nabídky částečných úvazků a nízkých rodičovských příspěvků jsou z placené práce vylučováni ti, kteří pečují, ačkoli hodnoty této společnosti jsou založeny na podmínce produktivní placené práce. Muži-otcové nejsou nijak motivováni k využívání rodičovské dovolené, která je tak tímto nastavením sociální politiky rezervována výlučně ženám-matkám bez ohledu na jejich preference. Toto nastavení rovněž vytváří podmínky pro diskriminaci mateřství ze strany zaměstnavatelů neboť z ekonomického a provozního hlediska je pro ně nevýhodné zaměstnat ženu, která bude čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte (Křížková, Vohlídalová, 2009).

1.5 Performance maskulinity a její vliv na dynamiku pracovní sféry

Podle teorie kritických mužských studií (critical studies of men) byla placená práce v minulosti vždy doménou mužů. Mezi definicí maskulinity a podobou placené práce včetně trhu práce je tak vzájemně provázaný vztah. Ačkoliv v průběhu 20. století došlo k rapidním společensko-ekonomickým změnám, placená práce je stále pevně spjata s maskulinními hodnotami jako dominance, asertivita, rozhodnost, cílevědomost, které jsou obchodním sektorem, politikou či armádou vysoce ceněné. Organizace a zaměstnavatelé vyžadují na jedné straně schopnosti typicky spojované s ženskostí jako týmovost, důvěra, kooperace, ale na druhé straně mají být aplikovány v prostředí, kde jsou zároveň požadovány typicky maskulinní schopnosti jako soupeřivost a individualismus (Whitehead, 2002).

Rivalita na pracovišti mezi muži v 90. letech ještě více posílila přirozená reakce na zrušení řady pozic ve středním managementu firem a organizací stejně jako na nejisté

pracovní smlouvy a redukce zaměstnaneckých výhod. Snaha mužů dostat zvýšením požadavků na produktivitu a výsledky v jejich zaměstnání prodlužuje jejich dobu strávenou v zaměstnání a má negativní dopady na soukromou sféru. Na péči o rodinu a domácnost jim již nezbyvá čas a jsou tímto vylučováni z plnění těchto úkolů a odpovědností a oba partneři jsou tak tímto uváděni do nerovnoměrného postavení a intenzivního tlaku (Hearn, Collinson, 1994).

Prorodinná opatření stejně jako sociální politika státu a zaměstnavatelů jsou prostředky, jimiž se může vzájemný konflikt mezi soukromou a veřejnou sférou života účinně a komplexně zmírňovat. Americký sociolog Joseph Pleck analyzoval přístup a zájem mužů k těmto opatřením. Podle výsledků využívají muži prorodinné nástroje jen v minimální míře. Při snaze o skloubení práce a péče o děti pocítují napětí. Uvědomují si, že zanedbávají tímto práci a to je uvádí do výrazného stresu. Pokud se rozhodnou využívat některou z možností prorodinných opatření, volí především flexibilní pracovní dobu, ale před svým zaměstnavatelem se odvolávají na jiné než rodinné důvody. Jejich snahou je v rámci harmonizace práce a rodiny především zachovat svou roli živitele rodiny a udržet si stabilní výši svých příjmů (Pleck, 1993 in Dudová, 2005).

V průběhu posledních desetiletí si společnost uvědomila potřebu zrovnoprávnění postavení žen a mužů, ale k reálným změnám brání „konstantní povaha chování a situací“ mužů a žen, a to především na trhu práce a v oblasti sociálního zabezpečení. Skutečnost, kdy „vědomí předběhlo reálné poměry“, tedy snaha o prosazení „nového vědomí“ za podmínek „starých poměrů“, dále prohlubuje trvajícím konflikt mezi muži a ženami o prosazení vlastních zájmů a rolí ve společnosti (Beck, 2011: 162).

2. Cíl práce a stanovení výzkumných otázek

Cílem této práce je zjistit, jak je nastavena politika sladování práce a péče v České republice a Spolkové republice Německo, komparovat tyto dvě politiky a identifikovat příklady dobré praxe ve Spolkové republice Německo, využitelné pro Českou republiku.

Na základě výsledků srovnání obou zemí odpovědět na výzkumné otázky.

2.1 Výzkumné otázky

- Jaká opatření nabízejí rodinné politiky pro slučitelnost pracovního a rodinného života?
- Jak se v obou zemích rodinné politiky z hlediska harmonizace práce a rodiny vyvíjely?
- Jakým způsobem napomáhají tato opatření k slučitelnosti pracovních a rodičovských rolí?
- Jaké jsou příčiny existujících rozdílů mezi oběma politikami?
- Lze nastavení rodinné politiky Spolkové republiky Německo považovat za příklad dobré praxe? Je toto nastavení případně aplikovatelné na podmínky v České republice?

3. Teoretická východiska

V rámci teoretického ukotvení harmonizace práce a rodiny vycházím z klasických teoretických modelů sociálního státu a teorie de-/familialismu a de/genderového familialismu.

3.1 Rodinná politika a její role v moderní společnosti

Rodinná politika každého moderního státu by měla v perspektivě snah o dosažení rovných příležitostí a rodičovství mezi oběma pohlavími naplněna souborem programů, politik a vhodných opatření, a to ve formě finančních, legislativních a materiálních nástrojů. Cílem rodinné politiky by mělo být vytváření příznivých podmínek k založení rodiny bez toho, aby lidé stáli před volbou, zda děti mít či nikoli anebo v jakém počtu. Pro systém mateřské a rodičovské dovolené by měly být vytvořeny antidiskriminační opatření, která zamezí vylučování pečujících osob v rámci společnosti. Účelem rodinné politiky by rovněž měla být rovnoměrně zaměřená účinná podpora jak na pečující osoby, které chtějí kombinovat péči o rodinu s placenou prací, tak ty, kteří se chtějí výlučně věnovat péči o rodinu a domácnost (Sokačová, 2010).

3.2 Teorie režimů rodinných politik

V práci vycházím z teoretických koncepcí sociálního státu, které rozvinuli G. Esping-Andersen, M. R. Titmuss, W. Korpi a familialistické a de-familialistické teorie Esping-Andersena, na kterou navázala S. Leitner.

3.2.1 Klasické teorie modelů sociálního státu

Sociální stát je často spojován s pojmem *welfare state* (stát blahobytu), jehož ústřední činností je proces přerozdělování. V literatuře neexistuje jednotná a všeobecně přijímaná definice pojmu stát blahobytu. Je spojován s vlastnictvím silného veřejného aparátu, výraznými intervencemi vlády do sociálního sektoru, odmítáním vlády formou

laissez-faire a převzetí odpovědnosti za základní životní podmínky, které by neměly zůstat jen záležitostí rodin a jejich členů (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997).

Typologii sociálních států jako první přinesl v padesátých letech M. R. Titmuss, který na základě své analýzy rozlišil tři typy sociálního státu (Munková, 2004):

- *reziduální sociální stát*: vychází z liberálních myšlenek; vychází z teze, že sociální stát by měl zasáhnout pouze v případě, kdy dojde k selhání podpory ze strany rodiny a jejích členů a selhání trhu práce.; příjem sociálních dávek má stigmatizující efekt a zásahy státu do sociální sféry jsou minimální;
- *institucionální sociální stát*: stát má dominantní, universalistický a integrující charakter, cílem je vyrovnání sociálních rozdílů a předcházení sociálně rizikovým událostem;
- *pracovně výkonový model*: ústředním kritériem blahobytu je pracovní výkon a příjem, výše a rozsah sociálních dávek je spjat se zásluhami a pracovním výkonem, ústřední myšlenkou je snaha o reprodukci statusu.

Do problematiky typologie sociálních států významně přispěl G. Esping-Andersen v roce 1993. Svou typologii opírá o koncept dekomodifikace¹, čímž vnesl do problematiky typologie států sociologizující prvek. Zároveň vycházel z rozsahu sociálních práv jako ústředního prvku sociální politiky a podoby sociální stratifikace Esping-Andersen rozlišil následující modely sociálního státu (Esping-Andersen, 1993):

- *liberální (sociální) stát*: testování sociální pomoci, idea odvození životní úrovně z práce, skromné sociální dávky, stigmatizující efekt dávek; USA, Kanada, Austrálie;
- *korporativistický model sociálního státu*: konzervativní charakter, důraz na sociální status a sociální práva dle třídního rozvrstvení, prostřednictvím přerozdělování je snaha o reprodukci sociálních rozdílů; Rakousko, Francie, Německo, Itálie;
- *sociálně demokratický model*: nejméně častý, dominance principu univerzalizmu a egalitarismu, stát zasahuje preventivně za účelem eliminace možných sociálních rizik; Skandinávské země.

¹ Míra dekomodifikace představuje možnost volby, kdy se lidé mohou v rámci daného sociálního státu volně rozhodovat o své ne/participaci v rámci výkonu na trhu práce, aniž by museli zvažovat případnou hrozbu ztráty pracovního místa, příjmu či životní úrovně (Esping-Andersen 1993).

Walter Korpi se ve své analýze typologií sociálních států zaměřil na vliv těchto typů států na produkci genderových a třídních nerovností. Na základě výzkumu 18 vybraných zemí mezi lety 1950 až 1998 došel k závěru, že zatímco u tržně orientovaných zemí se udržují jak genderové tak třídní nerovnosti, u levicově orientovaných politických systémů, zaměřených na snižování třídních nerovností, dochází rovněž k posilování trendu rovnosti pohlaví. V zemích s výrazným vlivem církve, nejčastěji korporativistické modely sociálního státu, jsou rodiny všeobecně podporovány jako instituce. Podle produkce genderových nerovností ve společnosti Korpi rozlišil tři typy politických přístupů vůči pohlaví (Munková, 2004):

- všeobecná podpora rodiny;
- podpora dvoukariérové rodiny;
- podpora tržní orientaci.

Korpi se rovněž při své analýze typologií států opíral o volební práva žen, míru zastoupení žen v legislativě a politických a akademických strukturách, a rozdíly v délce studia a participaci na trhu práce u obou pohlaví (Munková, 2004).

3.2.2 Teorie familialismu/de-familialismu a genderového/de-genderového familialismu

Svou teorii sociálních států Esping Andersen, založenou na míře de-komodifikace (1990) později rozšířil o míru závislosti rodiny na pomoci státu v případě sociálních rizik a sociálních událostí. Státy tak dělí na familialistické a de-familialistické, kde familialistický systém ponechává veškerou zodpovědnost za svou životní úroveň na rodině a její vlastní výpomoci či výpomoci ze strany příbuzných a dalších členů rodiny. Oproti tomu de-familialistický typ sociálního státu se snaží rodinám poskytovat určitou míru jistoty pomoci v případě potřeby a eliminovat míru závislosti na pomoci ze strany svých členů rodiny a příbuzných. Konzervativní typy sociálních států jako Rakousko, Německo, Francie a Itálie jsou reprezentanty zemí s vysokou mírou familializace, kde role partnerů odráží tradiční dělbu rolí a stát dostatečně nerozvíjí nástroje ke kombinaci práce a rodiny. Oproti tomu sociální státy s de-familizujícím režimem kladou důraz na placenou práci a aktivní účast obou partnerů na trhu práce jakožto předpokladu k zajištění blahobytu rodiny. Představiteli tohoto režimu jsou země s liberálním a

sociálně-demokratickým modelem sociální státu. Zatímco v liberálním režimu je péče a zajištění potřeb rodiny zajištěna tržním způsobem formou nákupu služby, v sociálně-demokratickém režimu zajišťuje systém služeb péče stát, který rovněž garantuje finanční podporu formou dávek. (Esping-Andersen, 1999).

Leitner (2003) tuto teorii rozšířila o efekt těchto veřejných politik na pečovatelskou funkci rodiny (*the caring function of family*), neboť právě míra podpory ze strany státu v této oblasti rozlišuje familialistický model sociálního státu od de-familialistického. Dle míry dostupnosti služeb péče o děti do tří let věku, umožňující participaci obou rodičů na trhu práce, Leitner rozlišuje čtyři ideální typy familialismu. Stát s režimem *explicitního familialismu* nepodporuje žádné alternativní formy péče. Péče o členy rodiny je zodpovědností rodiny samotné a je to tak rovněž prezentováno jako přirozená povinnost každé rodiny. Tento model státu reprezentují země jako Rakousko, Německo, Itálie a Nizozemsko. Státy s modelem *volitelného familialismu* jako Belgie, Dánsko, Francie, Švédsko a Finsko zdůrazňují zodpovědnost rodiny za péči o své členy, zároveň jsou ale k dispozici i alternativní formy péče. Řecko, Portugalsko a Španělsko reprezentují *implicitní familialismus*, který je charakteristický absencí programů a služeb péče o děti. Péče o závislé členy rodinou samotnou je jedinou možnou alternativou. Pro *de-familialistické* státy jako Velká Británie a Irsko je typický spíše komerční charakter služeb péče o rodinu, který zajišťuje trh či stát (Leitner, 2003).

Leitner tuto svou teorii dále rozšířila o genderový aspekt a rozlišuje mezi genderovým a de-genderovým familialismem. Zatímco genderový familialismus upřednostňuje rozdíly na základě genderu formou poskytování peněžitých dávek či daňových úlev a poskytováním mateřské/rodičovské dovolené, de-genderový familialismus podporuje rovnost mezi oběma pohlavími prostřednictvím rozsáhlé sítě služeb péče o děti do tří let věku a srovnatelné míře dávek v porovnání s placenou prací, přičemž programy a služby sociální státu jsou cíleny na oba partnery bez rozdílu pohlaví (Leitner, 2003).

4. Metodologie

Ve své práci budu rodinné politiky obou zemí zkoumat prostřednictvím komparativní analýzy formou případových studií. Podle Geissler a Mouralové je metoda srovnání ve veřejné politice „nedílnou součástí evaluačních technik“ (Geissler, Mouralová, 2011:171) a k tomu, aby bylo možno užít komparativní metodologie, je nutné srovnávat entity, které jsou srovnatelné z hlediska charakteru a úrovně. V literatuře je tato podmínka popsána jako „srovnatelnost konstruktů“ („*construct equivalence*“) (Geissler, Mouralová, 2011:171). S nárůstem globalizace a rozmachem nadnárodních a mezivládních organizací, roste i potřeba komparace veřejných politik v různých zemích (Geissler, Mouralová, 2011). Komparativní analýza by neměla být primárně zaměřena pouze na popis různých případů. Komparace by měla rovněž obsahovat „zobecnění zákonitostí či vysvětlení nebo interpretaci rozdílů“ (Geissler, Mouralová 2011:172).

Zaměřím se na evaluaci rodinné politiky České republiky a Spolkové republiky Německo z hlediska zmapování opatření, které mají rodiny s dětmi k dispozici k umožnění sladění pracovních a rodinných povinností. Bude mě zajímat to, jakým způsobem jsou daná opatření efektivní, jakým způsobem dokáže rodinná politika dané země účinně a rychle reagovat na stále měnící se podmínky na trhu práce a ve společnosti, Budu analyzovat rovněž historický vývoj a sociokulturní kontext těchto zemí ve vztahu k utváření rodinných politik. Podle Geissler a Mouralové má komparativní metoda ve veřejné politice „specifický předmět zájmu a měly by se tak sledovat nástroje, cíle, výsledky a dopady politik“ (Geissler, Mouralová 2011:175).

V této práci se dále pokusím o analýzu opatření rodinné politiky Spolkové republiky Německo jako možného příkladu dobré praxe a zhodnocení možné aplikace takových opatření v ekonomických, sociálních, kulturních a normativních podmínkách v České republice. Podle T. Rysa (2004:11) by měla být „snaha poučit se z příkladu jiných zemí“ ústředním cílem pro mezinárodní srovnávání. Komparace umožňuje lepší pochopení situace ve vlastní zemi, nalézt alternativní řešení vlastních sociálních problémů, zhodnotit pravděpodobný dopad přijatých rozhodnutí v oblasti sociální politiky a umožňuje „poučení se z příkladu jiných zemí“ (Rys, 2004:11).

Jako zdroj dat využijí také internetové diskuse, na kterých si uživatelé (především ženy) vyměňují názory a zkušenosti s tématem harmonizace práce a rodiny. Diskusní webové stránky budou vyhledávány prostřednictvím vyhledávacích serverů a zadáním hesel „rodinná politika a harmonizace práce a rodiny“ („Familienpolitik und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), „work-life balance“, „zařízení péče o děti“ („Kinderbetreuung“) apod.

Zpracování a analýza dat z webových diskusí umožňuje zachycení názorů, postojů a zkušeností v přirozené situaci a bez případného nežádoucího vlivu výzkumníka na výpověď respondenta. Anonymita je tedy v tomto případě výhodou a zaručuje otevřenost a nezkreslenost výpovědí i v soukromých oblastech života.

4.1 Zdroje dat

Data pro komparativní analýzu formou případových studií jsou sekundárního charakteru.

Analýza a komparace dat je zaměřena na tyto tematické oblasti:

- -rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek;
- služby zařízení péče o děti;
- formální zapojení otců do péče o dítě.

Tato tři opatření se jak v odborných diskuzích, tak v médiích vyskytují jako nejčastěji zmiňované tematické oblasti. Důvody, proč je těmto opatřením věnována největší pozornost, spočívají jak v míře dopadu na životy rodin a dětí v závislosti na jejich optimálním nastavení a řešení, tak jejich citlivosti vůči demografickým trendům a sociálním a normativním změnám ve společnosti.

Data určená k analýze jsou jak kvantitativního, tak kvalitativního charakteru. Zatímco kvantitativní data umožňují srovnání opatření rodinné politiky jednotlivých zemí z hlediska jejich dopadu a účinnosti, kvalitativní data poskytují vhled do osobních zkušeností a názorů příjemců těchto opatření, neboť se „kvalitativní metody užívají k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou jevů, o nichž toho ještě moc nevíme.

Mohou být také použity k získání nových a neotřelých názorů na jevy, o nichž už něco víme“ (Strauss, Corbin 1999: 11).

4.1.1 Kvantitativní sekundární data

Data jsou čerpána z odborných publikací, odborných tuzemských a zahraničních periodik, výzkumných zpráv, vyhlášek a dokumentů Ministerstva práce a sociálních věcí; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; evropské statistické databáze EUROSTAT a statistické databáze OECD Family database. Tato data každé země jsou dále popsána a porovnávána mezi sebou formou tabulek či grafů.

4.1.2 Kvalitativní sekundární data

Data kvalitativního charakteru jsou čerpána z internetových diskusí, na nichž běžní uživatelé internetu (především ženy) vzájemně komunikují, vyměňují si otázky a odpovědi a vyjadřují své osobní zkušenosti a postoje k tématům rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, služby zařízení péče o děti a formální zapojení otců do péče o dítě. Tato data jsou posléze podrobena kvalitativní analýze pomocí kódování k identifikování důležitých motivů a témat, přičemž výsledky jejich analýzy jsou zakomponovány k výsledkům statistických srovnání.

Pro sběr a analýzu dat jsou použity texty z diskusí na českém serveru www.emimino.cz a německém serveru www.babyforum.de, které jsou zaměřeny především na témata týkající se mateřství/rodičovství a péče o děti. Tyto webové stránky jsou volně přístupné a obsahují jak články, tak diskusní část, do které se může zapojit každý registrovaný uživatel. Výhodou internetových diskusí je jejich anonymita, která umožňuje zachycení výroků v přirozeném prostředí a bez vlivu přítomnosti výzkumníka na výpověď uživatele. Anonymita rovněž umožňuje otevřenost a bezprostřednost názorů.

Oba webové servery byly vybrány na základě relevantního předního umístění po zadání klíčového heslo do vyhledávače Google. Pro výběr českého webového serveru bylo zadáno heslo „rodičovské fórum diskuse“ a pro německý ekvivalent bylo zadáno

„Eltern Forum diskutieren“. Z důvodu velkého množství diskusních příspěvků a jejich aktuální relevantnosti byly vybrány diskusní příspěvky z období posledního roku od 17.04.2015 do 16.04.2016.

Pro selekci relevantních diskusních příspěvků jsem na českém serveru emimino.cz v tematické oblasti Finance zvolila kategorii „Sociální dávky, PPM, rodičovský příspěvek“, které mělo zahrnovat celkově 6.500 témat. Zde byla selektována jednotlivá relevantní diskusní témata na základě chronologického výběru, přičemž bylo vybráno celkově 18 diskusních témat, které obsahovaly z období posledního roku 272 diskusních příspěvků, přičemž celkový počet uživatelů činil 140, z toho 139 žen. Diskusní témata byla vybrána v případě, že se vztahovaly k tématu rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, zapojení otců do péče o děti a předškolnímu typu denního zařízení ve formě jeslí a školek.

Na německém serveru babyforum.de jsem v tematické oblasti Rodina, manželství a partnerství (Familie, Ehe und Partnerschaft) zvolila kategorii „Práce a děti“ (Beruf und Kinder), které obsahovalo 610 témat. Diskusní témata jsem volila chronologicky od nejnovějšího po nejstarší na základě jejich relevantní spojitosti s tématy rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, participace otců a služeb zařízení denní péče o děti. Texty jsem pročetla v celkově 12 diskusích, které obsahovaly 58 relevantních příspěvků od 47 diskutujících.

