

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií



# **Komparace vybraných politik harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice**

**Bc. Jana Kotková**

Vedoucí diplomové práce:  
PhDr. Helena Bartáková, M.Sc.

Brno 2008

Čestné prohlášení:

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci s názvem „Komparace vybraných politik harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice“ vypracovala samostatně, pouze za využití informačních zdrojů uvedených v bibliografii.

Ve Veselí nad Moravou dne 11. ledna 2008

.....

Jana Kotková

### **Poděkování.**

Moje poděkování patří především PhDr. Heleně Bartákové, M.Sc, která svým trpělivým a neformálním přístupem po celou dobu psaní této závěrečné práce se mnou konzultovala jednotlivé kroky a byla pro mne zdrojem inspirací v jejich pokračování a dokončení.

Můj velký dík patří i mým nejbližším, manželovi a dcerám, kteří mne v době psaní této práce podporovali a vytvářeli vhodné studijní podmínky.

# Obsah

<b>Úvod</b>	<b>6</b>
<b>1 Legitimita problému harmonizace práce a rodiny</b>	<b>8</b>
1.1 Pozice žen v genderové perspektivě a v kontextu jejich zaměstnanosti	9
1.1.1 Genderová dělba práce	9
1.1.2 Genderová segmentace trhu práce	11
1.1.3 Mikrosociální pohled na genderovou segmentaci	12
1.1.4 Nástup žen na formální trh v zemích bývalého východního bloku	13
1.1.5 Postavení žen na trhu práce v České a Slovenské republice	14
1.2 Dílčí shrnutí	18
<b>2 Vymezení a definování základních pojmů hlavní výzkumné otázky</b>	<b>19</b>
2.1 Harmonizace práce a rodiny	19
2.2 Sociální/veřejné politiky směřující k podpoře harmonizace práce a rodiny	19
2.2.1 Rodinná politika v programových dokumentech České a Slovenské republiky	20
2.3 Strategie a politiky zaměstnavatelů zaměřené na redukci napětí mezi prací a rodinou	22
2.4 Možné dopady vybraných politik umožňujících lepší slučitelnost práce a rodiny, na zaměstnanost žen a genderovou rovnost	23
2.4.1 Dovolená na péči o dítě - mateřská a rodičovská dovolená	23
2.4.2 Finanční příspěvky doprovázející mateřskou a rodičovskou dovolenou	24
2.4.3 Služby formální péče o děti	25
2.4.4 Daňová opatření směřující k rodinám	26
2.4.5 Dílčí shrnutí	27
2.5 Typologie sociálního státu	27
2.5.1 De-familistické a familistické opatření sociálních politik	28
2.5.2 Gender senzitivní typologie podle Sigrid Leitner	29
2.5.3 Gender senzitivní typologie zaměřené na dělbu placené a neplacené práce	30
2.5.4 Dílčí shrnutí	31
<b>3 Cíle výzkumu a metodologie</b>	<b>32</b>
3.1 Výzkumná otázka	32
3.2 Postup analýzy	32
3.2.1 Jednotky analýzy	33
3.2.2 Zvolená technika komparace	34
3.2.3 Úskalí výzkumu	34
<b>4 Analýza vybraných politik „harmonizující sféru práce a rodiny a jejich nastavení v České a Slovenské republice</b>	<b>35</b>
4.1 Legislativní a organizační charakteristiky jednotlivých vybraných opatření a jejich analýza pomocí zvolených hledisek	37
4.1.1 Mateřská a rodičovská dovolená	37
4.1.2 Peněžní dávky spojené s pečovatelskou rolí	39
4.1.3 Institucionální zajištění denní péče o malé děti	44
4.1.4 Forma zdanění rodin s dětmi	48
4.2 Postavení České a Slovenské republiky ve světle familismu versus de-familismu	49

<b>5 Závěr</b>	<b>51</b>
<b>Použitá literatura</b>	<b>53</b>
<b>Rejstřík</b>	<b>60</b>
<b>Přílohy</b>	<b>62</b>
<b>Stat'</b>	<b>63</b>

# Úvod

Makroekonomický tlak na domácnost, flexibilita pracovního trhu, rozpad tradičního manželství, emancipační procesy, rostoucí vzdělanost žen, to jsou jen některé z mnoha důvodů, které učinily z ženské práce nedílnou součástí národního hospodářského systému. Vysoká participace žen na trhu práce, která se stala v současné době ekonomickou nutností, a to jak z pohledu makro-úrovně státu (tlak na financování sociálních systémů), tak i mikro-úrovně domácností, však neznamená, že jsou všem poskytovány stejné podmínky, a že ve vztahu k trhu práce se nenachází určité skupiny, které mohou být znevýhodňovány. (Valentová, 2005:130.)

Z dostupné literatury a z provedených výzkumů je patrné, že právě mateřství je jedním z faktorů, které značně ovlivňuje postavení žen na trhu práce, ač už ve vztahu k ženám bezdětným či k opačnému pohlaví. Zvláště ve druhém případě je poukazováno na výrazné genderové<sup>1</sup> znevýhodnění. Aby tyto rozdíly byly co nejmenší, je snahou řady států napomáhat jednotlivými opatřeními rodinám sladit dvě oddělené sféry života, jejich rodinu a domácnost na straně jedné a pracovní výdělečnou činnost na straně druhé.

Pro naši komparaci jsme si vybrali záměrně dvě sousední země, které jsou si v mnoha pohledech velmi podobné. Jsou si podobny svým historickým vývojem, mají společnou zkušenost s komunistickým režimem a společným je i období transformace, kterým Česká a Slovenská republika od roku 1989 procházejí. Změnou směrem k tržně orientované společnosti procházely tyto státy nejdříve společně a poté od roku 1993, kdy došlo k rozdělení bývalého Československa na dva státy, každý samostatně.

Záměrem naší práce je zmapovat, jaké podmínky rodičům pečujícím o děti předškolního věku v České republice, s porovnáním se Slovenskou republikou, vytváří stát společně s jinými subjekty a do jaké míry jim vybraná opatření v jejich strategii skloubit tyto dvě rozdílné životní sféry, napomáhají popřípadě jejich možnosti v participaci na trhu práce oslabují. Zajímat nás budou zejména ženy, pro které i v současné společnosti zůstává péče o děti a domácnost především jejich záležitostí. Tento náš záměr vystihuje hlavní výzkumná otázka, kterou si pro tuto práci pokládáme: „*jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?*“

Jaké politiky harmonizace práce a rodiny můžeme nalézat v České a Slovenské republice? Jaké efekty mohou mít jednotlivé, námi vybrané politiky harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice na : a) možnosti rovného rozdělení pečovatelských rolí mezi muže a ženy v rodinách s dětmi, b) na možnosti zapojení a uplatnění mužů a žen s malými dětmi na trhu práce, c) na „vztahy“ se zaměstnavateli? Jakým směrem se Česká a Slovenská republika v rámci senzitivních typologií sociálních států ubírají: a) z hlediska míry de-familizace (dvojpříjmový model rodiny), b) z hlediska míry familizace (breadwinner model, příp. modifikovaný breadwinner model). To jsou otázky, na které se budeme snažit v této práci najít odpověď.

---

<sup>1</sup> „Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem zahrnovaným pod pojem pohlaví, angl.sex) mezi muži a ženami, ale i mezi ženami a muži navzájem; rozdíly jsou chápány jako kulturně a sociálně podmíněné, mohou se měnit v čase a jsou různé v různých kulturách; gender hraje roli například v tom, jak jsou konstruovány představy o mužství a ženství, souvisí s reálnými životními rolími žen a mužů a ovlivňuje projevy sexuality. Gender se projevuje i ve vztahu k tělu, který je vnímán a měněn v souvislosti s představami o žádoucí podobě mužského a ženského těla v dané kultuře.“ (Machovcová 2006:3-4, citováno in Bartáková 2006b:205).