U informací, umístěných na veřejně dostupných serverech, není nutné žádat účastníky diskusí o informovaných souhlas. Uživatelé přispívají do diskusí s vědomím, že jejich výroky jsou veřejně dostupné komukoli z řad uživatelů internetu. Anonymitu chrání uvádění tzv. nicků, tedy přezdívek. V rámci zachování úplné anonymity uživatelů diskusí neuvádím kromě data příspěvku žádné další bližší informace.

Analýzu dat jsem prováděla pomocí takzvaného kódování jako základního nástroje pro analýzu kvalitativních dat. Při pročitání diskusních příspěvků jsem texty řadila do základních tematických kategorií, k nimž jsem přiřazovala jednotlivé kódy dle identifikovaných motivů, které vystihují význam výroku. Ke každému nalezenému kódu jsem si vedla evidenci všech uživatelů s údaji o četnosti jejich příspěvků k danému kódu.

5. Souhrn možných opatření a nástrojů pro-rodinné politiky

Harmonizace práce a rodiny lze podpořit systémem formálních či neformálních opatření. Formální opatření jsou formována a realizována opatřeními rodinné politiky, politiky trhu práce či zaměstnavateli. Neformální opatření představují výpomoc rodinných příslušníků a přátel při zajištění péče o děti a domácnost. Strategie rodičů v oblasti skloubení pracovních a rodinných povinností jsou ovlivněny dostupností těchto opatření a rovněž kompatibilitostí těchto opatření s očekáváními a potřebami rodin s dětmi (Plasová, 2008).

Rodinnou politiku daného státu lze považovat za výchozí parametr, z něhož formují zaměstnavatelé včetně trhu práce dále svůj pozitivní či negativní přístup k flexibilním formám zaměstnání. „Pokud budeme považovat politiky na státní úrovni za primární, neboť vytváří základní rámec, pak mnoho těchto opatření je realizováno v závislosti na tom, jak s nimi konkrétní zaměstnavatel zachází, tedy zda nastavená pravidla dodržuje či má sklon je různými způsoby obcházet nebo naopak vytváří dokonce další „nadstandardní“ opatření, které jdou až nad rámec zákonných norem“ (Plasová, 2008: 210).

Na obecné úrovni převládá názor, že v otázce postoje zaměstnavatele k potřebám svých zaměstnanců je vnímavější veřejný sektor oproti sektoru soukromému, a to především v neziskových organizacích. Zaměstnavatelé zpravidla odmítají, že by vůči rodinným potřebám svých zaměstnavatelů cítili lhostejnost, nicméně svou roli považují spíše za dílčí. Svá opatření jako opatření zaměstnavatelů vnímají zpravidla jako doplňující k opatřením státu či jiných třetích subjektů (Plasová, 2008).

Opatření, která umožňují rodičům snazší organizaci pracovních a rodinných povinností, lze rozdělit do tří hlavních skupin:

- alternativní formy zaměstnání umožňující časovou a prostorovou flexibilitu;
- opatření umožňující úplné či částečné opuštění trhu práce z důvodu péče o dítě;
- služby zařízení péče o děti.

5.1 Alternativní formy zaměstnání z hlediska časové a prostorové flexibility

Úpravy a varianty flexibilních pracovních úvazků jsou řešeny a upravovány zákoníkem práce, který slouží rovněž jako výchozí dokument při tvorbě směrnic a kolektivních smluv podniků v rámci uspořádání pracovní doby a způsobu vykonávání práce svými zaměstnanci.

Obecně platí, že míra problému harmonizace práce a rodiny úzce koreluje s umístěním pozice v hierarchickém uspořádání daného podniku. Jinými slovy, čím vyšší pozici žena či muž zaujímá, tím větší je na jedince kladen tlak a „práce je definována tak, jako by rodina neexistovala“ (Křížková, Pavlica, 2004: 77). „Pro ženy je přitom řešení vztahu práce a rodiny každodenní realitou, kterou jim společnost znesnadňuje. Podmínky trhu práce, kdy musí pracovníci jednat tak, jako by je jejich soukromý život téměř nezajímal, zcela automaticky znesnadňují ženám (ale i mužům) možnost plně se realizovat v práci a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině“ (Křížková, Pavlica, 2004: 77).

5.1.1 Nástroje alternativních forem zaměstnání

Pružná pracovní doba: představuje formu nerovnoměrné a nepravidelné pracovní doby, vzniklé na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zahrnuje v sobě i další podobné flexibilní formy zaměstnání jako tzv. stlačený pracovní týden, kdy jde zpravidla o plnou pracovní dobu rozdělenou do méně než 5 pracovních dní. Je stanovena základní pracovní doba, během níž musí zaměstnanec vykonávat pracovní činnost, zpravidla od pozdních ranních hodin do brzkého odpoledne. Zaměstnanec si podle svých potřeb volí začátek a konec pracovní doby, přičemž je povinen za určité časové období naplnit takzvané konto pracovní doby, a to zpravidla v časovém úseku dne, týdne, měsíce či čtvrtletí (Křížková, Pavlica, 2004);

- zkrácené/částečné úvazky: mohou být nastaveny v různé velikosti pohybující se v rozmezí od 0,1 do 0,9 a umožňují rozvržení práce do méně než 5 pracovních dnů týdně. Mohou se sjednávat i v takzvaných týdenních cyklech, kdy je určena týdenní pracovní doba, například 20 hodin (Křížková, Pavlica, 2004);
- sdílení pracovního místa (job sharing): jedná se jedno pracovní místo, sdílené dvěma či více zaměstnanci. Vzájemně si mezi sebou koordinují pracovní úkoly a

jsou společně odpovědní za svou pozici. Část pracovní doby mohou vykonávat společně nebo se jedná o tzv. rozdělený pracovní úvazek, kdy jde o skutečné rozdělení celé pracovní doby (Křížková, Pavlica, 2004);

- stlačený pracovní týden: pracovní doba plného i částečného úvazku není v tomto případě rovnoměrně rozdělena do pěti pracovních dní, nýbrž do menšího počtu, zpravidla čtyř pracovních dní (Křížková, Pavlica, 2004);
- práce z domova (home office): s rozvojem výpočetní techniky a zvýšením počítačové gramotnosti dochází k pomalému zavádění možnosti práce z domova, která byla do té doby spjata pouze s pracemi manuálního charakteru. Obvykle se kombinuje tento způsob práce i s částečným setrváním v sídle zaměstnavatele. Mezi výhodami tohoto způsobu zaměstnání jsou zmiňovány: lepší výkonnost zaměstnance, a to až o 20%; redukce automobilismu ve velkých městech; vliv na redukci nezaměstnanosti především v místech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Ne pro všechny typy zaměstnání je home office vhodný, a to především u pracovních pozic, kde je nutné budování a udržování sociálních kontaktů. Od zaměstnance rovněž vyžaduje velmi dobré organizační schopnosti a respektování určeného času pro práci ostatními členy domácnosti (Křížková, Pavlica, 2004).

5.1.2 Podmínky zavádění flexibility na trhu práce

Na proces zavádění alternativních forem zaměstnání na pracovištích a jejich výhod či nevýhod existují různé názory. Na jedné straně flexibilita umožňuje skloubení práce s péčí o rodinu a domácnost, čímž přestávají mezi sebou oba tyto sféry světa existovat striktně odděleně, ale dochází k propojení placené produktivní práce s prací neplacenou. Na druhé straně může toto propojení vést k nemožnosti vyhrazení času pro specifickou činnost a dochází tak k vykonávání všech povinností souběžně, což může mít neblahý vliv na výsledky práce. Jedinec je navíc ohrožen workoholismem, protože pracovní činnost může snadno naplnit veškerý čas, jenž byl původně určen pro rodinu a volnočasové aktivity. Navíc odborníci varují, že zavedením flexibility genderové nerovnosti nelze odstranit. Zatímco ženy možnost alternativních forem zaměstnání využijí k propojení placené a neplacené práce, pro muže se bude jednat stále o dvě striktně oddělené sféry (Křížková, Pavlica, 2004).

V rámci českého prostředí lze zaznamenat jen velmi pomalé a omezené zavádění těchto nástrojů do struktur organizace práce. Jsou vnímána jako opatření určená ženám, protože se očekává jejich větší aktivita ve sféře neplacené práce, čímž se nerovné postavení žen na trhu práce ještě více prohlubuje a muži nejsou nijak motivováni k zvýšené participaci na neplacené práci v rámci péče o rodinu a domácnost. Nástroje jsou zpravidla využívána na nižších pracovních pozicích či pozicích s menší odpovědností. U žen i mužů na vyšších pozicích v rámci hierarchie daného podniku se možnosti harmonizace práce a rodiny nijak zásadně nemění (Křížková, Pavlica, 2004).

V zemích, kde dochází k plošnému a širokému zavádění flexibility, zacílené výhradně pro ženy, dochází k jejich další stigmatizaci jako nerovných zaměstnanců ve vztahu k jejich mužským protějškům. Navíc jsou ohroženy zneužíváním ze strany zaměstnavatelů jako levná pracovní síla (Křížková, Pavlica, 2004). „Výsledkem tendence vytváření „flexibility pro ženy“, aby lépe zvládly rodinnou zátěž vedle zaměstnání, by mohlo být i zastavení vývojem směrem k egalitárnější dělbě práce v rodině. Hrozí zde totiž riziko stagnace až retrográdního vývoje, kdy muži by zůstali v roli hlavních živitelů rodin (pracujících na plný úvazek) a ženy by nadále na sebe braly větší odpovědnost za rodinu“ (Křížková, Pavlica, 2004: 80).

Pracovní flexibilita jako nástroj harmonizace práce a rodiny by měla být zacílena jak na ženy, tak muže. Zaměstnanec využívající tyto nástroje by neměl být nijak diskriminován a měl by disponovat stejnými výhodami jako zaměstnanec v běžném pracovním režimu. Ženy se s diskriminací na trhu práce setkávají z důvodu jejich reálného či potencionálního mateřství a s tím spjatých další rodinných povinností. S úsilím o dosažení genderové rovnosti ve společnosti a změnou ženských rolí začínají i muži veřejně artikulovat svůj zájem na péči o děti a podílení se na rodinných povinnostech (Křížková, Pavlica, 2004). „Právě tendence změnit role mužů se může stát důležitým hnacím motorem změn v pracovní oblasti, která byla „ušíta na míru“ tradičně definovanému modelu mužského jednání“ (Křížková, Pavlica, 2004: 80).

5.1.3 Využívání alternativních forem zaměstnání v podmínkách České republiky

Flexibilita je v rozvinutých evropských zemích již po desítky let významným trendem v oblasti trhu práce a je očekávána jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele z hlediska jeho schopnosti vnímat a aktivně přizpůsobovat pracovní podmínky vůči rodinným potřebám zaměstnance. Česká republika jako součást střední Evropy za vývojem trendu flexibility zaostává. Zaměstnanci na českém trhu práce pracují obvykle na plný úvazek, uzavírají pracovní poměr na dobu neurčitou a jsou zvyklí pracovat přesčas (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013).

„V České republice sice upravuje flexibilní pracovní režimy zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), v praxi ale zatím nejsou příliš využívány. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, avšak zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně“ (Formánková, Křížková, 2009: 14). Zatímco podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek tvořil v rámci zemí EU-27 v roce 2014 32,4%, v České republice tento podíl tvořil pouze 9,5% všech pracujících žen².

Existující nabídka a poptávka po pro-rodinné politice nezaručuje skutečně reálné využití těchto nástrojů a umožnění bezproblémového skloubení práce s rodinným životem (Formánková, Křížková, 2009). „Organizační prostřední je z hlediska pracovních podmínek velmi komplexní a vedle nabídky alternativních pracovních režimů jsou velmi důležité také podmínky, do nichž jsou tyto příležitosti k redukci či flexibilitě pracovní doby či místa výkonu práce zaváděny a jakým způsobem jsou vyjednávány, jaký mají takto zaměstnaní státu spod“ (Formánková, Křížková, 2009: 14).

Důležitou roli má v této problematice „ochrana pracovního místa, jistota zaměstnání, příjmu a možnost přecházet z alternativního (např. zkráceného) úvazku na plný a zpět, rovnost příležitostí k pracovnímu postupu a ke zvyšování kvalifikace nebo rovný přístup k zaměstnaneckým výhodám (benefitům). Vzhledem k tomu, že naprostá většina osob pečujících o děti a využívajících rodičovskou „dovolenou“ a těch, kteří mají zájem o alternativní pracovní úvazky pro lepší možnosti kombinace pracovního a rodinného

² <http://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154425.pdf/30669ed6-d16d-43a3-9935-cf6d98432dda?version=1.0> (cit. dne 06.03.2016)

života, jsou ženy, důležitým aspektem je zde genderová rovnost“ (Formánková, Křížková, 2009: 14).

Evropská strategie zaměstnanosti (COM 2007/0359) představuje od roku 2007 koncept takzvané flexijistoty, tedy spojení zaměstnaneckých jistot a flexibility. Předmětem politiky flexijistoty je zvýšení dostupnosti flexibilních forem zaměstnání na trhu práce při současné garanci sociálních programů a benefitů, které jsou standartně spjaty s plným pracovním úvazkem na dobu neurčitou (Nekolová, 2008 in Formánková, Křížková, 2009). Cílem této evropské sociální politiky je přizpůsobit trh práce globálním trendům, které na zaměstnavatele kladou v oblasti konkurenceschopnosti čím dál větší nároky stejně jako na trend flexibility (Formánková, Křížková, 2009). „V České republice dosud nedošlo k diskusi konceptu flexijistoty ani formulaci a implementaci politik s ní souvisejících. Česká politika zaměstnanosti doposud osciluje okolo konceptu flexibility, jistota a ochrana zaměstnanosti jako na evropské úrovni rozpoznáný nezbytný partner politik pracovní flexibility chybí. Toto zaostávání je mj. důsledkem dlouhodobě chybějící aplikace metody gender mainstreamingu a mainstreamingu sociálního zasnování při vytváření politik zaměstnanosti v České republice“ (Formánková, Křížková, 2009: 15).

5.2 Opatření umožňující úplné či částečné opuštění trhu práce z důvodu péče o dítě

V této kategorii nástrojů jsou zahrnuta ta opatření, která umožňují dočasný odchod z placeného zaměstnání jednomu z rodičů z důvodu péče o dítě, přičemž toto dočasné opuštění může být úplné či nabývat jen částečného rozsahu. Tyto opatření lze rozdělit do dvou podkategorií, a to opatření formou daňových úlev a dávek či příspěvků, které alespoň částečně kompenzují ušlý výdělek ze zaměstnání, a dále účelové absence na trhu práce z důvodu péče o dítě ve formě mateřské/otcovské a rodičovské dovolené.

Parametry těchto opatření udává rodinná politika státu a zaměstnavatelé jsou povinni se jimi řídit. Zaměstnavatelům v souvislosti s uzákoněnou ochranou pracovního místa mohou vznikat náklady s hledáním a zaškolením zástupných zaměstnanců po dobu mateřské či rodičovské dovolené a může být na ně kladen větší tlak na schopnost

organizace práce. Rovněž rodiče na mateřské či rodičovské dovolené mohou pociťovat nedostatečnou výši kompenzačních dávek po dobu absence na trhu práce a ohrožení své kvalifikace a nabytých zkušeností z důvodu dočasně chybějící participace na placené práci.

5.2.1 Problematický přechod žen na trh práce po rodičovské dovolené

V post-komunistických zemích včetně České republiky je v posledních několika letech sledován trend takzvaných re-familializujících politik (Saxonberg, Sirovátka 2006 in Bartáková, 2008). Tyto veřejné politiky se vyznačují preferencí zachování péče o děti v rodinném prostředí s tím, že pečující rodič, zpravidla žena, je povzbuzována k dlouholetému opuštění svého zaměstnání z důvodu péče o dítě. V sociální politice České republiky se od 90. let promítal takzvaný genderový konzervatismus, jenž je charakteristický dlouhou rodičovskou dovolenou v kombinaci s nízkou dostupností kvalitní formální péče o děti (Bartáková, 2008). Evropské statistiky pracujících žen dokazují vliv nízkého věku dítěte na profesní aktivitu žen na českém trhu práce. Zatímco průměr zemí EU-15 dokládá v roce 2009 celkový podíl 61,3% zaměstnaných žen, pečujících o nejmladší dítě do 5 let věku, v České republice bylo takto v roce 2009 aktivně participujících žen na trhu práce pouze 35,1%. S věkem dítěte se však tento poměr obrací. Země EU-15 dokládají podíl 68,6% pracujících žen, jejichž nejmladší dítě dosahuje věku 6 až 11 let. V České republice je takto výdělečně činných 81,5% žen³.

Z perspektivy požadavků a podmínek na trhu práce je však příliš dlouhá rodičovská dovolená pro plynulý návrat do zaměstnání velmi riziková a problematická (Bartáková, 2008). „Jde například o riziko ztráty či snížení lidského kapitálu pečující osoby, snížení sebevědomí ve světě práce, ekonomickou závislost na partnerovi či sociálním státu, ztrátu sociálních sítí atd.“ (McDonald 1997: 25 in Bartáková, 2008: 178).

³ Eurostat Statistical book. Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Edition 2009.

Výrazný efekt v redukci rizika nezaměstnanosti spočívá v úrovni vzdělání (Bartáková, 2008). „Vzdělání má prokazatelně význam nejen na postavení žen na pracovním trhu celkově, ale i na strategie návratu žen z rodičovské dovolené na trh práce“ (Bartáková, 2008: 184). Ženy s vysokoškolským vzděláním jsou rovněž výrazněji více motivovány k dřívějšímu návratu na trh práce v perspektivě úsilí „o návratnost investic do vysokého lidského kapitálu a také vysokými náklady příležitostí (zejména ztráta lidského kapitálu a ušlý zisk) v případě dlouhého setrvání mimo pracovní trh“ (Bartáková, 2008: 183).

Sociologické teorie považují faktor vzdělání za více či méně rozhodující faktor v otázce postavení žen na trhu práce. Preferenční teorie socioložky Catherine Hakim (Hakim, 2000) ve svém zaměření na vztah žen k profesnímu a rodinnému životu pokládá důraz na osobní preference jako klíčový faktor. Tyto osobní preference jsou však diferencovány jako uvnitř sociální a příjmové třídy, tak v rámci vzdělanostní úrovně.

Normativní teorie oproti tomu považuje vzdělání za klíčový faktor. Podle sociologa Ingelhart (citováno in Hamplová, 2003 in Bartáková, 2008) jsou lidé s vyšším vzděláním vystaveni menší míře nejistoty a tudíž inklinují k takzvaným postmaterialistickým hodnotám více ve srovnání s lidmi s nižším vzděláním. Vysokoškolsky vzdělaní lidé tak oceňují hodnoty jako svoboda, nezávislost, seberealizace a lze u nich očekávat větší míru napětí v oblasti pracovního a rodinného života. Ženy s vyšším vzděláním tak inklinují k rychlému návratu do zaměstnání v souvislosti s vnitřní potřebou po sebe naplnění a profesního uznání (Bartáková, 2008).

Podle sociologů má faktor vzdělání rovněž vliv na chování zaměstnavatelů. Ti si jsou vědomi potřeby udržet určitou úroveň lidského kapitálu u vysoce kvalifikovaných žen, neboť ztráta takových zaměstnankyň by pro ně představovala vznik nákladů na hledání a zaškolení nového personálu (Hatt 1997 in Bartáková, 2008). Pro-rodinná opatření jsou tak nabízena především ženám s vysokou kvalifikací (Bartáková, 2008).

Rozhodnutí žen, po jak dlouhou dobu setrvávají na rodičovské dovolené, je úzce determinováno existující sociální politikou, přičemž platí, že i tento vliv může nabývat různého významu u různých skupin žen. Roli hraje dostupnost zařízení péče o děti, nastavení rodičovské dovolené a rodičovských dávek (Bartáková, 2008).

5.3 Služby zařízení péče o děti

Služby zařízení péče o děti mohou být soukromého a veřejného charakteru, přičemž platí na obecné úrovni, že soukromé formy těchto služeb jsou výrazněji dražší než zařízení, provozované a dotované státem, kraji či obcemi. Aby byla tyto zařízení dostupná, je nutné zajištění jejich dostatečných kapacit, a to především v hustě osídlených oblastech. Rovněž je klíčová schopnost státu, kraje či obce včasné reagovat na demografické trendy populace tak, aby síť těchto zařízení dokázala adekvátním způsobem uspokojovat potřeby rodičů.

Otázka vhodnosti využívání služeb zařízení péče o děti do 3 let věku je častým tématem v mnoha studiích, týkajících se příznivého osobnostního vývoje dítěte a psychologických vazeb mezi matkou a dítětem. Především v postkomunistických zemích je významný vliv tzv. dědictví minulosti, které má přesah na příklon k preferenci zajištění služeb péče o malé děti prostřednictvím rodiny samotné. V socialistickém Československu byla institucionální péče spjata se špatnými zkušenostmi a nízkou kvalitou péče. S důrazem na plnou zaměstnanost žen v rámci socialistické ideologie byly ženy nuceny vracet se do zaměstnání velmi brzy a svěřit dítě do péče jeslí (Sirovátka, Bartáková, 2008). „Imperativ zaměstnanosti platil v minulém režimu prakticky pro všechny občany v produktivním věku a navíc byl i ekonomickou nezbytností. České ženy jsou tak již téměř po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin (oproti ženám „na Západě“, které na trhu práce začaly systematictěji pronikat až od 70. let minulého století). (...) Zároveň jsou však stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče“ (Bartáková, 2008: 178-179).

V průběhu 80. let došlo k odklonu od této preference a ustanovila se norma 3 let věku dítěte jako hranice, do kdy je vhodné ponechat dítě ve výhradní péči matky (Sirovátka, Bartáková, 2008). „Péče o nejmladší děti není odmítána navzdory převažujícím názorům o potřebě rodičovské péče o nejmenší děti. Za nejvhodnější způsob zabezpečení dětí ve věku batolat (příp., byť ne často, nemluvnat) se však považují rodinné formy péče“ (Kuchařová, Svobodová, 2006: 5).

6. Podmínky a pozadí vývoje rodinné politiky ČR a SRN

V rámci rozvoje rodinné politiky se mnohé členské státy Evropské unie v posledních letech zavázaly k přijetí a naplňování takzvaných barcelonských cílů, ustanovených v roce 2002. Barcelonské cíle jako vnímány jako základní předpoklady pro rozvoj modernizované společnosti, a to v celé Evropské unii. Cílem kapitoly „Barcelonské cíle vyzývají k rozvoji péče o děti a politik zaměstnanosti“ je pomoci rodinám sladit jejich profesní život s péčí o rodinu a domácnost a rovněž vyvinout účinnější politiky zaměstnanosti (Špidla, 2009).

Členské státy EU vypracovaly, schválily a rovněž zavádějí Barcelonské cíle na základě těchto premis (Špidla, 2009):

- Barcelonské cíle umožňují lepší přístup k zaměstnání oběma rodičům, dosáhnout větší rovnosti mužů a žen a současně jim umožnit založit rodinu, přičemž je rodičům umožněno rozvíjet plně potenciál svých dětí;
- ženám jsou dávány větší šance při jejich vstupu na trh práce a propast mezi muži a ženami se zmírňuje;
- Barcelonské cíle přispívají k řešení neodvratných demografických problémů prostřednictvím umožnění sladění výchovy dětí s placenou prací, čímž je zajištěn rodičům pravidelný příjem a je rovněž zajištěno dobré fungování společnosti.

S pojmem rodinná politika se váže řada definic. Podle Lamperta znamená rodinná politika „soubor opatření a nástrojů, pomocí nichž nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci“ (Lampert, 1985 in Matějková, Paloncyová, 2004: 7). Podle Polákové se pod pojmem moderní rodinná politika rozumí „vědomé a cílevědomé působení veřejných institucí na právní, ekonomický a sociální stav rodiny, na její členy a její prostředí. Rodinná politika by měla vycházet ze základních právních norem, ve kterých je rodina předmětem zvláštní ochrany státu, rodině a jejím členům jsou zaručena práva na svobodu a sebeurčení; zvolené uspořádání tedy vylučuje přímé zásahy státu do rodin“ (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997 in Matějková, Paloncyová, 2004: 8).

V širším pojetí se rodinná politika váže na všechny oblasti veřejných politik, „jež mohou mít potenciální vliv na blaho rodin, včetně politik a opatření ve veřejné dopravě, imigraci, bezpečnosti, vzdělání apod.“ (Gauthier podle Bavagos, Martin, 2001 in Matějková, Paloncyová, 2004: 8).

Rodinná politika představuje podle demografa Kučery (2009) „úsilí vytvářet různými společenskými opatřeními příznivé podmínky pro vznik legitimních manželských svazků a jejich existenci (trvání) jako prostoru pro reprodukci v rodinách (počty dětí) a současně tvorbu lidského (sociálního) kapitálu výchovou a vzděláváním dětí v nich. Jde tedy vždy o politiku pro rodiny s dětmi, pro péči o ně a výchovu. Děti jsou v tomto smyslu středem rodinné politiky, rodiče převodním „nástrojem“ ve vztahu mezi společnostmi a dětmi“ (Kučera, 2009: 274).

Při definici rodinné politiky se vychází z předpokladu, že rodinná politika tvoří významnou součást sociální politiky dané země, je zakomponována do společenského rámce a je financována prostřednictvím výběru daní (Kučera, 2009).

6.1 Demografické trendy v perspektivě Evropské unie

Ačkoli podle dlouhodobých demografických prognóz má populace na Zemi do roku 2050 vzrůst na více než 9 miliard lidí, 95% tohoto nárůstu se má týkat rozvojových zemí. Evropská populace oproti tomu stárne, počet obyvatelstva roste v porovnání se zbytkem světa nejpomaleji a v průběhu příštích 20 let se očekává pokles populační křivky. Vlivem nízkých měr porodnosti (v roce 2013 činila v EU-28 míra porodnosti 1,55 dítěte na ženu, za optimální míru k udržení populační rovnováhy je však považováno 2,1 dítěte na ženu⁴) a prodloužené průměrné délky života Evropanů se očekává do roku 2050 více než 30% podíl lidí nad 65 let v Evropské populaci, což představuje nárůst o 60 milionů lidí na 135 milionů Evropanů. Na trhu práce se tak očekává významný nedostatek osob v produktivním věku, který je dnes hrubě odhadován na 48 milionů. Představitelé vládních politik v čele s Evropskou unií tak usilují o co nejvyšší zapojení osob v produktivním věku na placené práci a zabránění

⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics (cit. dne 27.02.2016)

vylučování určitých skupin populace dle genderu, rodinného statusu či věku na participaci na trhu práce (Špidla, 2008).

6.2 Evropská unie jako aktér rodinné politiky

Dosažení harmonizace mezi pracovními povinnostmi a péčí o rodinu představuje jednu z klíčových priorit sociální politiky Evropské unie. Představitelé Evropské unie si uvědomují, že genderová rovnost může být dosažena pouze nastolením rovného podílu na zodpovědnosti mužů a žen za péči o děti a domácnost. Cílem je nastolení takových opatření, které ženy osvobodí od volby, zda mít či nemít rodinu, a to nejen kvůli ideji genderové spravedlnosti v perspektivě nárůstu podílu žen na trhu práce, ale rovněž kvůli dlouhotrvajícím demografickým změnám vedoucím ke stárnutí Evropské populace (Špidla, 2008).

Aktivita a zájem Evropské unie a nastolení optimálních podmínek k ochraně zájmů rodinného soužití a zachování aktivní účasti žen na trhu práce je datován již od 90. let, kdy byly vydány evropským legislativním orgánem následující Směrnice:

- Směrnice 92/85/EEC o těhotných zaměstnankyních;
- Směrnice 76/207/EEC doplněná Směrnicí 2007/73/EC o ochraně pracovního místa, týkající se žen po ukončení mateřské dovolené;
- Směrnice 94/34/EC o rodičovské dovolené.

Strategie Evropské unie v oblasti rodinné politiky se opírají o Barcelonské cíle, které Evropská rada ustanovila v březnu roku 2002 a v nichž deklarovala úsilí o odstranění překážek, které ženám brání v aktivní a plné účasti na trhu práce, přičemž by měl být podpořen aktivní rozvoj zařízení péče o děti v takovém rozsahu, aby bylo dosaženo do roku 2010 cíle zaopatřit minimálně 90% dětí předškolního věku v denních zařízeních péče a totéž u minimálně 33% dětí ve věku do 3 let.

V roce 2006 vydala Evropská komise „Plán uplatňování rovnosti žen a mužů“, platný do roku 2010, kde si v odkazu na hospodářském růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti vytyčila šest prioritních oblastí:

- rovnocenná ekonomická nezávislost jak mužů, tak žen;

- sladění soukromého a pracovního života;
- rovnocenné zastoupení v rozhodovacích procesech;
- odstranění všech forem násilí, založených na genderové příslušnosti;
- odstranění genderových stereotypů;
- podpora genderové rovnosti v politické oblasti.

Zlepšení podmínek pro harmonizaci práce a rodiny mělo být dosaženo těmito opatřeními⁵:

- rozšíření pružných pracovních podmínek pro ženy i muže, které usnadní jejich vstup na trh práce, schopnost se na trhu práce stabilně udržet, lepší jejich pracovní produktivitu, uspokojení z práce a zároveň zaměstnavatelé budou moci těžit z možnosti vytváření dobrého jména v perspektivě vytváření příznivých pracovních podmínek pro sladění práce a rodiny;
- rozšíření a zkvalitnění sítě zařízení denní péče;
- zaostření rodinných politik na rovnoměrně zastoupení mužů a žen v péči o rodinu s cílem většího zapojení mužů na neplacené práci a jejich motivace převzít spravedlivý podíl v nároku na rodičovskou dovolenou.

S odkazem vlivu demografických změn na rodinné chování a schopnost sloučení práce a rodiny bylo na summitu Evropské unie v roce 2007 přijato rozhodnutí o vzniku Evropské aliance pro rodiny (*The European Alliance for Families*). Cílem činnosti má být zachování budoucího ekonomického a sociálního vývoje, jichž má být dosaženo uplatněním více pro rodinně zaměřených politik členských zemí Evropské unie. Činností aliance má být vytvoření platformy pro výměnu zkušeností a dobré praxe mezi jednotlivými členskými zeměmi pro vytváření příznivých opatření pro podporu pracujících rodičů⁶.

Evropská unie vydává programy a doporučení s platností pro všechny členské země. Rodinné politiky jednotlivých zemí se však mezi sebou liší, přičemž se v oblasti nastavení rodinné politiky obecně rozlišuje mezi zeměmi západní a východní Evropy, a to s odkazem na odlišnosti právního a sociálního charakteru těchto zemí. 25 členských

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>, (cit. dne 27.02.2016)

⁶ http://familieeuropa.de/european-alliance-for-families_en.html (cit. dne 27.02.2016)

států Evropské unie nabízí více než 14 týdnů mateřské dovolené. Průměr Evropské unie činí 23 týdnů. Obecně platí, že země východní Evropy disponují delší mateřskou dovolenou, a to 27 týdnů. Doporučení Evropské komise dle Směrnice 92/85/EEC a organizace ILO (*International Labour Organisation*) činí optimální délka mateřské dovolené 18 týdnů⁷.

Průměrná výše dávky během mateřské dovolené odpovídá podle dat Evropské unie z roku 2015 90% předchozího příjmu. 13 členských států poskytuje stoprocentní náhradu mzdy, ale s určením maximálního stropu. Obecně platí, že země západní Evropy poskytují vyšší dávku, odpovídající průměrně 93% původního příjmu před mateřskou dovolenou⁸.

Legislativa Evropské unie otcovskou dovolenou nijak nedefinuje. 23 členských zemí možnost čerpání otcovské dovolené nabízí, 17 z nich poskytuje dávku ve výši 100% předchozího příjmu. Doba trvání však variuje mezi 1 a 64 dni.

Rodičovská dovolená je upravená Směrnicí 2010/18/EU, která určuje 4 měsíce jako minimální dobu trvání. Nedefinuje však žádným způsobem minimální výši dávky. Průměrný počet týdnů, během kterých je v zemích Evropské unie čerpána rodičovská dovolená, je 86,9. 8 členských zemí nenabízí žádnou kompenzaci příjmu během rodičovské dovolené. Průměr výše dávky během rodičovské dovolené činí v Evropské unii 50% předchozího příjmu⁹.

Mezi Evropskými institucemi platí obecná shoda na důležitosti opatření, umožňujících sladění práce a rodiny z hlediska potřeby aktivní participace žen na trhu práce, která determinuje jako ekonomický růst dané země, tak genderovou rovnost ve společnosti. Ačkoliv jsou mateřská, otcovská a rodičovská dovolená významnými faktory v oblasti sladování práce a rodiny a jsou účinnými prostředky v řešení nerovné distribuce placené a neplacené práce mezi ženou a ženami, opatření Evropské unie jsou směřována

⁷ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

⁸ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

především na dostupnost zařízení péče o děti v souladu s takzvanými Barcelonskými cíli¹⁰.

V roce 2008 se Evropská komise zavázala revidovat Směrnici 92/85/EC v oblasti požadavku navýšení míry zaměstnanosti, a to především žen. Cílem programu Strategie EU2020 je dosažení podílu 75% zaměstnaných žen a mužů. Členské země Evropské unie se v tomto duchu zavázaly implementovat opatření v oblasti usnadnění harmonizace práce a rodiny. Genderovou propast v zaměstnanosti mužů a žen má odstranit či alespoň snížit standard osmnáctidenní mateřské dovolené s 100% náhradou předchozího příjmu, kombinovanou s delší a státem finančně podpořenou rodičovskou dovolenou. Evropská komise v této souvislosti rovněž zdůrazňuje příznivý efekt vysokých měr zaměstnanosti na růst měr porodnosti¹¹.

Podle evropského institutu EIGE (*European Gender Equality Institute*) jsou velké genderové rozdíly na trhu práce determinovány nedostatečnou flexibilitou v uspořádání pracovní doby a nízkou kvalitou částečným úvazků. Právě dostupnost a výhodné nastavení flexibilních a částečných úvazků může představovat úspěšnou alternativu k harmonizaci práce a rodiny tam, kde síť zařízení péče o závislé osoby je nedostatečná a uspořádání pracovní doby práce na plný úvazek je nekompatibilní. Na druhé straně mohou mít částečné úvazky negativní vliv na ekonomickou nezávislost, dlouhodobou finanční zajištěnost a kariérní postup. Částečné úvazky jsou stále využívány především ve specifických sektorech trhu práce, které jsou charakteristické nízkými příjmy. Osobám pracujícím na částečný úvazek je určen spíše stereotypní charakter pracovní náplně a úkolů, méně často se účastní školení určených ke zvýšení jejich kvalifikace¹².

Evropský institut pro genderovou rovnost (EIGE) definuje předmět politiky umožňující sladění práce a rodiny jako přímou podporu kombinace profesního, osobního a rodinného života. Tyto politiky se mají soustředit na asistenci v udržování takzvaného *work-life balance*. Tyto politiky mohou být rozděleny na ty, které ovlivňují podmínky na trhu práce a uspořádání pracovní doby, a rovněž na ty, které zavádějí a upravují

¹⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

¹¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

veřejně-politická opatření jako služby zařízení péče o závislé osoby, oficiální dobu strávenou mimo práci z důvodu péče o děti (mateřská, otcovská, rodičovská dovolená) a dávky určené pečujícím osobám/rodinám¹³.

6.3 Stát jako aktér rodinné politiky

Následující dvě kapitoly popisují politické ukotvení, vývoj a obecné zaměření rodinné politiky v ČR a SRN.

6.3.1 Rodinná politika v České republice

Rodinná politika České republiky je plně v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které vykonává úlohu koordinace koncipování a realizace rodinné politiky, včetně průběžného hodnocení dosahovaných výsledků a vytváří pro plnění jednotlivých cílů a opatření odpovídající realizační podmínky¹⁴. Rodinná politika představuje podle MPSV „souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Jelikož se jedná o politiku průřezovou, zasahuje do nejrůznějších veřejných oblastí života společnosti, jako je např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce, infrastruktura. Na druhou stranu se však týká oblasti vysoce soukromé, a musí tedy respektovat autonomii a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Rodinná politika je proto soustředěna na podporu rodiny ve výkonu jejich přirozených funkcí, nikoli na přebírání těchto rolí a zasahování do vnitřního života rodin, rozdělení sociálních rolí v rodině atd. Měla by pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně jako na jejich potřeby v konkrétních situacích“¹⁵.

V rámci slučitelnosti profesních a rodinných rolí si rodinná politika ČR klade za cíl „umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. Při vytváření podmínek k realizaci lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je však nutné nejen

¹² [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

¹³ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) (cit. dne 28.02.2016)

¹⁴ http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf (cit. dne 08.03.2016)

¹⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/4> (cit. dne 08.03.2016)

vyvážené zohlednění zájmů rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte)¹⁶.

V roce 2004 byla oddělením rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí na popud vlády ČR vydána takzvaná Národní zpráva o rodině, která byla vzata na vědomí jako podklad pro následné zpracování koncepce státní rodinné politiky. Výchozím impulzem k vydání Zprávy byly dlouhodobě negativní demografické trendy v populaci jako klesající sňatečnost a porodnost a s tím související negativní dopady na rozvoj společnosti a státu. Dále byly jako klíčové negativní faktory určeny nízká institucionální podpora rodiny za strany státu a pokles společenského respektu k instituci rodiny. Cílem Zprávy bylo zmapování současné situace života českých rodin včetně legislativních a institucionálních nástrojů pro podporu rodiny ve veřejné sféře. Kromě popsání společenské a demografické situace bylo cílem Zprávy rovněž analyzovat tehdejší současnou situaci ve společnosti z hlediska potřeb rodiny a identifikovat deficitní oblasti v rámci státní a veřejné politiky¹⁷.

Na základě vydané Národní zprávy o rodině byla Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2005 vydána Národní koncepce rodinné politiky, která reagovala na dlouhodobě negativní společenské a demografické změny, zaznamenané v České republice. Jako důvody, které vedly k vydání této zprávy, jsou v dokumentu určeny celkové negativní společenské změny s důrazem především na stále více oslabenou funkci rodiny a s tím spjatou ohroženou funkci celé společnosti. „Jinými slovy řečeno: bez soudržné rodiny nebude soudržná společnost a lidé budou méně spokojeni se svým životem; nesoudržná společnost bude rozkládána vnitřními tensemi (včetně politických konfliktů) a bude se muset potýkat s nepřiměřeně vysokými dodatečnými náklady v rovině ekonomické, sociální a emocionální“¹⁸. Jako základní cíl bylo určeno vytvoření obecně příznivějšího společenského klimatu a podmínek pro rodiny, které jedincům umožní realizovat své osobní životní plány a naplňovat partnerské a rodičovské strategie. V rámci slučitelnosti profesních a rodinných rolí byly ustanoveny cíle a opatření se zaměřením na oblast

¹⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 08.03.2016)

¹⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/898> (cit. dne 08.03.2016)

¹⁸ http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf (cit. dne 08.03.2016)

služeb zařízení poskytující péči o předškolní děti; podporu slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře; podporu slučitelnosti profesních a rodinných rolí s tím, že jednotlivá navrhovaná opatření budou implementována do roku 2007¹⁹.

V roce 2008 byl vydán soubor prorodinných opatření v takzvaném Prorodinném balíčku, v němž si vláda ČR ustanovila za cíl nikoliv pasivní podporu rodiny, nýbrž vytváření podmínek a odstraňování překážek ztěžujících rodičům snadnější harmonizaci práce a rodiny. V rámci balíčku byla navrhována tato opatření²⁰:

- zavedení a podpora inovativních služeb zařízení péče o dítě, a to zejména předškolního věku;
- zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťujícím svým zaměstnancům péči o děti;
- zavedení slevy na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- zavedení otcovské dávky.

V témže roce vydalo MPSV metodické doporučení Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, dle kterého se za významné veřejně politické aktéry rodinné politiky řadí rovněž orgány státní správy na ústřední, regionální i místní úrovni; orgány samosprávy na regionální a místní úrovni, občanský sektor jako nestátní neziskové organizace a odbory; komerční sektor (zaměstnavatelé, poskytovatelé komerčních služeb; odborníci z řad akademické a výzkumné sféry; vzdělávací instituce; média a široká občanská veřejnost. Rodinná politika České republiky je institucionálně zabezpečena jen na ústřední úrovni, tedy Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ačkoliv dle zákona č. 129/2000 o krajích a zákon č. 128/2000 o obcích umožňuje zřízení odboru, žádný orgán na regionální či obecní úrovni v České republice dosud zřízen nebyl. „Aktivity v oblasti rodinné politiky na regionální a místní úrovni tak v České republice závisí na individuálním přístupu místních odborníků, zastupitelů, státních úředníků, případně aktivních občanů.“²¹.

¹⁹ http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf (cit. dne 08.03.2016)

²⁰ http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf (cit. dne 09.03.2016)

²¹ http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf (cit. dne 10.03.2016)

Metodické doporučení si klade za cíl vytvořit na krajské úrovni příznivé podmínky jak pro vznik, tak fungování rodin, a to prostřednictvím nejen finanční podpory, ale zejména formou podpory služeb pro rodiny s dětmi, společensko-kulturních akcí, vzdělávacích aktivit, dostupného bydlení a budování moderní a vhodné infrastruktury²².

6.3.2 Rodinná politika ve Spolkové republice Německo

Utváření rodinné politiky Německá je v kompetenci Ministerstva pro rodiny, seniory, ženy a mladistvé (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – dále BMFSFJ). Zákony a opatření v oblasti ochrany pracovního místa a podmínek pracovního trhu je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí (Ministerium für Arbeit und Soziales – dále BMAS).