Zabývat se budeme institucionální analýzou vybraných opatření sociálního státu, a to veřejným politikami, které jsou v dané životní situaci relevantní a které by měly ženám, pečujícím o děti do 6 let, v jejich možnostech účasti na trhu práce, napomáhat. Hlavní oblastí našeho zájmu budou, a to vzhledem k rozsahu jaký nám tato práce umožňuje, jen některá intervenční opatření:

- *mateřská a rodičovská dovolená a související finanční dávky (mateřský příspěvek a rodičovský příspěvek)*
- *zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů*
- *politika zdanění namířena směrem k rodinám.*

Komparace vybraných opatření nám pomůže ukázat podobnosti i odlišnosti v tom, jaké mají občané těchto dvou sledovaných zemí vytvořeny podmínky pro vyrovnávání se s dilematem produkce a reprodukce.

V prvních dvou kapitolách této práce se budeme zabývat teoretickým základem práce. Zajímat nás bude legitimita problému a okolnosti, které ženskou pracovní sílu na trhu práce provázejí. V další části pak vymezíme a definujeme základní pojmy vyplývající z hlavní výzkumné otázky. Budeme se zabývat zejména úlohou sociálního státu v této problematice, a to prostřednictvím gender senzitivních typologií. Z ostatních subjektů, které mohou velmi významným způsobem napomáhat pracujícím rodičům skloubit rodinný život s pracovním a v řadě případů suplují roli státu, jsou zaměstnavatelé. Na firemní politiky však nahlédneme pouze okrajově. Současně v této části zhodnotíme dosavadní poznatky z výzkumných studií, které se opatřeními směřujícími k harmonizaci práce a rodiny zabývají.

V metodologické části upřesníme dílčí výzkumné otázky, které nám pomohou najít odpověď na naši zásadní otázku a vymezíme postup naší analýzy včetně kritérií, kterými budeme na vybrané intervence nahlížet.

Klíčovou částí této práce bude část analytická, ve které provedeme rozbor jednotlivých vybraných opatření, která jsme si pro tuto práci stanovili a která v České i Slovenské republice směřují ke sladování pracovního a osobního života. Pro analýzu a hodnocení jednotlivých opatření využijeme metody analýzy institucionálních charakteristik, kdy naši pozornost zaměříme především námi stanoveným kritériím. Primárně nás budou zajímat dopady jednotlivých opatření, jaký vliv tyto politiky mohou mít na podmínky žen pečujících o malé děti, které jsou účastny, nebo popřípadě které se chtějí, účastnit trhu práce. Zajímat nás bude rovněž to, jakou možnost tyto politiky vytváří pro volbu strategie mladé rodině v dnešní společnosti při sladování jejich pečovatelských a pracovních povinností.

Naše analýza je opřena o výzkum aktuální dostupné literatury a sekundární analýzu již existujících výzkumných zpráv (Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Inštitútu pre výskum práce a rodiny Bratislava) a dále budeme čerpat z dat Slovstatu a Eurostatu.

Poznání, vyplývající z této práce, může sloužit široké veřejnosti, a to pro zvážení strategie, kterou si pečující rodiče zvolí za účelem zvládnutí svých rodičovských a pracovních rolí. Může rovněž posloužit k úvahám o možnostech státní intervence do situace rodičů (zejména žen) pečujících o své děti a jejich začlenění na trh práce.

# 1 Legitimita problému harmonizace práce a rodiny

Silné ekonomické a globalizační tlaky, které se v devadesátých letech projeví v celé Evropě a které byly navíc v postkomunistických zemích provázeny tlaky tržně transformačními, měly zásadní vliv na model rodiny<sup>2</sup>. Zejména pak ekonomické tlaky, jež byly následkem mnohých systémových změn provázených vysokou a stabilní mírou nezaměstnanosti, nárůstem nerovností v pracovních příjmech, omezením mnohých dávek a služeb dříve dostupných rodinám ze strany sociálního státu a na kterých se podílelo i selhávání ochranné funkce rodiny<sup>3</sup>, učinily model rodiny s jedním zaměstnaným, jednoznačně neudržitelný (Sirovátka 2006:79.)

Absence příjmu člena rodiny měla dopad na pokles ekonomické úrovně domácnosti, který byl o to citelnější, pokud se v rodině vyskytovalo dítě, popřípadě dětí více. Závislost domácností pouze na jednom živiteli tak byla vystavena vyššímu riziku pádu pod hranici chudoby a sociálnímu vyloučení. Jak uvádí Sirovátka: „*V tomto období výrazně narostla participace žen na trhu práce a rodina dvou pracujících členů se stala všem zřetelnou sociální normou.*“ (2006:79.)

Dalším důvodem, který se bezprostředně váže k vysoké zaměstnanosti žen na trhu práce, je i makro-ekonomická situace sociálního státu. Výdělků pracujících žen napomáhají k jeho lepší fiskální situaci, neboť zaměstnané ženy přispívají ve formě pojištění a daní do státního rozpočtu.

Účast žen na trhu práce však nelze považovat pouze jako zdroj materiální jistoty. Pracovní kariéra se stala pro mnohé ženy základem jejich sociální a osobní identity. Tím, že ženy ztrácí závislost na svém živiteli, získávají větší prostor pro volbu vlastního životního stylu, který současně koresponduje s jejich rostoucí aspirací na společenské a pracovní uplatnění.

Na druhé straně zvýšení zaměstnanosti žen, které jsou mimo své pracovní povinnosti zatíženy péčí o děti a domácnost, s sebou přináší často napětí, která mohou vznikat mezi rodinou a zaměstnáním. A právě nesoulad těchto dvou životních sfér a především pak snahy o jeho eliminaci jsou v dnešní moderní společnosti velmi frekventovaným tématem, neboť problém harmonizování rodinného života s životem pracovním není pouze věcí individuální, tedy jednotlivce, ale dotýká se celé společnosti, zejména pak státu a trhu práce.

Trh práce, rodina a sociální stát představují podle Esping-Andersena (1999) základní tři významné prvky současné společnosti. Ty byly v posledních desetiletích podrobeny významným strukturálním změnám. Došlo ke změnám společenských norem, ale i hodnot, které se promítly do běžného života rodin a tedy zejména do života jednotlivých členů. Tyto změny zásadním způsobem ovlivňují jejich přání, preference i jednání. Pokud se na problém sladování rodinného a pracovního života zaměříme pohledem jedince, nerovnováha mezi rodinou a prací se odráží na kvalitě jeho života. Na jedné straně lidé kladou větší důraz na smysluplnost své práce a přikládají stále větší význam při výběru takového uplatnění, ve kterém nachází seberealizaci. Na druhé straně stále více akcentují význam kvality života mimopracovního. (Mareš, 2006:18.)

<sup>2</sup> Objevují se nové modely partnerského a rodinného života, jako předmanželské soužití, nesezdané či bezdětné partnerství, rodiny pouze s jedním dospělým členem či partnerství osob stejného pohlaví a další.

<sup>3</sup> Došlo k nárůstu počtu neúplných rodin a rozpadu vícegenerační rodiny. Rodiny s dětmi (s ohledem na zajištění péče o ně, kdy se žena nemůže plně zapojit na trhu práce ale i s ohledem na míru nestability zaměstnání „živitele“) jsou vystaveny vyššímu riziku materiální deprivace (Sirovátka, 2006).



Jak Mareš dále uvádí, napětí mezi rodinou a zaměstnáním se točí zejména kolem času, který musí lidé rozdělit mezi povinnostmi rodinnými a pracovními:

*„Je to hra s nulovým součtem a čas a energie investované v jedné sféře-chce-li člověk zvládnout povinnosti, jež jsou zde na něj kladené-odčerpává čas a energii z druhé z nich (potřebné ke zvládnutí povinností zde)“.* ( Mareš, 2006:18.)