V minulých letech byla směřována z popudu německé vlády opatření k deregulaci trhu práce a rozvoji flexibilních forem zaměstnání. Iniciativu vnesla jak deregulační komise kancléře Helmuta Kohla, tak v roce 2002 komise (Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) pod vedením Petera Hartz, jehož opatření vzešly ve známost jako součásti takzvaného Hartzova konceptu (Hartz-Konzept). Zaměstnavatelé i odboráři přijali navržená opatření v rámci politiky zaměstnanosti ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání. Obecně platí při prosazování jakýchkoliv opatření v německé politice princip kolektivního vyjednávání. Žádné opatření tak nemůže být prosazeno bez souhlasu všech zainteresovaných stran a partnerů (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013: 42). „Úprava pracovněprávních vztahů v Německu zahrnuje několik úrovní: národní legislativu, která definuje základní rámec a kolektivní vyjednávání (kolektivní smlouva) mezi reprezentanty zaměstnavatelů a odborů. Na úrovni podniků často probíhá kolektivní vyjednávání ve formě hledání dohody s radou pracujících (works council), která specifikuje kolektivní dohodu v podmínkách daného podniku“ (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013: 42).

Téma flexibilizace pracovního trhu a vytvoření vhodných podmínek pro harmonizaci práce a rodiny je jedním z klíčových aktivit BMFSFJ, které za tímto účelem vytvořilo

²² http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf (cit. dne 10.03.2016)

program „Vytvoření rovnováhy mezi rodinou a prací“ („Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“). Cílem tohoto programu je vytvoření nejen v oblasti trhu práce prostředí přátelské rodině, a to ve spolupráci se sociálními partnery (představitelé zaměstnavatelů a odborů), zaměstnavateli a průmyslovými svazy na úrovni regionální a komunální politiky. Pod záštitou tohoto programu vznikla rovněž iniciativa „Lokální aliance pro rodiny“ („Lokale Bündnisse für Familie“) a podnikový program „Faktor úspěchu - rodina“ („Erfolgsfaktor Familie“)²³.

Hlavní témata, jimiž se BMFSFJ věnuje, je rodina, starší lidé, rovnoprávnost žen a mužů, děti a mladiství a dobrovolná angažovanost. V oblasti rodiny si ministerstvo vytyčilo tyto cíle²⁴:

- vytvářet optimální rámcové podmínky pro sladění práce a rodiny;
- rozvíjet lokální společenství a organizace za účelem vytváření příznivých podmínek pro rodiny s dětmi na celospolečenské úrovni, stejně jako v oblasti pracovního trhu formou programu Erfolgsfaktor Familie;
- rozvíjet kvantitativní a kvalitativní úroveň služeb pro rodiny s dětmi;
- podporovat rodiče v jejich péči o domácnost a výchovu dětí;
- systematicky zdokonalovat úroveň poznatků a povědomí o životních podmínkách rodin v Německu jako báze pro následný vývoj rodinné politiky;
- vytvářet účinnější a efektivnější podporu rodin, systematicky implementovat vhodná opatření a finanční podporu zaměřenou na rodiny a v této souvislosti uskutečňovat analýzy a vyhodnocení dopadu daného opatření;
- rozvíjet návrhy a koncepty v rámci demografické vládní strategie ve spolupráci s dalšími ministerskými resorty, spolkovými zeměmi, organizacemi, sociálními partnery a dalšími aktéry.

V oblasti rovnoprávnosti žen a mužů proklamuje BMFSFJ následující úkoly²⁵:

- vytvářet odpovědné zákony a zákonné předpisy k prosazování rovnosti žen a mužů s dopadem na relevantní právní předpisy v kompetencích jiných ministerstev (například stanovení důchodových dávek ženám);

²³ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html> (cit. dne 15.03.2016)

²⁴ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Ministerium/aufgaben.html> (cit. dne 17.03.2016)

²⁵ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Ministerium/aufgaben.html> (cit. dne 17.03.2016)

- rozvíjet programy a iniciativy k rovnoprávnosti žen a mužů v oblasti trhu práce, rodiny, společnosti a politické sféry;
- koordinovat opatření k podpoře rovnosti na trhu práce a odstraňování genderových stereotypů;
- provádět průzkumy a projekty za účelem prosazování nástrojů a diskuzí na téma rovnoprávnosti, zveřejňovat výsledky těchto projektů a podporovat implementaci nástrojů na celostátní úrovni;
- poskytovat aktivní podporu těhotným ženám v nouzových a konfliktních situacích;
- vyjednávat v grémiích Evropské unie a Evropské rady téma rovnoprávnosti žen a mužů a prosazovat tak podporu rovnosti žen a mužů na mezinárodní úrovni.

V rámci tématu dětí a mladistvých si BMFSFJ stanovilo tyto cíle²⁶:

- podporovat výstavbu zařízení služeb péče o děti mladší 3 let a zajistit kvalitu těchto zařízení formou ročních investic ve výši 845 milionů eur;
- vytvářet podmínky pro uzákoněný předpis z 01.08.2013, jenž se týká zavedení právního nároku na zajištění péče o děti od jednoho roku věku.

6.4 Popis a srovnání vybraných ukazatelů vývoje v ČR a SRN

Následující kapitoly popisují historický vývoj a pozadí zaměstnanosti žen v obou zemích včetně srovnání vybraných demografických ukazatelů a popisu současného postavení žen na trhu práce v ČR a SRN.

6.4.1 Novodobý vývoj zaměstnanosti v České republice a Spolkové republice Německo se zaměřením na ženy

Pro českou zemi bylo předválečné i poválečné období charakteristické vysokou zaměstnaností žen. V roce 1948 tvořil podíl pracujících žen 36,5 %, přičemž do roku 1983 vzrostl vlivem ekonomických cílů centrálně řízeného státu včetně zaměstnanosti na 46,1 %. Vysoká participace žen byla podporována mnohými opatřeními jako rozvoj

sítě jeslí a mateřských škol. Klíčový vliv měla však především zákonem uložená povinnost pracovat, která tvořila formálně plnou (umělou) zaměstnanost. Socialistické Československo bylo charakteristické svými paternalistickými přístupy a opatřeními s vysokými měrami ideologicky řízeného přerozdělování, nivelizace mezd, mzdového ohodnocení na základě sociální politické angažovanosti a plně nárokovým systémem takzvaných sociálních jistot. Na muže bylo nahlíženo jako na živitele rodiny, přičemž ženám byla ukládána na základě genderových stereotypů povinnost takzvané dvojí směny. Uměle vytvářená přezaměstnanost kladla nižší nároky na výkon zaměstnanců na trhu práce, čímž profesní život nepředstavoval pro ženy problematickou sféru, která by byla vůči rodinnému životu v „konkurujícím“ postavení (Kuchařová, 2013).

Mzdové hodnocení zaměstnanců nezáviselo na výši kvalifikace či vzdělání, nýbrž na hospodářském sektoru, přičemž fyzické práce na dělnických pozicích byly ohodnoceny lepšími mzdovými podmínkami než práce ve službách. Tento faktor stejně jako růst mezd v závislosti na věku příjmově znevýhodňoval především ženy. Diferenciace příjmů domácností spočívala zejména v počtu dětí a výdělečně činných členů domácnosti (Večerník, 1998). Dvojí pracovní příjem v rodině byl tak nutností, přičemž platilo, že ženy pracovaly zpravidla za nižší mzdy a přebíraly povinnost za zabezpečení péče o děti za pomoci systému kolektivních zařízení, které byly finančně i prostorově dostupné (Kuchařová, 2013).

V důsledku obnovy tržních vztahů po roce 1989 došlo na počátku 90. let jak ekonomickému poklesu, růstu inflace a poklesu reálných mezd, tak k výraznému nárůstu míry nezaměstnanosti, která se v protikladu k západním evropským společnostem projevila rovněž na poklesu aktivity žen na trhu práce. Tento jev souvisí s prvkem přerušované profesní dráhy žen z důvodu péče o závislé osoby v domácnosti, který byl navíc podpořen oslabenou funkcí systému denní péče o děti. Pokles participace žen byl také podpořen tendencí koncentrace ženské pracovní síly v oborech, které byly těsně po společensko-ekonomické transformaci nejvíce postiženy krizí a útlumem (Kuchařová, 2013).

²⁶ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Ministerium/aufgaben.html> (cit. dne 17.03.2016)

„Přechod k tržnímu hospodářství po roce 1989 zcela změnil podmínky zaměstnanosti. Začaly se prosazovat meritokratické principy, soutěživost a konkurence, vzrůstala role vzdělání a byla potlačena alokace pracovních sil podle politicko-ideologických principů (kádrování, politický protekcionismus aj.). Negativně to dopadlo na některé dříve preferované skupiny profesí, vč. některých oborů zpracovatelského průmyslu, tradičně zaměstnávajícího vysoký podíl žen“ (Kuchařová, 2013: 16).

Spolu s růstem nezaměstnanosti došlo ke změnám chování, v důsledku obav ze ztráty pracovní pozice, přičemž došlo k diverzifikaci měr nezaměstnanosti na základě regionálního hlediska. Určitě skupiny populace se staly na trhu práce zranitelnější, a to především ženy nižších věkových kategorií do 34 let (Kuchařová, 2013).

Ve Spolkové republice Německo lze vývoj od roku 1960 do roku 2001 charakterizovat jako posun od plné zaměstnanosti k masové nezaměstnanosti. Zatímco v roce 1962 činil počet nezaměstnaných 154.523 osob (tehdejší Západní Německo), v roce 2001 již počet stoupl na 3.851.637 nezaměstnaných osob a dosáhl tak 25 násobku oproti roku 1962. Od roku 1973 míry nezaměstnanosti trvale stoupaly, přičemž skokových nárůstů dosahovaly v obdobích recese jako roky 1973, 1980 až 1982, 1993 a 1996. V 50. letech míra nezaměstnanosti překračovala 10 %. O 10 let později byla tato míra významně zredukována vlivem měnové reformy a rozvinutí sociálního systému Ludwigem Erhardem. Míra nezaměstnanosti po zavedení těchto opatření dosahovala okolo 1 %, přičemž tato fáze prakticky plné zaměstnanosti trvala až do roku 1973, kdy Německo zasáhla ropná krize a míra nezaměstnanosti se zčtyřnásobila. Od roku 1983 do roku 1990 trh práce kontinuálně rozšiřoval poptávku po nových zaměstnancích, a to vlivem příznivého hospodářského vývoje v těchto letech v souvislosti s ustanovením rámcových hospodářských podmínek a ke konsolidaci politik pod vládou kancléře Helmuta Kohla. Po znovusjednocení Německa v roce 1990 se míra nezaměstnanosti ve starých spolkových zemích pohybovala okolo 6,3 %, postupně však vzrůstala a dosáhla rekordně negativní míry 11,0 % v roce 1997. V nových spolkových zemích se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 10,3 (1991) a 19,5 % v roce 1998, přičemž v těchto zemích byla nezaměstnanost způsobena primárně přechodem z plánované ekonomiky na tržní hospodářství (Hinrichs, Giebel-Felten, 2002).

Od počátku nového tisíciletí se Německo v rámci rozvíjení veřejných politik na trhu práce soustředí na budování strategií v oblasti minimálních mezd. Obzvláště východní Německo platí za oblast s výhodnou pracovní silou v perspektivě schopnosti obstát konkurenci východních evropských sousedů. Byly tak zákonem upraveny předpisy k tzv. Minijobs, Midijobs, Ein-Euro-Jobs a okrajovým typům pracovních úvazků (geringfügige Beschäftigungsverhältnisse), které jsou široce zastoupeny ve veřejném sektoru a sektoru služeb a které platí za feminizované oblasti trhu práce. Obzvláště ženám-matkám jsou přisuzovány okrajové typy pracovních úvazků, čímž se upevňuje konzervativní model rozdělení genderových rolí, kde muž zaujímá roli živitele a žena roli pečovatelky. Ženám jsou tak přisuzovány pracovní pozice s horšími platovými podmínky a stávají se závislými na příjmech svého partnera. Tento model byl dále posílen v roce 2005 zavedením nových pravidel v rámci tzv. Hartzových reforem, kdy alokace finančních příspěvků není směřována na individuum, nýbrž jsou zkoumány příjmy celé domácnosti. Pokud je v takovém případě příjem partnera dostatečný, žena pečující v domácnosti o dítě navíc nemá nárok na rozšiřování své kvalifikace či možnost rekvalifikace (Luci, 2011).

6.4.2 Porovnání demografických údajů v ČR a Spolkové republice Německo

Demografický vývoj České republiky byl v minulosti ovlivněn totalitním režimem a byl značně odlišný od populačních trendů moderních západních společností. Pro tehdejší Československo byla charakteristická vysoká míra porodnosti na počátku reprodukčního období a rovněž vysoké míry potratovosti, sňatečnosti, rozvodovosti a úmrtnosti. V období transformace společnosti k tržnímu hospodářství se Česká republika rychle přiblížila svými populačními trendy demografickým trendům v západní Evropě (Rabušic, 2001).

Pro moderní západní společnosti je typický pokles porodnosti, který začal být v moderních západních společnostech pozorován demografy od 60. let 20. století. Ladislav Rabušic v této souvislosti hovoří o takzvané druhé demografické tranzici, která představuje vysvětlující schéma poklesu porodnosti a která byla rozvinuta belgickým demografem Ron Lesthaeghem a holandským demografem Dirk van de Kaa (Rabušic,

2001). Koncept spatřuje příčinu v takzvané ideové a kulturní změně, „jejíž osou je vznik nových idejí, názorů a postojů k různým oblastem života, jejich difuze do širších a širších sociálních okruhů a jejich postupné přijímání, což vede ke vzniku nových vzorců chování“ (Rabušic, 2001: 173).

Pokles porodnosti je vnímán v případě, kdy úhrnná míra porodnosti klesne pod hranici reprodukční úrovně 2,1 dítěte na ženu (Rabušic, 2001). Úhrnná plodnost dosahovala v roce 2013 v rámci zemí EU 27 průměru 1,55. V České republice i Německu byla tato úroveň ještě nižší, a to 1,46 v ČR a 1,39 v Německu (data Eurostatu 16/09/2015, Mezinárodní srovnání – Úhrnná plodnost).

V roce 2013 dosahovala plodnost žen největšího podílu ve věkové skupině 30 až 34 let. Průměrná plodnost dosahovala v této věkové skupině v zemích EU 28 míry 97,71. Ve věkové skupině 25 až 29 let činila průměrná míra 89,8, přičemž ve věkové skupině 35 až 39 let byla míra plodnosti vyšší (52,47) než ve věkové skupině 20 až 24 let. (45,44). Česká republika a Německo tyto věkové struktury dle míry plodnosti prakticky kopírují s jedinou výjimkou, a to vyšší míry plodnosti ve věkové skupině 20 až 24 let (41,89) oproti věkové skupině 35 až 39 let (39,93) (data Eurostatu 03/09/2015, Mezinárodní srovnání – Plodnost podle věku, 2013).

Tabulka 1: Plodnost podle věku, 2013, srovnání ČR a Německo

Země	10 - 14 let / years	15 - 19 let / years	20 - 24 let / years	25 - 29 let / years	30 - 34 let / years	35 - 39 let / years	40 - 44 let / years	45 - 49 let / years	50 a více let 50 and more years
EU 28	0,16	11,67	45,44	89,82	97,71	52,47	11,29	0,67	0,05
v tom :	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Česká republika	0,04	11,67	41,89	92,34	98,12	39,93	7,12	0,32	0,01
Německo	0,06	7,72	35,05	77,33	95,48	52,96	9,30	0,41	0,03

Zdroj: Eurostat, 03/09/2015, Mezinárodní srovnání – Plodnost podle věku, 2013, vlastní úprava

Průměrný věk matek při narození dítěte se rok od roku kontinuálně prodlužuje. Statistiky České republiky a Německa se v tomto směru také shodují a korelují s populačními trendy v rámci zemí EU 28. Zatímco však v České republice průměrný věk matek nepřesáhl ani v roce 2013 magickou hranici 30 let, v Německu byla tato věková hranice poprvé překročena již v roce 2008 (data Eurostatu 03/09/2015, Mezinárodní srovnání – Průměrný věk matek při narození dítěte).

Tabulka 2: Průměrný věk matek při narození dítěte, srovnání ČR a Německo

Země	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU 28	.	29,4	29,5	¹⁾ 29,6	29,7	29,8	29,9	¹⁾ 30,1	¹⁾ 30,1	²⁾ 30,3
v tom :										
Česká republika	27,2	28,6	28,9	29,1	29,3	29,4	29,6	29,7	29,8	29,9
Německo	28,8	29,5	29,7	29,9	30,1	30,2	30,4	30,5	30,6	30,8

Zdroj: Eurostat, 03/09/2015, Mezinárodní srovnání – Průměrný věk matek při narození dítěte, vlastní úprava

K významnému posunu věku došlo v rámci zemí EU při uzavření prvního manželství. Zatímco v České republice dosahoval věkový průměr žen při vstupu do manželství hodnoty 22,8 a u mužů 25,5, v roce 2013 uzavíraly ženy první sňatek v průměrném věku 28,5 a muži v 31,3 letech. V Německu je věkový průměr stabilně oproti ČR vyšší. V roce 1995 se ženy vdávaly v průměrném věku 26,7 (muži ve věku 29,5 let). V roce 2013 dosahoval průměrný věk žen hodnoty 30,5 a u mužů 33,2 (data Eurostatu 19/11/2015, Mezinárodní srovnání – průměrný věk při uzavření prvního manželství).

6.4.3 Současné postavení žen na českém a německém trhu práce

Česká republika a Německo patří mezi ty země Evropské unie, které disponují vysokou participací žen na trhu práce. V Německu stoupl procento pracujících žen ve věku od 15 do 65 let z 66,1 % v roce 2003 na 72,4 % v roce 2013 (publikace Bundesagentur für Arbeit – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014, 2015). Cílem strategie Evropské rady „Evropa 2020“ je dosažení podílu 75 % pracujících žen a mužů ve věku od 20 do 64 let²⁷. Česká republika a Německo cíle této strategie dlouhodobě splňují. V rámci země EU 28 dosahovala v roce 2014 míra ekonomické aktivity žen ve věku 25 až 54 let hodnoty 79,4 %. V České republice se míra participace žen udržuje na relativně stabilních hodnotách. Z dat Eurostatu lze však zachytit dopad hospodářské krize na pokles míry ekonomické aktivity žen. Německo si oproti tomu udržuje stabilně vzrůstající míru ekonomické aktivity žen bez negativního efektu hospodářské krize (data Eurostatu 27/10/2015, Míra ekonomické aktivity – ženy ve věku 25-54 let). Tento jev se dá vysvětlit nízkým zastoupením žen v méně na hospodářské konjunkturu citlivých oborech jako zdravotní a sociální služby (publikace Bundesagentur für Arbeit – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014, 2015).

Tabulka 3: Míra ekonomické aktivity – ženy ve věku 25 – 54 let, srovnání ČR a Německo

Země	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU 28	.	75,6	77,3	77,7	78,2	78,4	79,0	79,2	79,4
v tom:									
Česká republika	81,9	81,6	79,6	79,9	79,8	¹⁾ 80,4	80,9	81,9	81,6
Německo	77,0	79,1	80,5	81,0	81,3	¹⁾ 82,1	82,3	82,4	82,5

Zdroj: Eurostat, 27/10/2015, Míra ekonomické aktivity – ženy ve věku 25 – 54 let, vlastní úprava

Ačkoliv v Německu dosahují ženy čím dál větší participace na trhu práce, takzvané okrajové pracovní úvazky (*geringfügige Beschäftigung*) představují doménu žen. Více než dvě třetiny všech těchto typů úvazků jsou smluvně uzavřeny se ženami (publikace Bundesagentur für Arbeit – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014, 2015).

Faktor mateřství hraje u žen v Německu významnou roli v počtu odpracovaných hodin ve srovnání s muži/otci či bezdětnými ženami. Průměrný počet odpracovaných hodin

²⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0193:FIN:DE:PDF> (cit. dne 20.03.2016)

činil u pracujících matek ve věku 25 až 49 let 27 hodin týdně, zatímco bezdětné ženy pracovali v průměru 37 hodin týdně. U mužů byl v porovnání s ženami zaznamenán přesně opačný trend. Faktor otcovství pracovní dobu naopak prodlužoval. Zatímco tedy pracující otcové ve stejné věkové kategorii pracovali týdně v průměru 42 hodin, bezdětní muži strávili placenou prací o hodinu týdně méně, tedy 41 hodin (data Statistisches Bundesamt, 12/05/2015, Erwerbstätige Mütter sind im Schnitt 27 Stunden pro Woche berufstätig²⁸).

V rámci mezinárodního srovnání dle dat Eurostatu od roku 2010 u žen ve věkové kategorii 20 až 49 let, jak v České republice, tak Německu, stabilně vzrůstá míra zaměstnanosti bez ohledu na počet dětí do 6 let věku. Tento trend koreluje s vývojem v rámci zemí EU 28. Z porovnání dat obou zemí je však patrné, že vliv péče o děti sehrává významný dopad na zaměstnanost žen v České republice. V roce 2010 dosahovaly ženy s jedním dítětem v ČR téměř poloviční zaměstnanosti, ve srovnání s ženami v Německu, přičemž tento rozdíl se nepatrně zredukoval v roce 2014. Otcové v České republice naopak dosahovali vyšších měr zaměstnanosti, než muži-otcové v Německu (data Eurostatu 09/09/2015, Mezinárodní srovnání – Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí).

Tabulka 4: Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí do 6 let, srovnání ČR a Německo

Země	Ženy 20-49 let <i>Women aged 20 to 49</i>						Muži 20-49 let <i>Men aged 20 to 49</i>					
	1 dítě <i>1 child</i>		2 děti <i>2 children</i>		3 děti a více <i>3 children or more</i>		1 dítě <i>1 child</i>		2 děti <i>2 children</i>		3 děti a více <i>3 children or more</i>	
	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾
EU 28	64,5	67,2	60,5	63,4	45,5	46,8	89,3	88,8	89,7	89,4	83,3	83,8
z toho:												
Česká republika	32,1	41,1	39,7	48,3	33,8	38,0	95,9	94,8	94,5	95,4	88,3	92,0
Německo	62,4	68,0	53,2	62,4	38,8	42,6	91,6	92,0	91,8	93,3	83,8	87,6

Zdroj: Eurostat, 09/09/2015, Mezinárodní srovnání – Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí do 6 let, vlastní úprava

Za rýze feminizované obory platí v Německu poskytování zdravotní a sociální péče, kde ženy tvořily v roce 2014 podíl 77 % všech zaměstnanců v této sféře služeb. Velké

²⁸ http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_171_122.html (cit.

množství žen rovněž působí ve výchovných a vzdělávacích institucích – podíl žen tvoří 71 %. Dvě třetiny všech zaměstnanců tvořily ženy ve službách péče o domácnost, sektoru služeb jako cestovní kanceláře, call-centra a rovněž ve veřejné správě. Pro muže je oproti tomu typický sektor zemědělství, strojírenství a průmysl. Faktor „gender pay gap“ je tak tendencemi k genderové segregaci na trhu práce stále posilňován (publikace Bundesagentur für Arbeit – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014, 2015).

V České republice zaujímaly v roce 2014 ve věkové kategorii 15 až 64 let shodně jak ženy, tak muži největšího podílu zaměstnaneckých poměrů ve zpracovatelském průmyslu (ženy z 21,2 % a muži z 31,4 %). Nejvyššího zastoupení na trhu práce zaujímají ženy dále v sektoru velkoobchodu a maloobchodu (14,8 %), poskytování zdravotní a sociální péče (12,9%) a vzdělávání (11,5 %). Muži jsou po zpracovatelském průmyslu nejvíce zastoupeni v oboru stavebnictví (13,7 %) (data ČSÚ, Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti).

Tabulka 5: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen v roce 2014, srovnání ČR a Německo

Země	Hlavní odvětví - ženy <i>Top sectors - women</i>									
	Zpracovatelský průmysl <i>Manufacturing</i>	Stavebnictví <i>Construction</i>	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	Doprava a skladování <i>Transportation and storage</i>	Ubytování, stravování a pohostinství <i>Accommodation and food service activities</i>	Odborné, vědecké a technické činnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	Administrativní a podpůrné činnosti <i>Administrative and support service activities</i>	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	Vzdělávání <i>Education</i>	Zdravotní a sociální péče <i>Human health and social work activities</i>
EU 28	10,0	1,5	15,0	2,5	5,4	5,4	4,4	7,1	11,9	18,5
v tom:										
Česká republika	21,2	1,4	14,8	3,9	5,3	4,8	2,9	7,1	11,5	12,9
Německo	11,6	1,9	15,4	2,6	4,7	5,8	5,3	7,5	9,9	20,7

Zdroj: Eurostat, 09/09/2015, Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace žen v roce 2014, vlastní úprava

Tabulka 6: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti mužů v roce 2014, srovnání ČR a Německo

Země	Hlavní odvětví - muži <i>Top sectors - men</i>									
	Zpracovatelský průmysl <i>Manufacturing</i>	Stavebnictví <i>Construction</i>	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	Doprava a skladování <i>Transportation and storage</i>	Ubytování, stravování a pohostinství <i>Accommodation and food service activities</i>	Odborné, vědecké a technické činnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	Administrativní a podpůrné činnosti <i>Administrative and support service activities</i>	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	Vzdělávání <i>Education</i>	Zdravotní a sociální péče <i>Human health and social work activities</i>
EU 28	20,4	11,4	13,2	7,4	3,9	5,3	3,9	6,9	4,0	4,3
v tom:										
Česká republika	31,4	13,7	9,7	7,6	2,9	4,0	2,3	5,9	2,6	2,6
Německo	27,0	11,2	12,8	6,8	3,0	4,9	4,4	6,8	3,6	5,3

Zdroj: Eurostat, 09/09/2015, Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace mužů v roce 2014, vlastní úprava

7. Komparativní analýza vybraných opatření české a německé rodinné politiky z hlediska harmonizace práce a rodiny

V následujících kapitolách podrobím detailní analýze tři základní opatření, které jsou jak v rodinné politice České republiky, tak rodinné politice Německa, zakomponovány jako nástroje umožňující slučitelnost práce a rodiny. Budu se zabývat popisem a evaluací nastavení rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, podmínkami zařízení služeb péče o děti jakožto ústředními opatřeními státní rodinné politiky pro harmonizaci péče o dítě a pracovních povinností. Třetí nástroj, který podrobím analýze, je možnost využití otcovské dovolené, jakožto poměrně nový nástroj pro rodinné politiky. Vybrané nástroje rodinné politiky podrobím detailnímu popisu včetně předložení statisticky podložených dat a názory diskutujících osob na internetových stránkách k příslušným tématům.

7.1 Rodičovská dovolená v České republice

Rodičovská dovolená představuje dle zákoníku práce (§ 191) překážku na straně zaměstnance a zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně po dobu trvání rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená je určena matce dítěte po uplynutí mateřské dovolené dle rozsahu, o který žena požádá, přičemž maximální možná doba je do tří let věku dítěte. Otcí přísluší nárok na rodičovskou dovolenou od narození dítěte rovněž v rozsahu, o který požádá a rovněž může rodičovská dovolená trvat maximálně do tří let věku dítěte. Období čerpání rodičovské dovolené se neposuzuje jako výkon práce. Avšak rodičovská dovolená otce v rozsahu, ve kterém zaměstnankyně může čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje za výkon práce. Rodičovská dovolená může být čerpána jak zaměstnankyní, tak zaměstnancem současně. V takovém případě však hmotné zabezpečení či dávky přísluší jen jednomu z nich²⁹.

²⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 26.03.2016)

Rodičovská dovolená se může čerpat v libovolném rozsahu, nemusí se čerpat vcelku. V případě, že zaměstnankyně/zaměstnanec nastoupí do zaměstnání před dovršením tří let věku dítěte a poté se rozhodne opět čerpat rodičovskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět. Po návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání má zaměstnankyně/zaměstnanec právo být zařazen dle pracovní smlouvy³⁰.

Dle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře není poskytování rodičovského příspěvku jako dávky státní sociální podpory vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak³¹. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který celodenně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě, které je v rodině nejmladší, a to do vyčerpání celkové částky 220.000 Kč nejdéle do 4 let věku dítěte. Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě do 2 let věku navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřekračujícím 46 hodin měsíčně a zároveň nepřesahujícím 4 hodiny denně. U dětí starších 2 let není docházka sledována. Příjmy rodiče nejsou z hlediska nároku na příspěvek sledovány. Rodič může vykonávat výdělečnou činnost během nároku na výplatu rodičovského příspěvku, ale musí zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Výši a délku čerpání může rodič na základě podané žádosti měnit maximálně jednou za 3 měsíce.³²

Měsíční rodičovský příspěvek může činit maximálně 7.600 Kč, pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7.600 Kč. Pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je vyšší než 7.600 Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximální výše může však činit 11.500 Kč měsíčně. Pokud ani jeden z rodičů nehradil před nástupem na rodičovskou dovolenou nemocenské pojištění, náleží rodiči příspěvek v pevných měsíčních částkách 7.600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3.800 Kč do 4 let věku dítěte³³.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v září 2015 zveřejnilo přípravu zákonného ustanovení změn za účelem umožnění rychlejšího návratu rodičů z rodičovské dovolené a s tím spojené zrychlené čerpání celkového nároku na rodičovský příspěvek. Zatímco dnes je minimální doba čerpání příspěvku 19 měsíců a maximálně 4 roky, po zákonném

³⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 26.03.2016)

³¹ <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 26.03.2016)

³² <http://www.mpsv.cz/cs/14470> (cit. dne 26.03.2016)

ustanovení změn by mělo být možné vyčerpat částku 220.000 Kč do jednoho roku dítěte, neboť ženy by mohly čerpat rodičovský příspěvek až do výše odpovídající vyměřovacímu základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství. Rodičovský příspěvek by tak odpovídal výši mateřské. Nově si budou moci i rodiny, u nichž ani jeden rodič nehradil nemocenské pojištění, zvolit čerpání rodičovského příspěvku ve výši 7.600 Kč i po uplynutí 9 měsíců a zkrátit tak čtyřleté období čerpání rodičovského příspěvku. Třetí změnou by také mělo být zrušení maximálního limitu 46 hodin měsíčně, během nichž může být dítě do 2 let věku umístěno do zařízení denní péče o předškolní děti, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek.

7.2 Rodičovská dovolená ve Spolkové republice Německo

Rodičovská dovolená (Elternzeit) může v Německu trvat do dovršení 3 let věku dítěte a představuje nárok rodiče na přerušeni placené práce, přičemž po uplynutí rodičovské dovolené má zaměstnanec právo na návrat do původního zaměstnání a zařazení dle pracovní smlouvy s původní pracovní dobou³⁴.

Rodiče mají nárok na současné čerpání tříleté rodičovské dovolené, přičemž každý z rodičů dětí narozených po 30. červnu 2015 si může celkovou dovolenou rozdělit až do tří různých časových období. Zaměstnavatel má však nárok třetí nárokové období na rodičovskou dovolenou odmítnout z vážných provozních důvodů, pokud je dítě již ve věku mezi 3 a 8 lety. Další rozdělení rodičovské dovolené na více než 3 časová období je možné pouze za souhlasu zaměstnavatele³⁵.

Rodiče dětí narozených před 30. červnem 2015 mají nárok na dvě samostatná období čerpání rodičovské dovolené. Rodiče dětí narozených po 30. červnu 2015 si mohou nově přesunout 24 měsíců z celkového nároku na rodičovskou dovolenou do pozdější doby a využít tak toto volno v období věku dítěte mezi jeho 3 až 8 lety. Rodiče dětí narozených před 30. červnem 2015 mají z tohoto hlediska nárok jen na 12 flexibilních měsíců³⁶.

³³ <http://www.mpsv.cz/cs/14470> (cit. dne 26.03.2016)

³⁴ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

³⁵ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

³⁶ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

Během rodičovské dovolené může rodič pracovat na částečný úvazek, nesmí však přesáhnout limit 30 odpracovaných hodin týdně. Pokud jsou oba rodiče na rodičovské dovolené současně, tento limit platí pro každého z nich. Rodič má rovněž zákonný nárok na zredukování svého pracovního úvazku po dobu čerpání rodičovské dovolené, a to na 15 až 30 hodin týdně. Tento zákonný nárok platí u všech typů podniků s více než 15 zaměstnanci. Může být však zaměstnavatelem zamítnut, pokud redukcí pracovní doby brání závažné provozní důvody. Po uplynutí rodičovské dovolené má zaměstnanec nárok na obnovu původní pracovní doby³⁷.

Rodičovský příspěvek (Elterngeld) je prezentován jako finanční podpora umožňující rodičům částečné či úplné přerušení aktivity na trhu práce z důvodu péče o dítě v jeho nejmladším věku. Rodičovský příspěvek je členěn na dva typy, a to základní rodičovský příspěvek (Basiselterngeld) a nově ustanovený rodičovský příspěvek Plus (ElterngeldPlus), který mohou využít rodiče dětí narozených po 30. červnu 2015. Rodiče si mohou zvolit jeden z typů příspěvku či jejich kombinaci³⁸.

Základní rodičovský příspěvek (Basiselterngeld) může být matce či otci dítěte placen po dobu maximálně 14 měsíců, přičemž rodiče si toto období mohou mezi sebou libovolně rozdělit. Rodičovský příspěvek může být jednotlivému rodiči placen po minimální dobu 2 měsíců a maximální dobu 12 měsíců. Nárok na rodičovský příspěvek po dobu dalších 2 měsíců obdrží jen ti rodiče, u nichž se druhý z rodičů na minimálně 2 měsíce plně zapojil do péče o dítě v rámci využití rodičovské dovolené a po tuto dobu nepobíral plat. Tento nárok ve stejném rozsahu mají i samoživitelé/samoživitelky³⁹.

Alternativní typ rodičovského příspěvku, takzvaný Plus (ElterngeldPlus), je cílen na rodiče, kteří během pobírání rodičovské příspěvku chtějí pracovat na zkrácený úvazek. V rámci tohoto schématu pobírá rodič poloviční výši rodičovského příspěvku, ale po jednou tak dlouhou dobu. Jeden měsíc základní rodičovského příspěvku se tak rovná dvou měsícům alternativního rodičovského příspěvku Plus. Pokud se oba rodiče rozhodnou současně pracovat 25 až 30 hodin týdně z důvodu péče o dítě po dobu 4

³⁷ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

³⁸ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

³⁹ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

měsíců, každému z rodičů vzniká nárok na takzvaný Partnerský bonus (Partnerschaftsbonus) ve formě nároku na 4 dodatečné měsíce pobírání alternativního rodičovského příspěvku Plus (ElterngeldPlus)⁴⁰.

Pro stanovení výše základního rodičovského příspěvku je určující průměrný měsíční příjem ze zaměstnání z posledního roku před narozením dítěte. Jeho minimální výše činí 300 Euro, maximálně pak 1.800 Euro měsíčně. U alternativního rodičovského příspěvku Plus je minimální příspěvek 150 Euro a nejvyšší 900 Euro. Pokud se vyměřený příjem pohybuje mezi 1.000 až 1.200 Euro, nárok na rodičovský příspěvek činí 67 % vyměřeného příjmu. Rodiče s příjmy pod 1.000 Euro obdrží rodičovský příspěvek odpovídající 100 % původního měsíčního příjmu. Pokud je průměrný měsíční výdělek vyšší než 1.200 Euro, rodičovský příspěvek činí 67 % měsíčního příjmu, nad 1.220 Euro činí podíl 66 %, a s příjmy nad 1.240 Euro činí rodičovský podíl 65 % původního příjmu. V případě stanovení výše alternativního rodičovského příspěvku Plus (ElterngeldPlus) je nárok kalkulován jako 50 % původního měsíčního výdělku, který je dále zredukován na polovinu. Nárok na rodičovský příspěvek je omezen dosažením minimální výše ročních příjmů 500.000 Euro, u samoživitelů/samoživitelek nesmí příjem překročit 250.000 Euro⁴¹.

7.3 Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření

Maximální doba čerpání rodičovské dovolené trvá v obou zemích shodně do tří let věku dítěte. V Německu je stejně jako v České republice možnost současného pobývání obou rodičů na rodičovské dovolené. Zatímco ale v ČR má nárok na pobírání rodičovského příspěvku je jeden z rodičů, v Německu mohou rodičovský příspěvek po určitý čas pobírat současně oba z rodičů, čímž jsou otcové v Německu motivováni k zapojení do péče o dítě a převzetí určitého podílu na rodičovské dovolené.

V Německu jsou oba z rodičů motivováni k společnému podílení se na rodičovské dovolené a zároveň působením na trhu práce formou zkráceného úvazku do maximální výše 30 odpracovaných hodin týdně., což odpovídá 75 % pracovního úvazku. V ČR sice

⁴⁰ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

⁴¹ <http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html> (cit. dne 26.03.2016)

rodič může po dobu setrvání na rodičovské dovolené libovolně pracovat bez omezení, dítě mladší 2 let však nesmí pobýt v zařízení denní péče více než 48 hodin měsíčně. Pokud tedy rodiče v ČR nemají možnost zajištění dostačující míry péče ze strany okolní rodiny, je pro pečující osobu, především matku jako hlavní pečující osobu, možnost placené práce během rodičovské dovolené velmi problematická.

Legislativní omezení horní hranice docházky dítěte předškolního věku do denních zařízení byl jedním z nejčastěji detekovaných témat diskusí na českém webovém portálu eMimino.cz. Diskutující ženy si v této souvislosti vyměňovaly otázky a odpovědi na formální požadavky pobírání rodičovského příspěvku v době, kdy dítě navštěvuje denní zařízení, ale nedosáhlo ještě věku 2 let. Z diskusí vyplynulo, že pro ženy je v otázce svěřeni či nesvěřeni dítěte do denního zařízení určující, zda jim nárok na rodičovský příspěvek v daném období bude odmítnut a stržen z celkové nárokové sumy 220.000 Kč, či jim tento vypadnutý rodičovský příspěvek bude posunut do období po završení druhého roku věku dítěte a reálně tak o rodičovský příspěvek nepřijdou.

Nastavení čerpání rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené v ČR nemotivuje rodiče, především ženy, s nižším vzděláním a nižším příjmem k rychlému zapojení na trh práce po skončení rodičovské dovolené. Naopak, za současných podmínek nemají jinou možnost, než setrvat na rodičovské dovolené 4 roky a pobírat jen velmi nízké rodičovské příspěvky bez možnosti zrychleného čerpání celkového nároku. Tím je jejich již tak znevýhodněná pozice na trhu práce ještě více oslabena. Průměrná výše rodičovského příspěvku v ČR je navíc téměř o třetinu nižší v porovnání s Německem.

Tabulka 7: Souhrn finančně podpořených pracovních voln určených matkám při péči o dítě v roce 2015, srovnání ČR a Německo

Souhrn finančně podpořených pracovních voln určených matkám při péči o dítě, rok 2015

	placená mateřská dovolená			Placená rodičovská dovolená matkám dětí			Celkem volna určená matkám při péči o dítě		
	trvání v týdnech	půměrný finanční příspěvek (%)	ekvivalent plné sazby, v týdnech	trvání v týdnech	půměrný finanční příspěvek (%)	ekvivalent plné sazby, v týdnech	trvání v týdnech	půměrný finanční příspěvek (%)	ekvivalent plné sazby, v týdnech
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(1)+(4)	(8)	(9)
Česká republika	28,0	70,0	19,6	82,0	44,7	36,7	110,0	51,1	56,3
Německo	14,0	100,0	14,0	44,0	65,0	28,6	58,0	73,4	42,6

Zdroj: OECD Family database, finančně podpořených pracovních voln určených matkám při péči o dítě, vlastní úprava

Na českých internetových diskusích ženy zmiňovaly spíše spokojenost s výší rodičovského příspěvku a argumentovaly jeho významem jako finanční podpory státu rodinám s dětmi, přičemž vysoká příjmová úroveň rodiny může být zajištěna pouze v případě brzkého návratu do placené práce a rychlého vyčerpání rodičovského příspěvku.

Na základě komparace dat OECD (Family database) z roku 2014 je patrné, že v rámci schopnosti zapojení matek do pracovní aktivity je účinnější rodinná politika Německa. Důkazem je vyšší zaměstnanost žen ve všech věkových kohortách do 39 let věku. Od čtyřicátého roku věku se trend obrací. Srovnáme-li zaměstnanost žen a mužů ve věkových skupinách do 39 let, významnější rozdíly nacházíme ve statistikách ČR ve srovnání s daty platnými pro Německo.

Tabulka 8: Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny a pohlaví v roce 2014, srovnání ČR a Německo

		Míra zaměstnanosti dle věkové skupiny a pohlaví, 2014								
Země	Pohlaví	Věková skupina								
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Česká republika	Muži	52,26	85,97	92,48	93,70	93,89	91,36	90,16	84,20	45,75
	Ženy	34,94	63,56	60,21	73,39	85,10	87,75	85,57	69,81	19,77
Německo	Muži	65,14	80,50	88,57	90,23	91,17	90,00	87,15	81,90	59,38
	Ženy	62,74	74,94	75,95	77,48	80,91	82,32	79,79	72,60	46,18

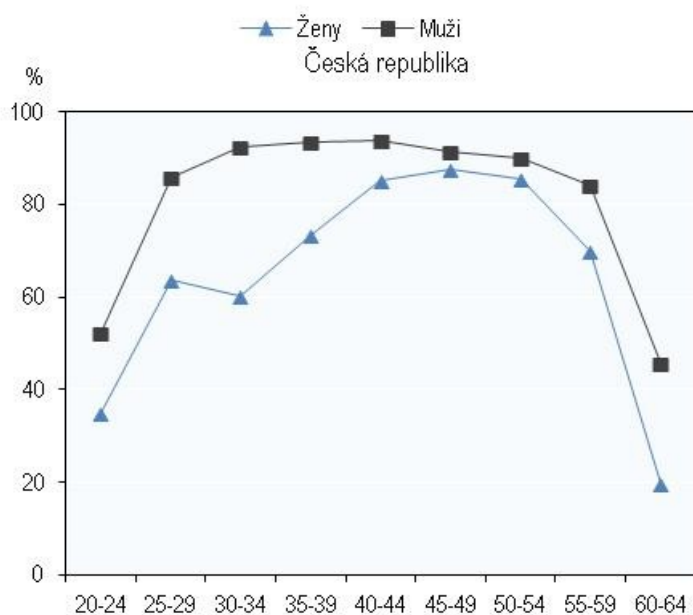
Zdroj: OECD Family database, Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny, vlastní úprava

Uživatelky na německém webovém portále zmiňovaly v souvislosti s načasováním návratu do zaměstnání nejčastěji období od šesti měsíců věku dítěte do jednoho roku věku dítěte s tím, že pracovní úvazek byl zpravidla částečného charakteru. Jako důvod brzkého návratu do pracovní aktivity zmiňovaly udržení finanční úrovně rodiny a především zachování nabytých znalostí a dosažené kvalifikace ve svém oboru.