Tento fakt ovlivňuje i postoj zaměstnavatelů na trhu práce, kdy firmy mají zájem na růstu svých zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců. Rostoucí nároky firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců napětí mezi rodinou a zaměstnáním ještě zvyšuje. Z pohledu trhu práce se již u mnoha firem dnes jeví disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním jako faktor omezující jejich zisky, či přímo jako příčina jejich ekonomických ztrát.(Mareš, 2006:18.)

Z pohledu posledního aktéra, kterým je sociální stát, zmíněná disharmonie má znepokojující dopad na demografické procesy (klesající celková plodnost, úbytek obyvatelstva a jeho stárnutí).(Mareš, 2006:19.) Dopadem jsou zvyšující se požadavky na zdroje a výdaje sociálního státu. A právě finanční udržitelnost sociálních systémů, která garantuje všem občanům sociální jistoty a určitou životní úroveň, se ukazuje jako jeden z naléhavých problémů, kterému dnes musí členské státy v současné Evropské unii čelit.

## **1.1 Pozice žen v genderové perspektivě a v kontextu jejich zaměstnanosti**

V následujících podkapitolách zaměříme naši pozornost na téma spojené s ženou, potažmo ženou matkou jako pracovní silou. Zajímat nás budou především okolnosti, které ženy v souvislosti s jejich nástupem na formální trh práce provázejí. Současně naši pozornost soustředíme na strukturální bariéry, které mohou jejich postavení ve světě placené práce zásadním způsobem ovlivnit.

### **1.1.1 Genderová dělba práce**

Ženy, stejně jako muži, pracovaly od pradávna. Jejich práce však byla oproti mužům více omezena hranicemi domácností a péčí o děti. Pojetí ženské práce záviselo na sociálním postavení a statusu té které ženy a neustále se měnilo ( Valentová, 2004).

Původně ženy, společně s muži, vykonávali většinu výrobních aktivit v domácnosti. Rodina, potažmo domácnost, byla základní výrobní jednotkou a tak se její členové společně podíleli jak na chodu, tak i na výchově dětí. Vznikem kapitalistických podniků (manufaktur, továren atd.) a s expanzí byrokratických státních institucí došlo k odlišnému začlenění mužů a žen do pracovních trhů, které se odrazilo především v dělbě práce vykonávané doma a práce za mzdu.

Možným přístupem, který napomáhá k vysvětlení počátků genderových nerovností v oblasti pracovního trhu a péči o rodinu, je teorie německých sociologů Ulricha Becka Elizabeth Beck-Gernheim. Podle těchto autorů genderové nerovnosti pramení v industriální společnosti, která je založena na existenci rodiny s předpokladem dvou partnerů. Podle pohlaví byly rozděleny role pro jednotlivé práce, námezdní pracovník (zpravidla šlo o muže) zajišťoval materiální stránku rodiny a svůj život podřizoval pracovnímu trhu, druhý z partnerů (zpravidla žena) pečoval o domácnost a o děti. (Dudová, 2005: 14.)

Esping-Andersen tuto skutečnost komentuje slovy: ... „, všude byl sociální konsenzus založen na realistickém předpokladu, že pokud se žena provdá automaticky se stává ženou v domácnosti“.(Esping-Andersen 2002 cit. in Valentová, 2004:11.)

Na tomto klasickém rozdělení rolí dvou partnerů nedošlo téměř k žádné změně.

---

<sup>4</sup> Tady je nutno pamatovat na existenci značné genderové nerovnováhy, a to ve vztahu k poměru povinností, kterých mají ženy v mnoha případech stále větší díl než svobodného času.

Společnost a především muži zůstávají i nadále přesvědčeni, i když navenek rovnoprávnost žen uznávají, že jednotlivé práce (zejména pak ty v domácnosti) mohou být i nadále vykonávány v souladu s tradičním rozdělením rolí<sup>5</sup>. (Dudová 2005: 14.)

Pracující ženy, které jsou v plném rozsahu zatížené odpovědností za chod domácnosti a péči o děti, se ocitají v nelehké situaci, neboť čas vyhraněný pro rodinu koliduje s časem, který mají vyhrazen pro splnění závazků vyplývajících z pracovních úkolů.

Lze tedy konstatovat, a to i přes skutečnost, že postavení žen doznalo ve společnosti mnohých významných změn, které vedly k modernizaci jejich statusu, že tyto změny nebyly provázány změnou dělby práce v rodinách. Bierzová (2006:19) v této souvislosti říká: „Ženy odešly do práce, avšak pracoviště a jeho kultura se jen velmi málo přizpůsobovaly novým změněným podmínkám. Stejně tak se nedotkly změny v pracovní angažovanosti žen jejich domácností, povinností s nimi spojenými a především mužů v nich“.

Tím, že jen málo rodin upouští od tradiční dělby práce, a to zejména po narození dítěte, jsou to především ženy, které vykonávají většinu domácích prací nezávisle na tom, zda jsou zaměstnané či nikoliv.

Mnohé výzkumy (např. Chaloupková 2005, Bierzová 2006, Aliaga 2006), zabývající se podílem žen a mužů na vykonávání práce v domácnosti potvrzují přetrvávající nerovnosti v rozdělení neplacené práce. Jak uvádí Aliaga (2006), nejenom že se liší počet odpracovaných hodin neplacené práce, odlišný je i jejich obsah. Mužské domácí práce jsou především spojeny s údržbou obydlí a jsou to práce, které jsou prováděny jen občas a jsou považovány za kreativnější a produktivnější.

Vysvětlení toho, proč jsou jednotlivé práce rozdílně rozděleny mezi pohlaví a v čem spočívá přetrvávání těchto nerovností nám nabízí hned několik teorií. První teorie má původ v ekonomickém přístupu a vychází z *neoklasického racionálního modelu* (Becker 1985) lidského chování uplatněného ve sféře rodiny. Podle této teorie se partneři specializují na rozdílné činnosti tak, aby maximalizovali užitek rodiny jako celku. Ženě, která je biologicky předurčena k mateřství a tradičně i k péči o děti, byla přidělena právě z důvodu větší efektivity automaticky role v domácí sféře. Pozdější revize neoklasického přístupu odstranily biologický determinismus a snažily se být genderově neutrálnější. (Bierzová, 2006:20.)

Další přístupy již v sobě zahrnují více sociologického přístupu. *Teorie relativních zdrojů* (Blood, Wolfe 1960) tvrdí, že partneři se snaží minimalizovat svůj podíl na méněcenné práci v domácnosti. Partner disponující většími zdroji (vzdělání, příjem, pracovní postavení) vykonává méně domácích prací. Ženy, neboť mají obecně nižší příjmy, pak musí svoji vyjednávací pozici dohánět pracemi v domácnosti. (Bierzová, 2006:20.)

Teorie, která se výrazněji oproštuje od modelu racionální volby je *teorie genderové ideologie*. (Condran, Bode 1982.) Tato teorie je spojována s postoji vůči genderovým rolím, které partneři v rodině zastávají. Ty mohou být tradiční i egalitářské. Postoj jedince je závislý především na jeho socioekonomickém statusu a na jeho názorech. (Bierzová, 2006:20.)