Výrazně motivujícím prvkem pro zvýšení zaměstnanosti žen v ČR by mohlo být plánované opatření rušící sledování docházky u dětí mladších 2 let. Jak ale ženy na serveru eMimino.cz zmiňovaly, rozhodující je možnost cenově a kapacitně dostupných jeslí a školek od nejmladšího věku dítěte a reálná nabídka pracovních pozic na částečný úvazek:

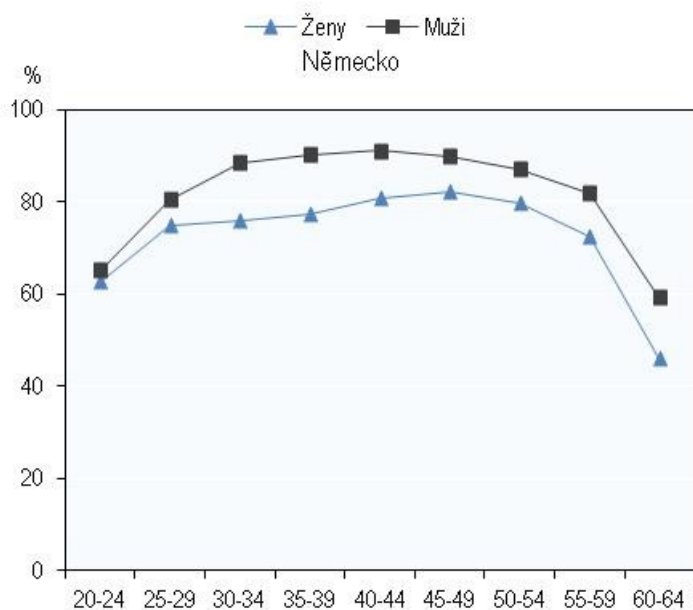
„osobně považuji systém rodičovských dovolených/příspěvků v ČR, v kombinaci s nedostupností jeslí, školek, systému výpočtu PPM (výhoda mít děti po třech letech) za hrobařika zaměstnanosti matek, jejich dalšího, ale i předchozího uplatnění. Takže spokojená nejsem...Zároveň si myslím, že nejhorší pro maminky je v dlouhodobém horizontu praktická nemožnost práce na zkrácený úvazek po návratu z rodičovské „dovolené“. Strašný mi přijde systém tří let doma a pak práce na plný úvazek a dítě na plnou dobu ve školce. Ne, opravu nejsem spokojená se současným stavem. Ale žádné zvýšení rodičovského příspěvku bych nikdy nepodporovala. V dlouhodobém horizontu jsou taková opatření velice krátkozraká. Naopak, podporovala bych všechna opatření, která by vedla k zlepšení situace maminek na trhu práce (...).“ (eMimino.cz, 06.12.2015)

Graf 1: Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny a pohlaví v roce 2014, Česká republika



Zdroj: OECD Family database, Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny, vlastní úprava

Graf 2: Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny a pohlaví v roce 2014, Německo



Zdroj: OECD Family database, Míry zaměstnanosti dle věkové skupiny, vlastní úprava

Statistická data potvrzují, že faktor mateřství má na pracovní aktivitu žen v ČR výraznější vliv, oproti ženám v Německu. Vyšší participace žen na trhu práce v Německu je umožněna poměrně široce zastoupenými pracovními pozicemi na zkrácený úvazek. Trend je patrný u obou pohlaví, markantní je však u žen, přičemž v Německu je podíl žen pracujících na zkrácený úvazek téměř pětinasobný oproti ČR.

Tabulka 9: Zastoupení zaměstnaných na zkrácený úvazek v roce 2014, srovnání ČR a Německo

Zastoupení zaměstnaných na zkrácený úvazek, 2014

	Zastoupení pracujících na zkrácený úvazek (%)	
	Muži	Ženy
Česká republika	2,5	7,7
Německo	9,1	37,5

Zdroj: OECD Family database, Zastoupení zaměstnaných na zkrácený úvazek v roce 2014, vlastní úprava

Ženy-matky na českém diskusním portále ve většině případů považovaly výši rodičovského příspěvku za adekvátní a oceňovaly volbu možnosti dlouhodobého setrvávání v domácnosti s dítětem. Zároveň však vyjadřovaly potřebu možnosti částečné

participace na trhu práce v souvislosti s udržením nabytých zkušeností a vědomostí a rovněž sociálních kontaktů:

„Myslím, že problém je jinde, výše rodičovského příspěvku to nebude. Tady se neustále řeší kolik a jak dlouho brát příspěvek. Jenže se ještě nikdo nezamyslel nad tím, že ne každá máma chce sedět 3-4 roky doma a zapomenout kompletně vše, co se naučila. Spíše zkrátit úvazek, daňově zvýhodnit rodiny s dětmi. Otevřít jesle. Zájem by jistě byl (...).“ (eMimino.cz, 06.12.2015)

„Já jsem se systémem státní sociální podpory tady v ČR spokojená. Akorát ty částečné úvazky, to je mazec, těch je strašně málo... My jsme s mužem domluveni, že jsem s každým dítětem doma 4 roky, to rozhodně není ve většině zemí standardem, takže já si opravdu nestěžuju. Akorát teď bych se ráda vrátila do pracovního procesu aspoň na pár hodin denně, ať se dostanu mezi lidi a částečný úvazek, to je opravdu utopie (...).“ (eMimino.cz, 06.12.2015)

Na základě dat OECD (Family database) z roku 2013 je možné porovnat schémata zaměstnaneckých poměrů v domácnostech partnerů s nejmladším dítětem ve dvou věkových kategoriích. V 75 % všech českých domácností s dítětem ve věku do 2 let byl na trhu práce aktivně participujícím jen jeden z partnerů. V německých domácnostech dosahují největšího podílu rovněž domácnosti s jedním výdělečně činným partnerem, ale dosahují polovičního podílu ve srovnání s daty ČR. Rozdíly mezi jednotlivými typy domácností jsou v Německu méně rozdílné, přičemž poměrně významného podílu dosahují domácnosti, v nichž jeden z partnerů pracuje na plný a druhý na zkrácený úvazek.

Tabulka 10: Schémata zaměstnání obou partnerů ve společné domácnosti dle nejmladšího věku dítěte v roce 2013, srovnání ČR a Německo

	Schémata zaměstnání obou partnerů ve společné domácnosti dle nejmladšího věku dítěte, 2013									
	věk nejmladšího dítěte 0-2					věk nejmladšího dítěte 3-5				
	oba plný úvazek	jeden plný, druhý zkrácený úvazek	jeden pracující	oba nezaměstnání	jiné	oba plný úvazek	jeden plný, druhý zkrácený úvazek	jeden pracující	oba nezaměstnání	jiné
Česká republika	13,93	6,42	74,43	4,40	0,82	59,24	11,74	24,32	4,33	0,37
Německo	19,59	29,36	39,17	6,42	5,46	16,63	50,04	23,08	4,42	5,83

Zdroj: OECD Family database, Schémata zaměstnání partnerů ve společné domácnosti dle nejmladšího věku dítěte v roce 2013, vlastní úprava

V domácnostech s nejmladším dítětem ve věku 3 až 5 let dochází v ČR k prudkému nárůstu podílu domácností s partnery pracujícími shodně na plný úvazek. V Německu naopak téměř stejný poměr domácností zastupuje model plného úvazku pro jednoho z partnerů a zkráceného úvazku pro druhého, pečujícího, partnera.

7.4 Služby zařízení péče o děti v České republice

Podle platné legislativy ČR lze v současné době poskytovat následující služby péče o děti: mateřské školky, péče o děti na základě živnosti a dětské skupiny. Kromě soukromého provozování služeb péče o děti na základě provozování živnosti, které je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu, spadají zařízení péče o děti do agendy Ministerstva práce a sociálních věcí. Provozování jeslí, v kompetenci Ministerstva zdravotnictví, bylo podle zákona o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování ukončeno ke dni 31.3.2013⁴². Zřizovatelská funkce jeslí byla přesunuta na obce bez nároku na státní finanční podporu, čímž se výše poplatku za využití služeb jeslí v porovnání s mateřskými školami stala pro většinu rodičů značně vysokou a v důsledku toho klesl výrazně zájem o využití jeslí jako služeb denní péče o děti. Dostupnost jeslí je tak značně omezená a koncentruje se pouze do několika velkých měst. Celodenní péče je spíše okrajová, zpravidla jsou děti do jeslí umístěny na 5 dní v měsíci. Do jeslí mohou docházet děti od 6 měsíců věku, zpravidla ale jesle navštěvují děti ve věku dvou až tří let. Otevírací doba dosahuje průměrně 10 hodin denně⁴³.

⁴² <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 03.04.2016)

⁴³ VÚPSV. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace

Široká veřejnost i někteří odborníci zastávají k jeslím ambivalentní vztah, který plyne především s jejich negativní pověstí z dob socialismu, kdy v rámci idey plné zaměstnanosti byly matky malých dětí nuceny k brzkému návratu do zaměstnání a péče jeslí měla výrazně kolektivistický charakter. S prudkým nárůstem nezaměstnanosti po ekonomické a politické transformaci v roce 1989 byly zavedeny opatření na dlouhodobě udržení matek dětí mimo trh práce, a to jak formou zavedení tříleté rodičovské dovolené, tak plošným rušením jeslí, o které v důsledku dlouholeté rodičovské dovolené nebyl ze strany rodin zájem⁴⁴.

Výrazný dopad na pokles dostupnosti služeb zařízení denní péče o děti předškolního věku měla rovněž změna demografického chování a věkové struktury české populace. V důsledku trvalého poklesu míry porodnosti od poloviny devadesátých let 20. století obce začaly rušit tato zařízení, především pak jesle.⁴⁵

V rámci plánovaného zavádění opatření s ohledem na zlepšení podmínek pro harmonizaci práce a rodiny pro rodiče s dětmi, které MPSV zveřejnilo v září 2015, plánuje MPSV úplné zrušení podmínky sledování docházky dítěte v předškolním zařízení. Možnost čerpání rodičovského příspěvku je v současné době přípustná v případě, že dítě mladší 2 let nenavštěvuje zařízení denní péče více než 48 hodin měsíčně. U dětí starších 2 let není tato docházka sledována. Legislativní úprava tohoto pravidla by měla vstoupit v platnost na začátku roku 2017⁴⁶.

Jako další pro-rodinné opatření zavádí v současné době MPSV pilotní projekt mikrojesele. Cílem dle Tiskového prohlášení⁴⁷ MPSV je navýšení dostupnosti služeb péče a vzdělávání o předškolní děti jako doplněk k již existujícím službám péče o děti.

překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf (cit. dne 03.04.2016)

⁴⁴ VÚPSV. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutcionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf (cit. dne 03.04.2016)

⁴⁵ VÚPSV. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutcionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf (cit. dne 03.04.2016)

⁴⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/21781> (cit. dne 03.04.2016)

⁴⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/21781> (cit. dne 03.04.2016)

Pilotní projekt by měl být financovaný z Evropského sociálního fondu a bude zaměřen na děti od 6 měsíců do 4 let věku v malém kolektivu do čtyř dětí na pečující osobu, a to pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně. Realizace projektu nemá být plošná, nýbrž má být realizována ve třech regionech ČR s nejvyšší poptávkou po zařízeních tohoto typu, a to v hlavním městě Praha, Středních Čechách a Jihomoravském kraji. Mikrojesle mají zaručit kvalitu péče a finanční dostupnost pro všechny rodiče, kteří z důvodu práce či studia potřebují zajistit denní péče o své děti⁴⁸. Podle ministryně práce a sociální věci Michaely Marksové na základě zahraničních zkušeností s těmito typy zařízení vyplývá, „že služby poskytující péči o nejmenší děti by měly být dostupné všem zájemcům, tedy jako veřejná služba. Soukromá zařízení jsou totiž pro řadu rodičů finančně nedostupná.“⁴⁹

V ČR zhruba dvě třetiny měst a obcí všech velikostí disponují službami mateřských škol, přičemž téměř třetina služby denní péče o děti předškolního věku zajišťuje jiným způsobem. Nesouladem mezi poptávkou a nabídkou po službách denní péče je patrná zejména v okolí největších měst jako Praha, Brno, Plzeň a Českých Budějovic. Podle výsledků výzkumu VÚPSV je v 58 % obcí dostupnost mateřských škol optimální a reálná pro všechny zájemce. V městech nad 50 000 obyvatel začíná poptávka výrazně převyšovat nabídku a je tak značně omezená dostupnost kapacit mateřských škol pro rodiče pobírajících rodičovský příspěvek. V závislosti na velikosti města a obce se liší rovněž výše poplatku za docházku dítěte. Roli opět sehrává rovnováha nabídky a poptávky, přičemž v nejmenších obcích pod 500 obyvatel jsou služby některých mateřských škol pro rodiče bezplatné. Otevírací doba mateřských škol je různá a liší se rovněž dle velikosti města či obce, přičemž platí, že v obcích do 500 obyvatel zavírají MŠ o hodinu dříve. Průměrná zavírací doba MŠ v největších obcích nad 50 000 obyvatel je v půl páté odpoledne.⁵⁰

Poměrně velkou změnou v oblasti zajištění péče o děti předškolního věku bylo v posledních letech zavedení dětských skupin. Zákon vešel v platnost dne 29.11.2014 a

⁴⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/23543> (cit. dne 03.04.2016)

⁴⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/23543> (cit. dne 03.04.2016)

⁵⁰ VÚPSV. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf (cit. dne 03.04.2016)

v současné době je evidováno zhruba 78 registrovaných dětských skupin⁵¹. Do dětské skupiny může být svěřeno dítě od jednoho roku věku. Účelem zavedení dětských skupin bylo rozšíření spektra možností nekomerčního využití služeb péče o děti předškolního věku a vyřešit tak problém s dlouhodobě nedostatečnými kapacitami v mateřských školách. Zároveň je tento typ služeb zařízení deklarován jako nástroj k umožnění k dřívějšímu návratu rodičů z rodičovské dovolené do placeného zaměstnání. Zřizovatelem mohou být zaměstnavatelé, územní samosprávný celek, nestátní nezisková organizace, vysoká škola nebo církev. Rodiče a zaměstnavatelé mohou využít možnosti daňového zvýhodnění⁵².

V rámci těchto plánovaných opatření MPSV deklaruje rovněž souhlas a podporu se záměrem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy zavést novelizaci školského zákona a zavést právní nárok na místo v mateřské škole. Tento právní nárok by tak byl od roku 2017 platný pro děti ve věku čtyř let a od roku 2018 pro děti ve věku tří let⁵³.

7.5 Služby zařízení péče o děti ve Spolkové republice Německo

Rodinám s dětmi jsou poskytovány služby denní péče o děti (Kindertageseinrichtungen) ve věku od 3 do nástupu do školy (Kindergärten) a rovněž služby pro děti mladších tří let (Kinderkrippen). Zřizovateli těchto zařízení mohou být obce, církve, veřejná sdružení či zaměstnavatelé. Vedle těchto zařízení mohou rodiče děti využívat rovněž služby denních vychovatelů (Kindertagespflege), kteří představují alternativu k tradičním školkám a jeslím. Původně výhradně privátní organizace služeb péče o děti, se postupně od 70. let 20. století vyvíjela k veřejně zajištěné službě zajišťující kvalifikovanou denní péči a v roce 2005 vstoupil v platnost zákon o vybudování denních zařízení péče o děti (Tagesbetreuungsausbaugesetz)⁵⁴.

Zajištění kvalitní péče o děti od nejmladšího věku si stanovila německá vláda jako jeden ze svých nejdůležitějších budoucích úkolů. V rámci podpory rodin s dětmi a zvýšení

⁵¹ <http://www.dsmpsv.cz/index.php/najdete-si-svou-ds/> (cit. dne 03.04.2016)

⁵² <http://www.dsmpsv.cz/index.php/proc-zakladat-ds/> (cit. dne 03.04.2016)

⁵³ <http://www.mpsv.cz/cs/21781> (cit. dne 03.04.2016)

⁵⁴ <http://www.fruehe-chancen.de/themen/kinderbetreuung-international/bildungs-und-betreuungssysteme/das-bundesdeutsche-system/das-bundesdeutsche-system/> (cit. dne 09.04.2016)

míry porodnosti jsou podle Ministerstva pro rodiny, seniory, ženy a mladistvé (BMFSFJ) poskytovány kvalitní služby zařízení péče o děti, přičemž je kladen důraz na variabilitu poskytovatelů těchto služeb, flexibilitu a blízkou dostupnost těchto služeb. Cílem politiky BMFSFJ je dále rozšiřovat kvalifikaci a odbornost vychovatelů a vychovatelek (Tagespflegepersonen). V posledních letech německá vláda masivně investovala do výstavby zařízení služeb denní péče o děti. Do roku 2014 bylo čerpáno pro tyto účely 5,4 miliard Eur a od roku 2015 je ročně pro tyto účely uvolněno 845 milionů Eur⁵⁵.

Ministerstvo v současné době klade největší důraz na kvantitativní a kvalitativní rozvoj zařízení denní péče o děti mladších 3 let. Od 1. srpna 2013 je zákonem ustanoven právní nárok (zákon § 24 SGB VIII, Absatz 1 Satz 2) na umístění do zařízení denní péče pro děti, které završily první rok věku. Tento nárok může uplatněn jak formou využití denního zařízení služeb péče o děti (Kindertageseinrichtung), tak prostřednictvím služeb soukromého vychovatele/vychovatelky (Kindertagespflege)⁵⁶. Právní nárok na umístění tříletého dítěte do některého z formálního zařízení denní péče o děti byl ustanoven již v roce 1996 dle zákona § 24 SGB VIII, Absatz 1 Satz 3.

Podpora rozšíření sítě pečujících osob/vychovatelů (Tagespflegeperson) je součástí akčního programu Kindertagespflege, neboli Denní péče o děti. Tyto osoby s příslušnou odbornou profesní způsobilostí pečují o dítě/děti v domácnostech rodičů či vlastních domácnostech. Cílem programu je rovněž prohloubení kvality a odbornosti těchto vychovatelů. V této souvislosti spolupracuje BMFSFJ s Spolkovou agenturou pro práci (Bundesagentur für Arbeit), která zaštiťuje školitele poskytující kurzy pro odborné zaškolení vychovatelů⁵⁷.

Podle dat BMFSFJ stoupla od března roku 2006 do března 2015 míra využití služeb péče o děti z 13,6 % na 32,9 %. Výstavba zařízení pro péči o děti do 3 let věku stále pokračuje, neboť nabídka stále dostatečně nepokrývá poptávku rodin s dětmi. Podíl rodičů vyjadřujících zájem o tyto služby činil v roce 2015 43,2 %, přičemž více než polovina rodičů požaduje celodenní péči o děti mladších 3 let. V roce 2014 však jen

⁵⁵ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html> (cit. dne 09.04.2016)

⁵⁶ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html> (cit. dne 09.04.2016)

⁵⁷ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html> (cit. dne 09.04.2016)

30,1 % rodičů s dětmi mladších tří let mohlo využít služeb denní péče více než 35 hodin týdně⁵⁸.

V lednu 2016 byl spuštěn BMFSFJ nový program nazvaný KitaPlus, neboli Školky/jesle Plus. Cílem tohoto programu je zavést flexibilnější otevírací doby ve školkách a jeslích v rámci umožnění snadnější harmonizace práce a rodiny. Cílovými skupinami tohoto programu jsou především samoživitelé/samoživitelky, rodiče pracující na směny či ti, kteří do práce dojíždějí z větší vzdálenosti a rovněž podnikatelé/podnikatelky. V průběhu tří let by tak měly zařízení denní péče umožnit flexibilnější otevírací dobu, a to před ranní 8 hodinou do pozdních odpoledních hodin, tedy ne dříve než v 16 hodin. Zařízení by rovněž měla zajišťovat služby péče v nočních hodinách, víkendech a svátcích. Pro tyto účely je jednotlivých zařízením poskytována finanční podpora až 200.000 Eur ročně. Pečující osoby/vychovatelé mohou obdržet až 15.000 Eur ročně⁵⁹. V rámci spolupráce na vybudování sítě zařízení s flexibilní otevírací dobou spolupracuje BMFSFJ s obcemi, odbory, profesními svazy a úřady práce. BMFSFJ uvádí, že cílem není, aby děti pobývaly v zařízeních (či u denního pečovatele/pečovatelky) delší dobu, nýbrž aby otevírací doba těchto zařízení se přizpůsobovala rodičům s jejich různými formami pracovní doby tak, aby bylo dosaženo slučitelnosti práce a rodiny⁶⁰.

7.6 Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření

Systém formální péče o děti od narození do věku zahájení povinné školní docházky je v obou zemích velmi podobný. Jak v ČR, tak Německu je možné využít do 3 let věku dítěte služeb jeslí. Od třetího roku dítěte mohou rodiče využít služeb školek, které kromě pečovatelské služby vykonávají i službu výchovnou a činnost těchto zařízení je tedy zaměřena i na socializační a kognitivní rozvoj dítěte, který mají zajistit odborně kvalifikovaní vychovatelé a vychovatelky. V porovnání s ČR je rodinná politika Německa významně zaměřena na umožnění aktivní participace obou rodičů na trhu práce, a to v nejbližší možné době po narození dítěte (viz vládní program KitaPlus).

⁵⁸ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html> (cit. dne 09.04.2016)

⁵⁹ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html> (cit. dne 09.04.2016)

⁶⁰ http://kitaplus.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/KitaPlus/Infoblatt_KitaPlus_final.pdf (cit. dne 09.04.2016)

Zatímco právní nárok na umístění tříletého dítěte byl v Německu ustanoven již v roce 1996 (viz zákon § 24 SGB VIII, Absatz 1 Satz 3), v ČR je toto opatření plánované až od roku 2018. V roce 2013 byl v Německu navíc ustanoven právní nárok na umístění ročního dítěte do denního zařízení péče o děti (viz zákon § 24 SGB VIII, Absatz 1 Satz 2).

Zatímco v Německu od roku 2006 do roku 2013 vzrostla míra návštěvnosti dětí do 2 let věku více než o sto procent na necelých 30 % všech dětí v dané věkové skupině, v ČR je tento podíl dětí setrvale na velmi nízké úrovni.

Tabulka 11: Míra účasti dětí v zařízeních denní péče a předškolních zařízeních ve věku 0-2 roky v letech 2006 až 2013, srovnání ČR a Německo

Míra účasti dětí v zařízeních denní péče a předškolních zařízeních ve věku 0-2 roky, 2006 a 2013

	míra účasti (%)	
	2006	2013
Německo	13,6	29,3
Česká republika	2,6	4,3

Zdroj: OECD Family database, Míra účasti dětí v zařízeních denní péče a předškolních zařízeních ve věku 0-2 roky v letech 2006 až 2013, vlastní úprava

Jako důvod nízké návštěvnosti dětí mladších 2 let v zařízeních denní péče v ČR se jeví zákonné ustanovení, které reguluje, v souvislosti s nárokem na vyplacení rodičovského příspěvku, docházku dětí v maximálním limitu 48 hodin měsíčně. Příspěvky uživatelk na českém webovém serveru eMimino.cz představovaly otázky a odpovědi na formální požadavky této regulace, přičemž ženy zjišťovaly a diskutovaly schopnost úřadů detekovat skutečnou docházku dítěte a zda je v tomto ohledu rozlišeno mezi státní a soukromým typem zařízení:

„ono to tak fakt je a je to tam i výslovně napsáno. Chůva je ok, jesle ne. A není tam specifikováno, že musí být státní. Prostě kolektivní zařízení. Ale problém by to byl leda, kdyby vás někdo udal a úřednice byla hodně aktivní.“
(eMimino.cz, 08.05.2015)

Soukromé typy školek a jeslí považovaly uživatelky obou serverů shodně za finančně nedostupné. Příčinu všeobecně řídké sítě jeslí v ČR některé uživatelky shledávaly v obecně nízkém zájmu ze strany matek a rovněž v přílišných formálních požadavcích na provoz, které musí dané zařízení splňovat:

Dle statistických dat děti ve věku do 2 let, jež navštěvují denní zařízení péče v Německu, zde v roce 2013 pobývaly v průměru 28 hodin týdně oproti necelým 23 hodinám v ČR.

Tabulka 12: Průměrný počet hodin strávených dětmi ve formálních zařízeních denní péče v běžném týdnu a full-time ekvivalent míry účasti dětí ve věku 0-2 roky v těchto předškolních zařízeních v roce 2013, srovnání ČR a Německo

Průměrný počet hodin strávený ve formálních zařízeních péče v běžném týdnu a full-time ekvivalent míry účasti dětí ve věku 0-2 roky v těchto předškolních zařízeních, 2013

	Míra účasti (%)	Průměrný počet hodin v běžném týdnu	Full-time ekvivalent míry účasti (%)
Německo	29,3	28,4	27,8
Česká republika	4,3	22,6	3,2

Zdroj: OECD Family database, Průměrný počet hodiny strávený ve formálních zařízeních denní péče v běžném týdnu a full-time ekvivalent míry účasti dětí ve věku 0-2 roky v těchto předškolních zařízeních v roce 2013, vlastní úprava

V obou zemích je podíl dětí, které navštěvují jesle, velmi nízký. Vývojový trend je však v obou zemích protichůdný. Zatímco v Německu roste podíl dětí ve věku do 3 let, které nenavštěvují žádné formální zařízení denní péče, v ČR tento podíl ve srovnání s rokem 2005 poměrně výrazně klesá. Přesto je poměr dětí navštěvujících jesle v ČR poměrně výrazně nižší ve srovnání s návštěvností jeslí v Německu, kde od roku 2005 také postupně roste podíl dětí, které stráví v jeslích v průměru více než 30 hodin týdně.

Tabulka 13: Formální péče o děti do 3 let věku v letech 2005 a 2014, srovnání ČR a Německo

Formální péče o děti do 3 let věku v letech 2005 a 2014

	podíl dětí (%)					
	2005			2014		
	žádná péče	1 - 29 hodin/týd ně	30≤ hodin/týd ně	žádná péče	1 - 29 hodin/týd ně	30≤ hodin/týd ně
Německo	84	8	8	96	12	15
Česká republika	98	2	0	72	3	2

Zdroj: Eurostat – EU SILC, Formální péče o děti do 3 let věku v letech 2005 a 2014, vlastní úprava

Od tří let věku dítěte je v obou zemích návštěvnost formálního zařízení denní péče výrazně vyšší oproti jeslím. Podíl dětí, které nenavštěvují žádné formální zařízení je menšina. V Německu i ČR lze sledovat, že od roku 2005 výrazně stoupl podíl dětí, které navštěvují školku v průměru více než 30 hodin týdně.

Tabulka 14: Formální péče o děti od 3 let věku do zahájení povinné školní docházky v letech 2005 a 2014, srovnání ČR a Německo

Formální péče o děti od 3 let věku do zahájení povinné školní docházky v letech 2005 a 2014

	podíl dětí (%)					
	2005			2014		
	žádná péče	1 - 29 hodin/týd ně	30≤ hodin/týd ně	žádná péče	1 - 29 hodin/týd ně	30≤ hodin/týd ně
Německo	14	61	26	11	35	54
Česká republika	30	30	40	24	23	52

Zdroj: Eurostat – EU SILC, Formální péče o děti od 3 let věku do zahájení povinné školní docházky v letech 2005 a 2014, vlastní úprava

V diskusích na českém webovém portálu ženy zmiňovaly nespokojenost s otevírací dobou školek, která se často neshoduje s pracovní dobou matek. Jako jeden z důvodů pracovní neaktivity spatřovaly v nemožnosti odvádění a vyzvedávání dětí v určeném časovém úseku, během něhož je školka otevřená. V případě, že matky nemají k dispozici pomoc ze strany ostatních členů rodiny, především partnera a ideálně také

zaměstnavatele, shledávaly uživatelky možnost sladění práce a rodiny za problematickou:

„Hele, fakt to nejde. Chlap jezdí do práce vlakem o půl 5, takže není možnost. Tohle bude jednou na mě. Vyzvedávat by mohl, ale budou děti ve školce tím pádem dlouho, což mě hodně mrzí. Jedna firma tady třeba má zkrácenou směnu, kde můžeš dělat do konce první třídy dítěte. Já mám pomoc v manželských rodičích a vím, že s nima můžu 100 % počítat. Ale nemít je a být závislá jen na školce a chlapovi, tak to bude nářez. Hlavně o prázdninách. Není to sranda. Já tedy taky tvrdím, že možnost se vždycky najde, ale ještě jsem to nemusela řešit v reálu. Ale maminky, co mám v okolí buď dělají načerno nebo práci nemají.“ (eMimino.cz, 27.01.2016)

Problém s otevírací dobou byl zmíněn i na německém serveru, kde z důvodu nezájmu ostatních rodičů o péči v odpoledních hodinách byl provoz omezen pouze na ranní a dopolední denní dobu. V případě problému nízké kapacity školek a jeslí, které bylo užívatelkami spojeno s životem ve velkých městech, ženy využívaly služeb denní matky (Tagesmutter), přičemž možnost využití péče ze strany prarodičů byla považována za ideální řešení. Poplatky za návštěvu dětí ve státních jeslích/školkách považovaly některé diskutující za velmi vysoké a přiznávaly velké rozdíly mezi jednotlivými městy a spolkovými zeměmi, přičemž cena se odvíjí od výše příjmů rodiny a počtu dětí v rodině:

„Máme jesle v jednom nedalekém městě, které si bere 750 Euro za celý den (38 hodin) a v jiném městě 850 Euro. Moje kolegyně platí v jiném městě (Hesensko) 590 Euro plus stravné. Obě si vydělají dobře, ale jsou nuceny pracovat na sto procent, aby to mohly pokrýt (...).“ (babyforum.de, 30.08.2015: překlad z původního znění: autorka)

7.7 Formální zapojení otců do péče o dítě v České republice

V současné době je v rámci pro-rodinných opatření míra zapojení otců definována v rámci rodičovské dovolené, kdy otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s matkou dítěte, ale hmotné zabezpečení či dávky přísluší pouze jednomu z nich. Rodičovská dovolená otce v rozsahu, ve kterém je matka dítěte oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se pro účely dovolené posuzuje za výkon práce. Otcové tak dosud v případě narození dítěte čerpají klasickou dovolenou či využívají neplacené volno⁶¹.

MPSV dokončilo v této souvislosti návrh, který má zavést novou dávku ze systému nemocenského pojištění, a otcové by mohli využít takzvanou otcovskou dovolenou, která by spočívala v týdnu volna za 70 % platu. Tento týden volna by mohli otcové děti čerpat v průběhu prvních šesti týdnů po narození dítěte. Ze státního rozpočtu by tak otcům v rámci poporodní péče byla vyplacena dávka, která se bude počítat stejným způsobem jako peněžitá pomoc v mateřství, tedy takzvaná mateřská. Na tuto dávku by měli nárok všichni zaměstnanci a podnikatelé, kteří by hradili nemocenské pojištění⁶². Podle vyjádření MPSV je účelem tohoto opatření „především posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do rané péče o dítě a následně rozvoj vztahů v rámci rodiny“⁶³. Zákon k tomuto opatření by měl vstoupit v platnost v roce 2017.

Ve snaze o aktivní participaci otců na péči o dítě vytvořilo MPSV v roce 2010 takzvaný Koncept aktivního otcovství, v němž se pokusilo otce motivovat k většímu zapojení do každodenní péče o děti formou informační a komunikační kampaně⁶⁴. Příslušné webové stránky k tomuto programu již nejsou v současné době aktivní.

⁶¹ <http://www.mpsv.cz/cs/14472> (cit. dne 10.04.2016)

⁶² <http://www.mpsv.cz/cs/23270> (cit. dne 10.04.2016)

⁶³ <http://www.mpsv.cz/cs/23270> (cit. dne 10.04.2016)

⁶⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/8351> (cit. dne 10.04.2016)

7.8 Formální zapojení otců do péče o dítě ve Spolkové republice Německo

Standardní doba čerpání rodičovské příspěvku je 12 měsíců. Tuto lhůtu si mohou oba rodiče mezi sebou rozdělit, přičemž minimální doba čerpání rodičovské příspěvku jedním z rodičů je 2 měsíce. Pokud se oba rodiče podílí na péči o dítě a oba se rozhodnou čerpat svůj podíl rodičovského příspěvku, dvanáctiměsíční lhůta čerpání rodičovského příspěvku se prodlužuje o další 2 měsíce v rámci opatření nazvaného Partnerské měsíce (Partnermonate). Celkový nárok na čerpání rodičovského příspěvku v tomto případě činí 14 měsíců⁶⁵.

V rámci snah BMFSFJ o umožnění snazší harmonizace práce a rodiny oběma partnerům bylo zavedeno nové opatření nazvané Rodičovský příspěvek Plus (ElterngeldPlus), které vstoupilo v platnost 1. července 2015 a které umožňuje prodloužení lhůty čerpání rodičovského příspěvku o 100 %, pokud oba z rodičů pracují po dobu pobírání rodičovského příspěvku na zkrácený úvazek, který nepřekračuje 30 hodin týdně. Dvanáctiměsíční lhůta čerpání rodičovského příspěvku se tak prodlužuje o dalších 12 měsíců, rovněž Partnerské měsíce se prodlužují o další 2 měsíce formou takzvaného Partnerského bonusu (Partnerschaftsbonus). Celkově tak oba partneři mohou čerpat rodičovský příspěvek po dobu 28 měsíců. Cílem opatření je podle BMFSFJ umožnit otcům podílet se na péči a výchově o dítě a zároveň usnadnit ženám participaci na placené práci, která podpoří jejich kontinuální kariérní rozvoj bez dlouholetého přerušení. Politika BMFSFJ cílí na podporu partnerství, které je tvořeno matkou, otcem a dítětem. Cílem opatření je tedy v neposlední řadě uspokojit potřeby dětí k trávení aktivního času se svými otci⁶⁶.

7.9 Komparace obou zemí z hlediska nastavení opatření

Na základě statistického srovnání obou zemí z roku 2015 je patrné, že rodinná politika ČR je v oblasti nastavení opatření, zacílených výhradně na otce dětí, zatím pouze ve fázi příprav realizace. Rodičovská dovolená je v ČR nastavená dle tradičního schématu v podobě rodičovské dovolené trvající do třech let věku dítěte, přičemž příjemcem

⁶⁵ <http://www.elterngeld-plus.de/> (cit. dne 12.04.2016)

opatření může být matka či otec. Příslušné opatření v Německu oproti ČR reálně existuje a vyhrazuje otcům necelých 9 týdnů placené rodičovské dovolené, přičemž výše rodičovského příspěvku představuje 65 % příjmů ze zaměstnání.

Tabulka 15: Souhrn placených opatření určených k péči a vyhrazených výhradně otcům v roce 2015, srovnání ČR a Německo

Souhrn placených opatření určených k péči a vyhrazených výhradně otcům

Placená otcovská dovolená, placená rodičovská dovolená a volno k domácí péči, vyhrazené otcům, v týdnech, rok 2015

	Placená otcovská dovolená			Rezervovaná placená rodičovská dovolená a volno k domácí péči otcům		
	Doba, v týdnech	Průměrná výše příspěvku(%)	Full-rate ekvivalent, v týdnech	Doba, v týdnech	Průměrná výše příspěvku(%)	Full-rate ekvivalent, v týdnech
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Česká republika	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Německo	0,0	0,0	0,0	8,7	65,0	5,7

Zdroj: OECD Family Database, Souhrn placených opatření určených k péči a vyhrazených výhradně otcům v roce 2015, vlastní úprava

Výrazně vyšší úspěšnost nastavení rodinné politiky v oblasti opatření cílených na otce dětí je patrná z dat v Německu, kde v roce 2013 čtvrtina všech osob na rodičovské dovolené byla tvořena muži. V ČR tvořil podíl ve stejném roce pouze necelá 2 %. Lze předpokládat, že od roku 2013 se podíl aktivních mužů v oblasti participace na rodičovské dovolené ještě zvýšil v souvislosti s novými opatřeními, které německá vláda v předchozích letech nastavila (Partnermonate, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus). V ČR je proces realizace a uzákonění pro-rodinných opatření pro otce dětí stále ve fázi příprav. Statisticky podložený nárůst podílu otců tak v letech 2014 a 2015 nelze předpokládat.

⁶⁶ <http://www.elterngeld-plus.de/> (cit. dne 12.04.2016)

Tabulka 16: Příjemci/uživatelé placené rodičovské dovolené v roce 2013 dle pohlaví, srovnání ČR a Německo

Příjemci/uživatelé placené rodičovské dovolené

Příjemci/uživatelé placené rodičovské dovolené, dle pohlaví, v roce 2013

	Podíl mužů jako příjemců opatření	Počet příjemců/uživatelů opatření na 100 živě narozených dětí	
		Ženy	Muži
Německo	24,9	96,3	31,9
Česká republika	1,8	269,4	4,9

Zdroj: OECD Family Database, Příjemci/uživatelé placené rodičovské dovolené v roce 2013 dle pohlaví, vlastní úprava

Na českém diskusním fóru se ve sledovaném období podal dotaz otec dítěte v souvislosti s formálními požadavky, které je nutné splnit, pokud chce jako otec dítěte, který již čerpá rodičovský příspěvek, rovněž odejít na rodičovskou dovolenou, neboť partnerka cizinka, která nemá nárok na rodičovský příspěvek, se musela vrátit do placeného zaměstnání. Role otce jako pečovatele se v diskusních příspěvcích objevovala především v souvislosti s udržení kariérní dráhy matky a rovněž jejími osobními motivacemi:

„Ne každá má náuru být celoživotně s dětmi doma. Moje kadeřnice třeba upřímně přiznala, že jí to doma s miminem nebaví a měla chuť. Moje šéfová přišla v půl roce, doma je manžel, ona je v takové kariérní a finanční pozici, ze které se na tři roky neodchází. To jen tady je takové dogma, že ženská, která tři roky neutírá dětem zadek je hnusná kariéristka.“ (eMimino.cz, 04.11.2015)

Diskutující ženy na webovém portále babyforum.de zmiňovaly osobní zkušenost s aktivní participací otců na péči o dítě, která byla v některých případech delší než podíl ženy či míra participace otců byla stejná jako míra participace matek:

„My jsme si to také rozdělili – každý 7 měsíců a potom do jeslí. Vyšlo to skvěle pro všechny zúčastněné a udělala bych to tak znovu. Každý, kdo má

doma dítě, ví, co to znamená. A mrňous a můj muž měli tak od začátku k sobě blízko – považuji za pěkné, že tak nebyl fixovaný jen na mě a věděla jsem, že u táty je zrovna tak spokojený.“ (babyforum.de, 01.10.2015, překlad z originálního znění: autorka)

Závěr

Z výsledků komparace kvantitativních dat a analýzy příspěvků na diskusních českých a německých webových serverech je zřejmé, že v oblasti opatření, umožňujících harmonizaci práci a rodiny, je v současné době účinnější a efektivnější nastavení rodinné politiky Spolkové republiky Německo. Způsob nastavení tamních opatření vykazuje výrazně vyšší míru flexibility čerpání než poměrně rigidní systém rodinné politiky v České republice. Patrný je zájem německé vlády na udržení aktivní participace žen na trhu práce formou částečných úvazků do 30 hodin týdně i v období nízkého věku dítěte/děti, přičemž model otce pracujícího na plný úvazek a matky pracující na částečný úvazek často přetrvává i po ukončení rodičovské dovolené. Oproti tomu matky v České republice setrvávají na rodičovské dovolené zpravidla do tří let věku dítěte a poté se vracejí na trh práce k zaměstnání na plný úvazek. Důvodem je i v ČR velmi omezená nabídka prací na částečný úvazek. Z toho tak lze vyvodit, že míra schopnosti sladění zaměstnání s péčí o rodinu a domácnost je pro ženy v ČR po návratu na trh práce výrazně nižší. Jsou na ně kladeny vyšší nároky v oblasti denní organizace času a možnost aktivně stráveného času s dítětem/děti se pro ně po návratu na plný úvazek výrazně omezuje.

Jako výrazný faktor z hlediska limitování matek k návratu na trh práce se v České republice jeví omezení formou sledování docházky dětí mladších dvou let do denních zařízení služeb péče o děti. Tento problém byl na webovém serveru jedním z nejvíce diskutovaných témat. Design tohoto opatření potvrzuje re-familizační charakter (Sirovátko, 2006) české rodinné politiky, kdy v 90. letech bylo prodlouženo čerpání rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte, přičemž v roce 1995 byla uzákoněna možnost čerpání rodičovského příspěvku až do čtyř let věku dítěte. V kombinaci s uzavřením většiny jeslí na počátku 90. let nebyla ženám s malými dětmi dána jiná možnost volby než dlouhodobé setrvání v domácnosti bez možnosti brzkého návratu na trh práce. Současná rodinná politika ČR v čele s ministryní Michaelou Marksovou veřejně proklamuje zavedení pro-rodinných opatření, které by měly umožnit snazší a rychlejší návrat matek do zaměstnání a vytvořit rovněž vhodnější podmínky pro slučitelnost pracovních a rodinných rolí. V této souvislosti je plánován zákon na zrušení výše uvedeného limitu a matkám dětí mladších dvou let by tak měla být umožněna

výrazně vyšší schopnost participace na placené práci po dobu čerpání rodičovského příspěvku.