Postoje k rozdělení rolí v rodině se v mnohých zemích liší. Rozdíly lze připisovat odlišným sociálně-ekonomickým a kulturním kontextům té, které země. Podle sociologické studie Chaloupkové a Šalamounové (2005) se obyvatelé bývalého východního bloku více přiklání k tradičnímu rozdělení rolí v rodině než je tomu v zemích západní Evropy. V těchto postsocialistických zemích je přikládána vyšší hodnota manželství a rodičovství a i citlivěji je

---

<sup>5</sup> Tradiční rozdělení rolí nelze zejména v České a Slovenské republice chápat v tom smyslu, že jsou ženy celoživotně odsouzeny pouze na pozici v domácnostech. V obou zemích je vysoká účast žen na formálním trhu práce a ženy pracují převážně na plné pracovní úvazky (viz dále kap. 1.1.5). Pojem tradiční rozdělení rolí je nutné chápat především v souvislosti s dělbou domácích prací a péči o závislé členy rodiny, v této práci máme především na mysli péči o malé děti.

vnímána problematika skloubení péče o děti a zaměstnání žen, a to i přes vysoký význam, který je zaměstnanosti žen přikládán.

České i slovenské ženy, jak jsme již naznačily, pracují většinou na plný pracovní úvazek. Přihlédneme-li k faktu, že mají malé děti a většina domácích prací je na jejich bedrech ( české ženy, pečující o děti do 18 let podle Bierzové (2006), tráví domácí prací čtyři hodiny denně, zatímco jejich partneři pouze jednu hodinu), je pro ně mnohem obtížnější zkombinovat rodinnou a pracovní sféru života. Ve chvíli, kdy se chtějí ženy věnovat své pracovní kariéře a muž se s pečovatelskou rolí a péčí o domácnost se ženou nepodělí, je potřeba, aby došlo k ulehčení těchto činností. V dělbě práce mezi partnery spojenou s nákupem potřebných dodatečných služeb na trhu, nebo i v kombinaci s podporou veřejných politik Kulhavý a Sirovátka (2006) spatřuje možnost vedoucí k ulehčení či alespoň podpoře práce v domácnosti a péči o děti.

### 1.1.2 Genderová segmentace trhu práce

Tak, jak jsme v předešlé kapitole nastínili, jedním z možných vysvětlení genderové segmentace jsou přetrvávající stereotypy, které pramení v tradičním chápání role muže a ženy v rodině i ve společnosti. Na formálním trhu práce může být důsledkem těchto existujících vzorců chování i to, že ženy jsou v některých povoláních, odvětvích, sektorech či pracovních podmínkách podprezentovány (s vysokou převahou či dominancí mužů), nebo naopak nadprezentovány (převažují či dominují ženy).

Dalším možným přístupem pro vysvětlení genderové segmentace je teorie duálního trhu práce, která rozlišuje mezi primárním a sekundárním sektorem práce. Práce v primárním sektoru zajišťuje pracovníkovi jistotu pracovního místa, nabízí příležitosti ke kariéernímu postupu, dobré pracovní podmínky i zaměstnání, které je zpravidla oceňováno vyššími mzdami. Oproti tomu stojí sekundární sektor, který se vyznačuje nižšími mzdami a omezenými šancemi na kariéerní postup. Práce v tomto sektoru je vystavena tvrdší konkurenci a nabízí nízkou jistotu zaměstnání. Právě tento sektor je příznačný ženskou pracovní silou. (Barošová, 2006.)

Pracovní trh, jako otevřený systém, je složen z různých segmentů, s nimiž se pojí určité pracovní podmínky. Ať už v důsledku hodnoty lidského kapitálu či historické podmíněnosti, ženy obývají jiné segmenty pracovního trhu než muži. Ženská pracovní síla je ve společnosti prvořadě spojována s typicky biologickou daností, kterou je mateřství. Jak říká Valentová (2004:10): „*Fakt, že ženy mohou mít děti, pro ně znamená zvláštní status institucionalizovaný nejenom v sociálních normách, opatřeních sociálního státu, ale i v poptávce po pracovní síle.*“

Vedle obecné segmentace či dualismu trhu práce, a to i navzdory úsilí, které je na zrovnoprávnění žen a vyrovnávání podmínek na trhu práce vynakládáno, je formální trh práce dále selektován podle genderu. (Bartáková, 2006a.) Jedná se o tzv. horizontální a vertikální segmentaci.

Pojem *horizontální genderová segmentace* vyjadřuje skutečnost, že na trhu práce ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a také obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži, přičemž možnosti žen bývají omezenější než možnosti mužů. Ženy směřují do feminizovaných odvětví, kde zastávají převážně servisní pozice

V této souvislosti uvádí Bartáková (2006b:205) srovnání pracovních sil zastoupených ve třech základních ekonomických sektorech - zemědělství, průmyslu a služeb, kdy dochází k závěru, že v současné době v rámci zemí Evropské unie nejmenší podíl pracovních sil (u řady zemí nepřesahuje 5%) je obsažen v oboru zemědělství a naopak nejvyšší podíl pracovních sil (ve většině zemí více než 80%) pojímají služby, kde zastoupení žen přesahuje ve většině zemí 80%.

Česká republika vykazuje ve službách, s porovnáním s ostatními zeměmi, nižší

zastoupení žen (70%). Tento jev vysvětluje Valentová (2004) relativně vysokým zapojením žen do průmyslové výroby.

Podobná situace je i na Slovensku, kde ve službách pracuje více než 74% žen (Eurostat 2005).

Obecně lze tedy konstatovat, že ve sféře služeb v rámci zemí EU dominují ženy. Gornick a Jacobs (1998) spatřuje ve veřejném sektoru významný faktor, který může ovlivňovat integraci žen na trhu práce, ale také přístup žen ke kvalitnímu zaměstnání, kde se navíc ženám otevírají možnosti získat zaměstnání s jistým sociálním statutem. (cit. in Valentová 2004:16.) Jak dále píše Valentová (2004:16) stabilita a feminizace tohoto sektoru však může na druhé straně přinášet i negativa, a to v podobě nižších platů a závislosti na solventnosti státu, a to především v těch zemích, kde je zřizovatelem většiny služeb stát. Bartáková (2006a) si všímá i argumentu Esping-Andersena (1999), který spojuje práci ve veřejném sektoru služeb s prací nekvalitní, málo placenou, prováděnou nekvalifikovanou silou, jež může vést k uzavírání žen na sekundárních trzích. (cit. in Bartáková, 2006a:47.)

Efekt horizontální segmentace je umocněn *vertikální genderovou segmentací*, která poukazuje na počty mužů a žen v rámci určitých povolání, kde především muži mají větší pravděpodobnost získat vyšší řídicí pozici. Ženy při povyšování naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v jejich kariérním postupu, tzv. „skleněný strop“.<sup>6</sup> (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006.)

Genderové nerovnosti postavení žen vůči mužům na trhu práce mají kořeny především ve výše zmiňovaných stereotypech, v horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu podle pohlaví, ale i v nerovném zacházení se ženami obecně. Projevují se mimo jiné i v diskriminaci v přijímání do zaměstnání, ve skryté diskriminaci osob pečujících o děti (jež je především doménou žen), ale i v nerovných pracovních podmínkách, které souvisí s odbornou přípravou žen. Tento poslední aspekt může být zvláště významný, neboť nerovnosti žen, na trhu práce oproti mužům bývají nastartovány již v profesních orientacích dívek při výběru jejich studia. (Kuchařová, Zamykalová, 2000.)

Jak uvádí Valentová (2004), právě zaměření vzdělání je důležitým aspektem ovlivňujícím pozdější pracovní kariéru žen. Pokud se většina žen, které jsou velmi brzy ve svém životě konfrontovány se skutečností, že mohou mít dítě a že jednou možná nastane situace, kdy budou muset řešit problém, jak skloubit mateřské a pracovní povinnosti, vzdělává v oborech, které jsou pro ně charakteristické nižšími odměnami, má tato genderová segmentace následně vliv jak na jejich postavení na pracovním trhu, tak i na příjmovou nerovnost. Příjmová nerovnost provází ženy i v důchodovém věku, a to v podobě rozdílů jejich životního standardu (Valentová, 2004:17.)

### 1.1.3 Mikrosociální pohled na genderovou segmentaci

Segmentace podle pohlaví a související platové rozdíly jsou často vysvětlovány svobodnou volbou žen (ekonomové) či jejich socializací (někteří sociologové) k volbě tzv. ženských prací, které jsou méně náročnější a vyžadují menší časové investice do vzdělání, vlastního výkonu zaměstnání či cestování za prací. Tyto teorie však většinou ignorují strukturální omezení (např. skleněný strop nebo tokenismus<sup>7</sup>), kterým ženy na trhu práce jsou nuceny čelit.

<sup>6</sup> Zcela opačnou zkušenost mohou mít muži vstupující do feminizovaných odvětví, kdy jsou mnohem rychleji povyšováni a dosahují nejvyšších pozic, aniž by v mnohých případech dosahovali odpovídajícímu vzdělání či praxi. V této souvislosti se používá pojem „skleněný výťah“ ([www.osops.cz/download/fines/gender/6gender-a-trh-prace.pdf](http://www.osops.cz/download/fines/gender/6gender-a-trh-prace.pdf)).

<sup>7</sup> Token je pojem vyjadřující pozici ženy, která se propracuje do vyšších řídicích úrovní - osoby, viditelně odlišné od většiny ostatních lidí v daném prostředí, na kterou je upřena zvýšená pozornost jako na zástupkyni minority. (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006.)

Jednou z možných teorií, která nabízí trochu jiný pohled na genderovou segmentaci, je britská socioložka a ekonomka Cathrin Hakim (2000)<sup>8</sup>. Tato autorka říká, že

„ ... v zemích Velké Británie a USA profesní segregace mezi muži a ženami už nemůže sloužit jako vysvětlení toho, že ženy obecně méně často studují náročné obory, že nejsou tolik zastoupeny ve významných lépe placených pozicích, a že ženy s univerzitními diplomy jsou často pouze druhotnými přispívajícími do rodinného rozpočtu. Co opravdu platí, alespoň tedy v některých zemích západu, jsou podle Hakim, preference samotných žen“ (Hakim 2002 citováno in Valentová 2004:33.)

Fakt, že Hakim (2000) ve své teorii opomíjí nebo výrazně zlehčuje strukturální omezení a genderové nerovnosti ve společnosti a za klíčové determinanty označuje individuální volby jedinců, se stává terčem kritiky mnoha feministických autorů a autorek. Podle britských socioložek C. Crompton a F. Haris (1998) volby lidí nemohou být natolik svobodné, jak Hakim předpokládá. Své tvrzení tyto feministky argumentují výsledky srovnávacího mezinárodního výzkumu, na jehož základě došli k závěru, „ ...že pracovní biografie žen souvisejí s množstvím institucionálních a strukturálních faktorů, jsou komplexní, mění se v čase a nejsou závislé na žádném typu ženy. (Vohlídalová 2006: 77.)

#### 1.1.4 Nástup žen na formální trh v zemích bývalého východního bloku

Ekonomický i společenský vývoj posledních dekad postavení žen ve společenském i pracovním životě mění. (Valentová, 2004.)

V zemích bývalého východního bloku, které mají zkušenost s komunistickým režimem a ke kterým se řadí i Česká a Slovenská republika, se postavení „ženské pracovní síly“ vyvíjelo z hlediska společensko-politických poměrů jinak, než v zemích západoevropských. Zatímco v západních zemích byla snaha, kterou vlády a zaměstnavatelé zejména v období po 2. světové válce vehementně podporovaly, vytlačit ženy zpět do domácností, (ženy v těchto zemích následně začaly pronikat na trh práce až v sedmdesátých letech 20. století), ve východoevropských zemích ženy po druhé světové válce masově vstupovaly na trh práce. Vysoká zaměstnanost východoevropských žen gradovala v 70. letech, kdy se stát orientoval na plnou zaměstnanost, industrializaci a expanzivní hospodářský rozvoj.

Jak píšou autoři Kulhavý a Sirovátka (2006), ženská pracovní síla byla v těchto zemích pro extenzivní ekonomický růst potřebná, ale současně byla využívána k propagaci vize o emancipované ženě.

České i slovenské ženy vstupovaly na pracovní trh s minimální profesní přípravou, byly směřovány do nekvalifikovaných zaměstnání, kde pracovaly zejména na nízkostatusových pozicích a ve výrobních odvětvích, které nebyly považovány za prioritní (pracovaly v textilním a potravinářský průmyslu, oborech zemědělství, početně byly zastoupeny i v administrativě a službách). Toto jejich postavení odráželo nerovnosti v oblasti odměňování a mezd.

Přesto, že se postavení žen na trhu práce v řadě aspektů v následujících dekadách

<sup>8</sup> Hakimové preferenční teorie nabízí vysvětlení volby žen mezi placenou prací a domácí/neformální prací. Na základě mnoha studií tato autorka zjistila existenci třech základních ideálních typů v ženské (ale i mužské) populaci. Ženy zaměřené na domácnost tvoří první skupinu a podle jejího odhadu je jich asi 20%. Hlavní životní prioritou těchto žen jsou děti a rodina, a proto preferují zůstat doma a zříci se placeného zaměstnání. V této skupině se mohou nacházet i ženy vysoce kvalifikované a jsou zpravidla velice citlivé na sociální a rodinnou politiku státu. Využívají té části podpory, která je zaměřená na matky v domácnosti. Další skupinou jsou ženy zaměřené na práci (asi 20%), jejichž hlavní životním zaměřením je logicky vzato, jejich pracovní kariéra, nebo obdobná činnost ( např. sport, umění či politika). Tyto ženy se vyznačují velkými investicemi do svého vzdělání a kvalifikace a jsou zpravidla velmi citlivé na státní politiku zaměstnanosti. Nejpočetnější skupinu však tvoří ženy adaptabilní(60%). Tyto ženy chtějí pracovat, ale nechtějí práci obětovat celý život. Jejich životní priority se střídají – v jednu chvíli preferují práci, potom zase rodinu. Využívají často politiku zaměstnanosti, ale i rodinnou a sociální politiku státu. (Vohlídalová. 2006)

zlepšovalo s tím, jak rostla jejich vzdělanost a profesní připravenost, k jejich zrovnoprávnění s muži nikdy nedošlo. Jak dále uvádí Kulhavý a Sirovátka (2006), toto nerovné postavení je ovlivňováno mnohými důvody. Vedle ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek jsou to zejména kulturní vzorce, které působí na šance žen v jejich spoluúčasti na trhu práce tak, že i nadále zůstávají znevýhodněny v přístupu k trhu práce, v pracovním zařazení a i v odměně za práci.

### 1.1.5 Postavení žen na trhu práce v České a Slovenské republice

V této kapitole se dále pokusíme popsat a interpretovat pozici žen na trhu práce v České a Slovenské republice. Zajímat nás budou zejména faktory související s reprodukcí rodiny, neboť jak jsme výše uvedli, v souvislosti s genderovou segmentací trhu práce je zcela evidentní, že mateřství a péče o dítě je charakteristika ovlivňující postavení žen na trhu práce. Pozornost zaměříme na rozbor takových indikátorů, jako je míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle pohlaví, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti v závislosti na počtu dětí, míra zaměstnanosti v závislosti na věku dítěte, práce na částečný úvazek, míra koncentrace pracovních sil v jednotlivých zaměstnání podle pohlaví a genderový rozdíl v příjmech.

Míra zaměstnanosti žen v postkomunistických zemích se vyznačuje dlouhodobě vysokou mírou. I přes jejich vysokou účast ve formálním světě práce nejsou podmínky žen v zaměstnání úplně ideální. Jak píše Kulhavý a Sirovátka (2006), ženy jsou obecně ve větší míře postihovány méně stabilním zaměstnáním, vyšším rizikem nezaměstnanosti a rizikem ekonomické neaktivity.