Obě země shodně řeší nedostatek denních zařízení péče o děti, a to především ve větších městech s hustě osídlenými oblastmi. Zatímco ve Spolkové republice Německo řeší nedostatečně rozšířenou síť jeslí a školek formou investic do výstavby nových zařízení, v České republice je problém řešen přenesením provozování určitého podílu zařízení na soukromé subjekty. Zaměstnavatelé a jiné instituce jsou motivováni formou daňových zvýhodnění k vytváření takzvaných dětských skupin, které by měly rodičům také lépe vyhovět v otevírací době v souladu s jejich pracovní dobou. Přínos dětských skupin je však reálný spíše pro rodiny s dětmi, kde pečující žena disponuje vyšším vzděláním, neboť dětské skupiny se zakládají především při státní správě a mezinárodních korporacích působících ve větších městech.

V rámci nároku rodičů na umístění dítěte do denního zařízení vykazuje Spolková republika Německo vyšší míru flexibilního přístupu, když jako alternativu k jeslím a školkám poskytuje podporu služeb takzvaných denních matek (Tagesmutter), potažmo denních otců (Tagesvater), kteří služby denní péče poskytují jako svou živnost a jsou zaštiťováni úřady práce. V internetových diskusích však byli tyto poskytovatelé denní péče spjati spíše s negativními konotacemi a větších diskutujících je nevnímala jako rovnocenné alternativní řešení vůči jeslím a školkám, neboť zmiňovali pochybnosti o jejich výši kvalifikace a dostatečných zkušenostech s péčí o děti v oblasti rozvíjení jejich dalšího vývoje. Právní nárok na poskytování formální péče o dítě mají rodiče ve Spolkové republice Německo od roku 2013 již od prvního roku věku dítěte. V České republice je zavedení tohoto nároku plánované od roku 2017, přičemž se bude týkat zprvu pouze dětí ve věku od čtyř let a o rok později bude nárok vztažen na děti od tří let věku. Je otázkou, v jakém rozsahu může být toto opatření efektivní, jestliže poskytuje jistotu zajištění péče o děti poměrně vyššího věku. Přínos bude patrný spíše pouze pro rodiny s dětmi žijících ve velkých městech, které se potýkají s chronickým nedostatkem kapacit ve státních školkách.

V oblasti poskytování denních služeb jeslí a školek byl ze strany diskutujících na německém webovém serveru zmiňována poměrně výrazná nespokojenost s výší měsíčních poplatků za tyto služby. Matky dětí ve Spolkové republice Německo nejsou

sice nijak limitovány v určení míry docházky dítěte do těchto zařízení, jako je tomu stále ještě v ČR, ale jako výrazný deficit vnímají vysoké poplatky, které se navíc mezi jednotlivými Spolkovými zeměmi výrazně liší, což je mimo jiné dáno i diverzitou poskytovatelů a provozovatelů těchto zařízení. V internetových diskusích tak často pochybovaly nad smyslem dřívějšího návratu do zaměstnání, jestliže většina z jejich příjmu připadne na zaplacení jeslí či školky. Příspěvky obsahující tyto pochybnosti byly zmiňovány i na českém webovém serveru, avšak ve spojitosti s jeslemi, které jsou z většiny poskytovány v ČR soukromě, či soukromými školkami, neboť státní zařízení denní péče o děti v ČR nejsou po plošném zrušení jeslí v 90. letech dostatečně kapacitně silné na přijímání dětí mladších tří let. V současné době je Ministerstvem práce a sociálních věcí zaváděn projekt na podporu jeslí pro děti od věku 6 měsíců, avšak nikoliv na plošné úrovni, nýbrž jen ve třech vybraných regionech ČR.

Pokud se podaří dítě umístit do některého z denních zařízení, musí někteří rodiče dětí čelit dalšímu problému, a to nesouladu otevírací doby s jejich pracovní dobou, zvláště pokud je zařízení umístěno daleko od domova a zaměstnání rodiče/ů. Dle diskuzí na serverech obou zemí bylo patrné, že případná pomoc ze strany prarodičů je v tomto ohledu velmi vítaným řešením. V případě, že žádná taková pomoc není možná, uváděly ženy na českém webovém serveru tento faktor jako bariéru v možnosti návratu do zaměstnání. V rámci řešení nesouladu otevírací doby s pracovní dobou rodičů zavádí německá vláda od tohoto roku ve vybraných zařízeních možnost výrazně prodloužené otevírací doby i mimo standardní denní hodiny pracovních dnů. Na úrovni české rodinné politiky není toto nijak řešeno a není plánováno ani žádné opatření pro úpravu otevírací doby státních školek.

Vyšší míru schopnosti reakce vládních opatření na potřeby rodin s dětmi projevuje Spolková republika Německo i v oblasti formálního zapojení otců do péče o děti. Zatímco otcům v SRN je vyhrazena dvouměsíční lhůta, během níž se mohou zapojit do péče o dítě a čerpat rodičovský příspěvek, otcové malých dětí v ČR musí v takovém případě čerpat řádnou dovolenou či si vzít v zaměstnání neplacené volno. MPSV v současné době chystá nově připravované opatření na podporu otců k péči o dítě, a to zavedením týdenní hrazené otcovské dovolené. Připravované opatření tak má spíše charakter možnosti bližšího „seznámení se“ s nově narozeným dítětem než skutečné podpory a motivace otců v převzetí určitého podílu na péči.

Srovnáme-li design opatření obou zemí, je patrné, že Spolková republika Německo se snaží klást důraz na co nejrychlejší zapojení matek dětí do placené práce, přičemž se v tomto ohledu snaží poměrně úspěšně přimět i muže k převzetí určitého podílu na péči. Systém nastavení jednotlivých opatření se v České republice jeví jako více rigidní a konzervativní v souvislosti s pojmáním péče o děti stále jako výhradně „ženské záležitosti“. Výrazný efekt v motivaci žen v ČR k rychlejšímu návratu do zaměstnání by mohlo přinést připravované opatření k rychlejšímu čerpání rodičovského příspěvku, jehož maximální měsíční výše by odpovídala měsíční dávce vyplácené v průběhu mateřské dovolené.

Dle mého názoru, opatření plánovaná v rámci české rodinné politiky přinesou výrazný a vítaný efekt k umožnění snazší harmonizace práce a rodiny. Ženy, které se po uvedení nových opatření do praxe budou chtít vrátit do svého zaměstnání dříve, než jejich dítě dovrší 2 a více let, budou mít k tomuto výrazně snazší podmínky, než jak je tomu za dnešních podmínek. Aby však tyto možnosti bylo reálně využít, je zapotřebí klást větší důraz na rozšíření sítě kapacitně i finančně dostupných jeslí a školek, přičemž stejný problém je zjevný i ve Spolkové republice Německo. Jako výhodu pak budou moci matky v ČR vnímat možnost volby, a to zda setrvat dlouho na rodičovské dovolené či využít možnosti brzkého návratu s tím, že rodičovský příspěvek přesto plně vyčerpaly. Na českém webovém serveru ženy oceňovaly možnost dlouholetého setrvání na rodičovské dovolené a vnímaly toto jako výhodu ve srovnání s nastavením rodičovské dovolené v jiných zemích. Na německém webovém serveru přispívaly do diskuzí ženy, které lze z normativního hlediska rozdělit do dvou imaginárních táborů. Jedna skupina oceňovala možnost brzkého návratu do zaměstnání s tím, že si tak zachovaly vyšší finanční standard a mohly se brzy věnovat zaměstnání, které jim přináší uspokojení a neztratily tak nic ze své kvalifikace. Druhá skupina žen naopak nesouhlasila s tendencí německé vlády k co nejrychlejšímu zapojení matek do placené práce. Upřednostňovaly dlouhodobé setrvání v domácnosti a věnování maxima svého času výchově a péči o dítě. Rozdělení diskutujících žen do těchto dvou imaginárních táborů bylo zjevné i na českém webovém serveru a v obou případech se tyto diskuze řadily mezi ty nejvíce „emotivní“ a nejpočetnější co do počtu příspěvků.

Z mého pohledu se současná česká rodinná politika vyvíjí příznivým směrem, podaří-li se úspěšně vést do praxe výše zmiňovaná plánovaná opatření včetně podpory plošně dostupných jeslí, jejichž nedostatku není českou vládou dlouhodobě věnována dostatečná pozornost. V oblasti motivace a formálního zapojení otců do péče o děti by se mohla ČR inspirovat u systému rodinné politiky ve Spolkové republice Německo, které v této souvislosti uvádí do reálné praxe veřejně artikulovaný důraz na genderovou rovnost mužů a žen.

Summary

The thesis „The comparison of Czech and German family policy enabling the harmonization of work and family life“ deals with family policies supporting and enabling the reconciliation of work and family life in the Czech Republic and Germany. The attention is focused on the description of dealing the family policy with parental leave entitlements and parental leave allowances, further day care facilities like creche and nursery schools, and finally the patterns of paternity leave design. Analysis and comparison of these family policy patterns in the Czech Republic and Germany is based on the both secondary free available quantitative and qualitative data.

The classical typology of welfare states developed by the sociologists like G. Esping-Andersen, M. R. Titmuss, W. Korpi create together with the S. Leitner's sociological concept of de-familialism and gendered and de-gendered familialism the key theoretical background of this paper which is further followed by description of trends and current order of women's employment on the labor market in both Czech Republic and Germany and accompanied by the description of demographic trends. The constitution and political course of both family policies is also given into the context of historical development and influence of directions given by the European Union's statutory bodies.

The conclusion of thesis tackles the question of possible applicability of the family policy measures in the Federal Republic of Germany on the conditions in the Czech Republic and whether is it possible to consider the German family policy as an example of good practice. Although the attention is focused on the better conditions of reconciliation the work and family life and some new programmes or measurements have been settled recently, both countries have been facing the long-term deficit of free capacities in day care facilities which seems to be one of the most critical parameter for the possibility of better reconciliation of work and family life.

Použitá literatura

- Bartáková, H. 2008. „Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené“. Pp. 175-206 in Sirovátka, T., Hora, O. (eds.): *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé-ALBERT.
- Beck, U., E. Beck-Gernsheim. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U., E. Beck-Gernsheim. 2014. *Dálková láska. Životní formy v globálním věku*. Praha: SLON.
- Collinson, D. L., Hearn, J. 1994. „Naming men as men: implications for work, organization and management.“ *Gender, Work and Organization* 1 (1): 2-22.
- Crompton, R., F. Harris. 1998. „Explaining Women’s Employment Patterns: „Orientations to Work’ Revised.“ *The British Journal of Sociology* 49 (1): 118-136.
- Dudová, R., M. Vohlídalová. „Rodina a rodičovství v individualizované společnosti“. *Genderové příležitosti*. [online]. 17. 11. 2005, 6, 1/2005, [cit. 2016-01-31]. Dostupný z <<http://www.genderonline.cz/search.php?rtext=all-phpRS-all&rstema=17>>.
- Dudová, R. 2005. „Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie“. Pp. 14-21 in A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. 1993. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Formánková, L., Křížková, A. 2009. „Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života“. Pp. 14-19 in Fórum sociální politiky 2/2009. Praha: VÚPSV.
- Geissler, H., M. Mouralová. 2011. „Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik“. Pp. 170-193 in *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum.
- Gooby, P. T. 2004. „The Impact of New Social Risks on Welfare“. Prezentace 1. In *New Social Risks and New Welfare Europe*. [online]. [cit. 2014-11-17]. Dostupný z <<http://www.sfi.dk/graphics/ESPAnet/papers/Taylorgooby.pdf>>.
- Gornick, J. C., M. K. Meyers, K. E. Ross. 1997. „Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States.“ *Journal of European Social Policy* 7 (1): 45-70.

- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. 2007. „Dancing with the Devil? Essentialism and Other Feminist Heresies.“ *British Journal of Sociology* 58 (1): 123-132.
- Hinrichs, J., Giebel-Felten, E. 2002. *Die Entwicklung des Arbeitsmarktes 1962-2001*. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
- Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Keller, J. 2006. *Soumrak sociálního státu*. Praha: SLON.
- Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV.
- Krebs, V., J. Durdisová, O. Poláková, J. Žižková. 1997. *Sociální politika*. Praha: Codex.
- Křížková, A., K. Pavlica. 2004. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Křížková, A., R. Dudová. 2005. „Úvod“. Pp. 11-13 in A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková. 2005. „Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů“. Pp. 35-57 in A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde (eds.). 2008. *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Křížková, A., M. Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis* 45 (1): 31-60.
- Kučera, M. 2009. „Pronatalitní populační politika už nestačí – nutností se stala komplexní rodinná politika“ *Demografie* 2009 (4): 274-279.
- Kuchařová, V. 2006. „Rodinná politika v ČR-proč a o čem“. *Demografie* [online]. 48 (4) [cit. 2014-11-17]. Dostupný z <[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/4C002612A2/\\$File/B-Kucharová.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/4C002612A2/$File/B-Kucharová.pdf)>.
- Kuchařová, V., K. Svobodová. 2006. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV.

- Kuchařová, V. 2013. *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti*. Praha: VÚPSV.
- Leira, A. 2002. *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. New York: Cambridge University Press.
- Leitner, S. 2003. „Varieties of Familialism. The caring Function of the Family in Comparative Perspective“. *European Societies* 5 (4): 353-375.
- Lewis, J. 2001. „The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care.“ *Social Politics* 8 (2): 152-169.
- Lewis, J. 2006. „Employment and Care: The Policy Problem, Gender Equality and the Issue of Choice.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8 (2): 103-114.
- Luci, A. 2011. *Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Matějková, B., J. Paloncyová. 2004. *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.
- Munková, G. 2004. „Modely sociálního státu“. Pp. 47-57 in G. Munková et al.: *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum.
- Parsons, T. 1965. *Theories of Society: Foundations of modern sociological Theory*. New York: Free Press.
- Plasová, B. 2008. „Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi“. Pp. 207-244 in Sirovátka, T., Hora, O. (eds.): *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé-ALBERT.
- Potůček, M. 1999. *Křížovatky české sociální reformy*. Praha: SLON.
- Rabušic, L. 2001. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: SLON.
- Rys, V. 2004. „Teorie a praxe srovnávacích studií v oblasti sociálního zabezpečení“. Pp. 11-46 in G. Munková et al.: *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum.
- Sirovátka, T. 2006. „Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky“. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: František Šalé-ALBERT.
- Sirovátka, T., Bartáková, H. 2008. „Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky“. Pp. 63-96 in Sirovátka, T., Hora, O. (eds.): *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé-ALBERT.

Sokačová, L. 2010. „Úvod: Rodinná politika - zaměřeno na rodičovství“. Pp. 7 in Sokačová, L. et al.: *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí mužů a žen*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

Strauss, A., Corbin J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu – postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: František Šalé-ALBERT.

Špidla, V. 2008. „Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině“. Pp. 11-27 in Křížková, A. et al.: *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.

Špidla, V. 2009. „Projev Vladimíra Špidly, evropského komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti“ *Demografie* 2009 (4): 231 – 234.

Tomeš, I. 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál.

Večerník, J. 1998. *Občan a tržní ekonomika*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.

Whitehead, S. M. 2002. *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*. Cambridge: Polity Press.

Elektronické zdroje:

<http://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo>

http://www.czso.cz/csu/czso/prace-socialni_statistiky

<http://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154425.pdf/30669ed6-d16d-43a3-9935-cf6d98432dda?version=1.0>

<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>,

http://familieeuropa.de/european-alliance-for-families_en.html

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

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

<http://www.mpsv.cz/cs/4>

<http://www.mpsv.cz/cs/14470>

<http://www.mpsv.cz/cs/14472>

<http://www.mpsv.cz/cs/898>

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

http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf

http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf

<http://www.mpsv.cz/cs/21781>

<http://www.mpsv.cz/cs/23543>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Ministerium/aufgaben.html>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html>

<http://bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=16318.html>

http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_171_122.html

<http://www.dsmpsv.cz/index.php/najdete-si-svou-ds/>

<http://www.dsmpsv.cz/index.php/proc-zakladat-ds/>

<http://www.fruehe-chancen.de/themen/kinderbetreuung-international/bildungs-und-betreuungssysteme/das-bundesdeutsche-system/das-bundesdeutsche-system/>

http://kitaplus.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/KitaPlus/Infoblatt_KitaPlus_final.pdf

<http://www.elterngeld-plus.de>

<http://www.emimino.cz>

<http://www.babyforum.de>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Struktura témat diskusí na webovém portále eMimino.cz (tabulka)

Příloha č. 2: Struktura témat diskusí na webovém portále babyforum.de (tabulka)

Příloha č. 3: Přehled četnosti příspěvků a diskutujících na webovém portále eMimino.cz (tabulka)

Příloha č. 4: Přehled četnosti příspěvků a diskutujících na webovém portále babyforum.de (tabulka)

Přílohy

Příloha č. 1: Struktura témat diskusí na webovém portále eMimino.cz (tabulka)

participace otců na péči	školky/jesle	práce a současné čerpání RP	hodnocení výše RP a štedrost systému	skloubení práce a péče za pomoci ostatních osob
možnosti matky jako pečovatelky a otce jako adresáta RP z hlediska výhodnosti	možnost čerpání RP za současného využití služeb zařízení	možnost podnikání a čerpání RP	výše RP je nízká/názor	otec i matka se mají podílet na péči rovným dílem/názor, osobní zkušenost
možnost otce jako pečovatele na RD a příjemce RP z hlediska formálních požadavků	možnosti zůstat dobrovolně v domácnosti po ukončení RD a RP a podmínky docházky	podmínky pracovní aktivity za současného čerpání RP	výše RP je nízká, ale důležitější je podpora dostupných jeslí a školek/osobní zkušenost, názor	zaměstnavatel a zbytek rodiny musí vytvořit vhodné podmínky/názor, osobní zkušenost
participace otce na péči z důvodu kariérní dráhy matky a jejích životních strategií	neslučitelnost pracovní doby s otevírací dobou zařízení/osobní zkušenost		výše RP je adekvátní/názor	sladění pouze s pomocí chůvy/názor, osobní zkušenost
	málo rozšířená síť jeslí, protože o ně není zájem/osobní zkušenost, názor		výše RP je adekvátní, systém flexibilní, umožňuje být doma s dítětem/názor, osobní zkušenost	
	soukromé jesle jsou finančně nedostupné/osobní zkušenost, názor		výše RP je adekvátní a jesle a školky jsou dostupné/osobní zkušenost, názor	
	málo rozšířená síť jeslí kvůli specifickým požadavkům na provoz/osobní zkušenost		výše RP je adekvátní, ale částečné úvazky, jesle a školky jsou nedostupné či drahé/osobní zkušenost, názor	
	nízké kapacity školek ve velkých městech a možnost péče až s časovým odstupem/osobní zkušenost		RP je pouze příspěvek a finanční blahobyt zajistí brzký návrat do práce a rychlé vyčerpání RP/názor	
	soukromé školky a ne/možnost čerpání RP			
	způsoby detekování docházky dítěte českými úřady			

Příloha č. 2: Struktura témat diskusí na webovém portále babyforum.de (tabulka)

participace otců na péči	návrat do zaměstnání	denní péče
oba společně na RD a podmínky RD a RP/dotaz	do jednoho roku dítěte na plný úvazek/osobní zkušenost	zajištění péče ze strany prarodičů/osobní zkušenost
stejný podíl na péči oběma rodiči/osobní zkušenost	do jednoho roku dítěte na částečný úvazek/osobní zkušenost	využití služeb Tagesmutter/osobní zkušenost
delší podíl muže na RD než podíl ženy/osobní zkušenost	podmínky využití RD ve 4 letech dítěte kvůli zahraničnímu pobytu celé rodiny/dotaz	nemožnost využití služeb Tagesmutter kvůli špatné dostupnosti/osobní zkušenost
snížení pracovního úvazku muže kvůli péči/osobní zkušenost	upřednostnění možnosti tříleté RD z normativních důvodů/názor, osobní zkušenost	nemožnost zajištění péče ve školce v odpoledních hodinách kvůli nízkému zájmu/osobní zkušenost
otec pečující o dítě min. 2 měsíce/osobní zkušenost	bez pracovní aktivity kvůli omezené dostupnosti částečných úvazků, které jsou špatně placené/názor, osobní zkušenost	dítě do školky v 3 letech kvůli nízké kapacitě/osobní zkušenost
	do 2 let roku dítěte na částečný úvazek/osobní zkušenost	ceny jsou rozdílné napříč městy/sp.zeměmi a místy vysoké/názor, osobní zkušenost
		ceny za denní péči dle výše příjmů rodičů a počtu dětí v rodině/osobní zkušenost
		cena za soukromá denní zařízení se nevyplatí v porovnání s vyšší příjmu/osobní zkušenost
		nízké kapacity ve velkých městech/osobní zkušenost
		využití služeb jeslí do jednoho roku dítěte/osobní zkušenost

Příloha č. 3: Přehled četnosti příspěvků a diskutujících na webovém portále eMimino.cz (tabulka)

oblasti témat/hlavní kódy	počet příspěvků	počet diskutujících
participace otců na péči	35	15
školky/jesle	135	58
práce a současné čerpání RP	20	14
hodnocení výše RP a štědrost systému	72	42
skloubení práce a péče za pomoci ostatních osob	10	11
celkem	272	140

Příloha č. 4: Přehled četnosti příspěvků a diskutujících na webovém portále babyforum.de (tabulka)

oblasti témat/hlavní kódy	počet příspěvků	počet diskutujících
participace otců na péči	10	10
návrat do zaměstnání	18	14
denní péče	30	23
celkem	58	47