Míra zaměstnanosti českých žen, jak můžeme vypočítat z tabulky 1, dosahovala v roce 2005 míry 56% a je tedy srovnatelná s mírou zaměstnanosti žen v EU 25. Na Slovensku míra zaměstnanosti žen činila 51% a mírně za průměrem zaostávala. Podle rozdílů v mírách zaměstnanosti žen oproti mužům, které jsou zejména v České republice výraznější (rozdíl dosahuje 17 procentních bodů), lze usuzovat, že tyto výsledky mohou naznačovat nerovné podmínky žen a mužů na trhu práce, i když si si uvědomujeme, že tyto indikátory mohou být v jistém ohledu ovlivněny, a to například preferencemi samotných žen.

V této souvislosti je nutno dodat, že největší rozdíl míry zaměstnanosti české populace, jak uvádí ČSÚ 2005, jsou ve věkových skupinách 25 – 34let. U českých žen (u kterých je mimo jiné oproti předešlým létům patrné, že svůj první porod odkládají na pozdější dobu), je míra zaměstnanosti ovlivněna především mateřstvím a rodičovskou dovolenou, zatímco u mužů před třicátým rokem věku míra zaměstnanosti stoupá a po třicátém roku dosahuje míra zaměstnanosti vrcholu. To, že převážně české ženy jsou zodpovědné za péči o děti a domácnost, potvrzuje i další srovnání, které poskytuje ČSÚ (2005). Srovnání míry české populace u jednoho z důvodů ekonomické neaktivity populace „péče o rodinu a domácnost“, ve které zastávají významnou pozici právě ženy, činí asi 40 procent. Pozice mužů je v tomto důvodu marginální.

Pokud se podíváme na další část tabulky 1, Slovensko se potýká s dvojnásobně vyšší mírou nezaměstnanosti než Česká republika. Genderový rozdíl v míře nezaměstnanosti však na Slovensku (1,7) není tak výrazný jako v České republice, kde činí 3,3 procentních bodů.

Tabulka 1: Míry ekonomické aktivity populace v ČR a SR podle pohlaví  
v %

Stát	Míra zaměstnanosti (15- 64 let)			Míra nezaměstnanosti			
	ženy	muži	Rozdíl a)	ženy	muži	celkem	Rozdíl a)
EU 25	56,3	71,3	14	9,8	7,9	8,7	1,9
Česká republika	56,3	73,3	17	9,8	6,5	7,9	3,3
Slovensko	50,9	64,6	13,7	17,2	15,5	16,3	1,7

Pramen: ČSÚ, data Eurostat 2005

a) Vlastní výpočty

Jak můžeme odvodit z tabulky 2, v České i Slovenské republice každé dítě znamená pro rodiče omezení šancí vrátit se či zařadit do světa placené práce.

Tento přehled nám rozkrývá rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů, a to v závislosti na počtu dětí. Podle tabulky 2 můžeme srovnat, jak dalece může narození dítěte ovlivnit pozici rodičů na trhu práce. Z těchto dat je na první pohled patrné, že počet dětí významně ovlivňuje rozdíly v mírách zaměstnanosti, a to především u žen. Rozdíly se prohlubují s přibývajícím počtem dětí, kdy míra zaměstnanosti žen výrazně klesá a u genderových rozdílů dochází k jejich navyšování. Největší genderové rozdíly se vyskytují především v České republice, kde zatímco rozdíl v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami pečujícími o jedno dítě činí přibližně 34 procentních bodů, u žen pečujících o děti tři má téměř trojnásobný nárůst (62,5 procentních bodů). Tento stav je v porovnání se Slovenskem o 18,3 procentních bodů vyšší<sup>9</sup>.

Značné genderové rozdíly opět vypovídají o skutečnosti, že v České republice (ve srovnání se Slovenskem) přetrvává tradiční rozdělení rolí, kdy péče o děti je výhradní doménou žen. Rozdíl je možné rovněž vysvětlit tím, že matky častěji volí osobní péči o své děti a opouští trh práce, a to z důvodů nízké a rovněž finančně náročné dostupnosti jeslí a předškolních zařízení (o této problematice více v dalších kapitolách) anebo i z důvodů volby osobní preference péče o děti.

**Tabulka 2: Míra zaměstnanosti žen a mužů v závislosti na počtu dětí mladších 12 let a míra zaměstnanosti podle věku nejmladšího dítěte**

v %

Stát	Míra zaměstnanosti ( 20-49 let) <sup>a)</sup>						Míra zaměstnanosti matek podle věku nejml. dítěte <sup>b)</sup>			
	Jedno dítě		Dvě děti		Tři děti		Míra zaměstnanosti matek s nejml. dítětem pod 6 let	Míra zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte		
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži		pod 3 r.	3-5let	6-14let
<b>EU 25</b>	64,8	91,4	57,8	92,3	41,2	86,1	63,1 <sup>c)</sup>	62,1	64,6	65,7
<b>Česká republika</b>	61,4	95	45,4	94,8	22,0	84,5	27,4	16,8	36,5	69,2
<b>Slovensko</b>	67,7	88,2	51,0	87,9	27,4	72,1	28,1	11,8	41,4	66,8

Pramen: a) ČSÚ, data Eurostat 2003

b) Bartáková 2006b, s. 219

c) Pouze data EU 15- Bartáková 2006b, s. 219, upraveno

Pro vztah míry zaměstnanosti žen a mužů, jak píše Matějková, Paloncyová (2004) velmi často platí, že snížením míry u žen se odráží ve zvýšení míry opačného pohlaví. Tato zjištění pak ukazují na tradiční rozdělení péče, kdy narození dítěte znamená pro ženu odchod z trhu práce a pro muže zvýšení pracovní aktivity z ekonomického důvodu zajištění rodiny. Výraznější rozdíl v zapojení mužů na trhu práce při narůstajícím počtu dětí není z uvedených dat v tabulce 2 patrný. Spíše naopak, a to zejména u slovenských mužů, kdy při péči o tři děti míry zaměstnanosti mužů výrazněji poklesnou (SR o 16 %, ČR o 10 % a EU o 6 %). Tuto klesající tendenci můžeme interpretovat tak, že i pozice mužů na trhu práce negativně ovlivňuje vícedětná rodina, i když tento rozdíl není natolik markantní jako u žen matek.

Z doposud uvedených dat je patrné, že rodičovství zásadním způsobem ovlivňuje především ženskou pracovní sílu. Pro pozici českých i slovenských žen na trhu práce je určující nejen skutečnost o kolik dětí pečují, ale neméně důležitým aspektem je i věk dítěte. Podíváme-li se na data uvedená ve druhé části tabulky 2, které nás pro naši práci především zajímají, tedy matky pečující o děti předškolního věku, tyto ženy se potýkají téměř s 2,5

<sup>9</sup> Při této interpretaci však nutno přihlídnout k určitému zkreslení míry, a to v důsledku nižší míry zaměstnanosti slovenských mužů

násobkem menší míry zaměstnaností, než ženy s dítětem ve věku školní povinné docházky (od 6 ti let). Srovnáme-li Českou a Slovenskou republiku s průměrem v původních zemích EU 15<sup>10</sup>, kde jak vidíme z tabulky 2 nemá věk dítěte nijak významný dopad na zaměstnanost matek, pozice českých i slovenských matek pečujících o děti předškolního věku je na trhu práce oproti uvedeným evropským státům značně oslabena, a to téměř dvojnásobně menší zaměstnaností. Tento stav lze připisovat více důvodům, a to např. kulturním a sociálním normám (rozdělení rodičovských rolí), růzností designu opatření rodinných či veřejných politik (délka mateřské či rodičovské dovolené, dostupnost jeslí a předškolních zařízení, možnosti flexibility pracovních úvazků) atd.

Jaký vliv má narození dítěte či potřeba péče o něj na pracovní kariéru rodiče, a to v gender perspektivě, jsme doposud nahlíželi pomocí ukazatelů zaměstnanosti. Jelikož si uvědomujeme, že tyto indikátory mohou být v jistém ohledu ovlivněny, a to například preferencemi samotných žen, nahlédneme na tyto rozdíly mezi mužskou a ženskou pracovní silou pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

Tabulka 2a): Míra nezaměstnanosti žen a mužů v závislosti na počtu dětí mladších 14 let<sup>11</sup>  
V %

Stát	Míra nezaměstnanosti ( 20-49 let)								
	Jedno dítě			Dvě děti			Tři nebo více dětí		
	Ženy	Muži	Gend. rozdíl	Ženy	Muži	Gend. rozdíl	Ženy	Muži	Gend. rozdíl
Česká republika	12	3,4	8,6	11,4	3,6	7,8	26,4	10,1	16,3
Slovensko	16	9,4	6,6	17,7	8,4	9,3	32,6	23,6	9

Pramen: ČSÚ, data Eurostat 4. čtvrtletí 2005

Údaje v tabulce 2a) dokládají, že míra nezaměstnanosti českých žen pečujících o jedno dítě je oproti českým mužům více než 3,5 krát vyšší. Na Slovensku tento rozdíl není až tak markantní; míra nezaměstnanosti žen je 1,7 krát vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Pečuje-li rodič v České republice o dvě děti, stav míry nezaměstnanosti u obou pohlaví nevykazuje významných změn. Změny můžeme však pozorovat u slovenských žen, kdy se míra zvýšila o 1,7 % a u mužů naopak snížila o 1 %. Snížení míry nezaměstnanosti u mužů, kterým se narodí druhé dítě lze spojit jednak s ekonomickou motivací k zajištění zvýšených potřeb rodiny, ale může částečně vypovídat i o tom, že postavení mužů na trhu práce není péčí o malé dítě nijak významně ovlivněno. Naopak, zvyšující se genderový rozdíl, který při druhém dítěti narostl na míru 9,3 procentních bodů, což je o 2,7 procentních bodů vyšší než v případě péče o jedno dítě, může naznačovat znevýhodněné postavení žen pečujících o malé děti na trhu práce.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti rodičů je zaznamenána v případě, že pečují o tři a více dětí. Míra nezaměstnanosti žen v České republice vykazuje 26,4%, u mužů má rovněž zvyšující tendenci, míra nezaměstnanosti mužů činí 10,1%. U slovenských žen dosahuje míra nezaměstnanosti 32,4%, zatímco u mužů, jak můžeme sledovat, došlo k jejímu výraznému nárůstu, a to o 15,2% oproti případu, kdy pečují o dvě děti.

Zajímavé je srovnání obou zemí podle genderového rozdílu. Zatímco v případě Slovenské republiky, kdy na genderový rozdíl, který byl ve všech třech případech srovnávání

<sup>10</sup> EU 15: Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Holandsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie.

<sup>11</sup> Poněvadž se nám nepodařilo zjistit data vykazující konkrétnější skupinu zacílenou v naší komparaci, a to míru nezaměstnanosti žen a mužů zatížených péčí o děti předškolního věku, situaci obou pohlaví interpretujeme na datech, která zahrnují děti až do věkové hranice 14-ti let. Uvědomujeme si, že v této věkové skupině již může dojít k jistému zkreslení dat, nicméně genderové rozdíly jsou dle našeho názoru i v tomto případě více než patrné.



téměř konstantní a pohyboval se kolem 9 procentních bodů, nemá vliv počet závislých dětí, v České republice se genderový rozdíl v případě péče o tři děti více než zdvojnásobil. Tato čísla zcela jasně vypovídají o rozdělení neplacené práce v domácnosti, kterou jsou především zatíženy české ženy a které se identifikovatelně mohou odrážet v jejich pracovní kariéře. K tomuto faktu negativně přispívají i postoje zaměstnavatelů, které do určité míry odraží očekávání společnosti.

**Tabulka 3: Práce na plný a částečný úvazek**  
v %

Stát	Míra zaměstnanosti na částečný úvazek							
	Úvazky žen 20-49 let				Úvazky mužů 20-49 let			
	Bez dětí mladších 12 let		S dětmi mladšími 12 let		Bez dětí mladších 12 let		S dětmi mladšími 12 let	
	Plné	Částečné	Plné	Částečné	Plné	Částečné	Plné	Částečné
<b>EU 25</b>	75,1	15,2	60,4	22,7	85,7	3,5	91,3	2,6
<b>Česká republika</b>	85,7	2,4	54,1	3,9	90,6	0,6	94,4	0,5
<b>Slovensko</b>	81,4	2,0	59,1	1,6	83,2	0,8	86,5	-

Pramen: ČSÚ, data Eurostat 2003

Z hlediska typů pracovních úvazků<sup>12</sup>, převládá v obou námi komparovaných zemích typ práce na plný úvazek, a to jak u žen tak i u mužů. Jak vyazuje tabulka 3, míra zaměstnanosti českých žen na částečný úvazek, které jsou vedle placené práce zatíženy péčí o děti mladších 12 let, dosahovala pouze 3,9%. U českých mužů dosahovala pouze 0,5%. Na Slovensku dosahovala míra zaměstnanosti na zkrácený úvazek u žen ještě nižších hodnot, činila pouhých 1,6%, u mužů data nebyla zjištěna. V tomto aspektu jsou obě země odlišné od standardu EU 25, kde v roce 2003 u této formy pracovního úvazku ženy s dětmi mladších 12 let dosahovaly míry zaměstnanosti 22,7%. V postkomunistických zemích obecně ženy tradičně pracovaly na plné úvazky, což jim v minulosti bylo umožněno rozsáhlou sítí zařízení péče o děti. Kořeny tohoto částečného úvazku tedy nelze hledat v tradici, tak jako je tomu v západní Evropě. Navíc jak v České, tak i ve Slovenské republice jsou zkrácené úvazky spojeny s nižší mzdovou úrovní, což z mikropohledu domácností tato forma práce neznamená pro rodinu výrazné finanční přilepšení.

**Tabulka 4: Zaměstnaní v NH podle klasifikace KZAM<sup>13</sup> v roce 2005**  
v tis. osob

Skupina zaměstnání v NH	Česká republika <sup>a)</sup>		Slovenská republika <sup>b)</sup>	
	muži	ženy	muži	ženy
<b>1. Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	207,1	87,2	95,7	42,5
<b>2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	257,3	258,3	106,5	145,6
<b>3. Techn., zdravot. a pedagog. pracovníci (včetně příbuzných oborů)</b>	486,8	552,7	167,5	234,9
<b>4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	82,5	275,3	40,7	99,8
<b>5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	204,2	371,1	101,0	216,7
<b>6. Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)</b>	47,7	28,3	17,9	7,4
<b>7. Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři</b>	778,0	110,2	350,2	59,1
<b>8. Obsluha strojů a zařízení</b>	487,6	167,8	232,3	74,6
<b>9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	140,0	204,9	110,2	99,6
<b>10. Příslušníci armády<sup>c)</sup></b>	13,1	1,6	-	-
<b>Neidentifikováni</b>	1,2	1,0	11,0	2,9

Zdroj: a) ČSÚ 2005

b) Slovstat databáza – údaje ŠÚ SR 2005

c) Data pro SR nebyla uváděna

<sup>12</sup> Vycházíme z názoru odborné veřejnosti (např. Kotrusová 2000, Mareš, 2006, Šlechtová, 2006 aj.) která považuje flexibilní úvazky za jeden z pozitivních nástrojů harmonizace práce a rodiny.

<sup>13</sup> Klasifikace zaměstnání

Z hlediska míry segregace na trhu práce jsou v obou srovnávaných zemích z tabulky 4 patrný odlišnosti ženské a mužské zaměstnanosti podle vykonávaných zaměstnání. Za vykonavatele typicky mužských profesí v České republice lze považovat příslušníky armády (8x více mužů) a řemeslníky kvalifikované výrobce a zpracovatele (6x více mužů). Větší zastoupení mužů je i mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky, dále u pracovníků obsluhy strojů a zařízení. Typicky feminizovanou hlavní třídou jsou nižší administrativní pracovníci (úředníci), výraznou početní převahu mají české ženy také ve službách a obchodě. Všeobecně známé je vysoké zastoupení žen u zdravotnického a pedagogického personálu.

Zcela opačný je rozdíl ve skupině vědeckých a duševních pracovníků (tř. 2) slovenských žen (míra 57%)<sup>14</sup>, kdy významně tato míra převyšuje muže (42%). V České republice je převaha v této skupině pouze nepatrná, ženy jsou zastoupeny 50%, muži 49,9%. Zcela opačná situace je i u třídy 9, kdy je větší koncentrace slovenských mužů zaměstnaných jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (52,5%), v České republice zastává tyto pozice více žen (59%) než mužů.

Z klasifikace zaměstnání můžeme odhadovat i vertikální segregaci, kdy z tabulky 4 převaha mužů v 1. třídě KZAM svědčí o jejich koncentraci na vedoucích, rozhodovacích a řídicích postech (v ČR i SR je koncentrace mužů více jak dvojnásobná).

Tabulka 5: Průměrná hodinová mzda žen a mužů (EUR)

Země	Celkem	Muži	Ženy	GPS
EU	12,79	14,12	10,93	77,4%
Česká republika	2,82	3,12	2,46	78,8%
Slovensko	1,99	2,32	1,67	72,0%

Pramen: ČSÚ –data SES 2002, Eurostat, 1.8. 2005

Poslední naše mezinárodní srovnávání se týká rozdílů v platech mužů a žen. Ženy v hrubé hodinové mzdě za muži obecně zaostávají. Nejsilnější znevýhodnění, jak vykazuje tabulka 5, je u slovenských žen, které dosahují pouhých 72 % platu mužů.. Tyto rozdíly lze vysvětlit jako možný důsledek genderové segmentace trhu práce, jejíž charakteristiku jsme výše již detailněji popsali.

## 1.2 Dílčí shrnutí

Životy žen se za poslední desetiletí velmi změnil. Ve velkém počtu nastoupily na pracovní trh, získaly možnosti ekonomické nezávislosti a začaly se významně podílet na rodinném rozpočtu výnosy ze své placené práce.

Ačkoliv je obecně připisováno ženské participaci ve sféře placené práce velkého významu, je z uváděných dat jisté, že jejich pozice jak ve sféře zaměstnání tak i ve sféře privátní je ve srovnání s muži znevýhodněna. Pro ženy jejich mateřství a péče o děti znamená výraznou nevýhodu, se kterou se potýkají po celou dobu pracovní kariéry. Jednotlivé struktury trhu práce, preference zaměstnavatelů vůči pracovní síle, nízké výdělky při zkrácených pracovních úvazcích, to jsou důvody, které mohou vést k tomu, že ženy mnohdy přijímají zaměstnání na plné pracovní úvazky, a to i v době, kdy pečují o malé děti. Nerovnoměrně rozdělená neplacená práce s velmi malým podílem mužů pak už jen napomáhá problému vedoucímu k disharmonii rodinného života s životem pracovním, se kterým se potýkají především ženy - matky. Indikátory míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti nám jasně ukazují potřebu intervencí, a proto se budeme politikami, které mohou situaci žen s malými dětmi nějakým způsobem vylepšit, dále zabývat.

<sup>14</sup> Míry vyjadřující interpretaci segregace na trhu práce u obou srovnávaných zemích vyjadřují procentuální část z celkové míry populace pracující v příslušné skupině zaměstnání.

## 2 Vymezení a definování základních pojmů hlavní výzkumné otázky

### 2.1 Harmonizace práce a rodiny

Význam slova placená práce, tak jak jsme to již výše prezentovali, nabírá v posledních letech značného významu. Pokud přihlídneme ke stále se zvyšujícím nárokům, které na jednotlivé aktéry trhu práce kladou zaměstnavatelé a k rostoucí náročnosti placené práce, dochází k prudkému poklesu objemu času využitelného pro soukromý život. Časový deficit pro soukromý život se stává charakteristický pro velký počet pracujících občanů. Zejména pak u dvoupříjmových rodin, kde je současně potřeba zajištění péče o závislé osoby (děti popř. i přestárlé osoby), se stává nutnost sladování pracovního a rodinného života jejich každodenní realitou. V těchto případech jsou riziku zvýšeného napětí mezi těmito dvěma sférami vystavovány především ženy, které jsou na základě společenských norem a stereotypů považovány jako zodpovědné za tuto pečovatelskou funkci.

Mladá generace si je vědoma vážností problému, se kterým se zejména rodina vychovávající své děti musí každodenně potýkat. Za působení dalších faktorů, kterými jsou změna konzumních hodnot, nové životní styly, možnosti kariérních postupů atd., se tento fakt odráží v jejich životě. Mladí lidé velmi často odkládají svá rodičovství, redukuje počet dětí a případně volí i bezdětnost. (Nešporová, 2005.) Stárnutí populace však přináší nemalé následky v demografické struktuře, má vliv na celkový poměr aktivních a neaktivních občanů a v neposlední řadě i na veřejné finance a státní rozpočet. (Sirovátka, 2006.)

Snahou tedy je umožnit občanům současně se realizovat jak v rodinném prostředí, tak i ve sféře pracovní.

Nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi patří v dnešní společnosti mezi tzv. nová sociální rizika, která vedou zejména ke znevýhodňování žen na trhu práce. (Sirovátka 2005 citováno in Bartáková, 2006a.) Současně je tato nerovnováha dávana do souvislosti s poklesem porodnosti (podle Eurostatu v ČR v roce 2005 dosahovala míra fertility 1,28 dítěte na ženu, v SR byla situace obdobná, míra fertility podle stejného zdroje činila 1,25). Tak jak píše Bartáková (2006a) i Sirovátka (2006) ve své práci, tento vztah však nemusí být až tak jednoznačný. Významnou úlohu, pro nastolení podmínek realizace aspirací na trhu práce a v rodině sehrává, podle některých autorů (např. Castles, Esping-Andersen a dal.), koncept veřejné a sociální politiky dané země (tzv. režim sociálního státu), zaměřené k harmonizování rodinného života a pracovní kariéry žen a politiky podporující rovné příležitosti na trhu práce, které mohou napomáhat ženám snížit „*handicap mateřství*“. (Bartáková 2006a, Sirovátka 2006.)

### 2.2 Sociální/veřejné politiky směřující k podpoře harmonizace práce a rodiny

Mluvíme-li o opatřeních, které mají směřovat k bezproblémovému sloučení dvou rozdílných sfér, první oblastí našeho zájmu se jistě stane rodinná politika.

Pokud se podíváme na definici rodinné politiky, nacházíme v odborné literatuře mnoho alternativ. V obecné rovině jde o podporu rodin s dětmi, které jsou nositeli biologické, ekonomické, výchovné a sociální funkce. (Krebs et al. 2005.) Z hlediska vymezení oblastí rodinné politiky (legislativa, podpora příjmu, služby), panuje mezi teoretiky víceméně shoda. Jiná je však situace z hlediska cílů, které má rodinná politika sledovat.

Literatura, zaměřená na srovnávání cílů rodinné politiky v jednotlivých evropských

zemích, poukazuje na kulturní, ekonomické a demografické rozdíly, které se projevují v různých modelech rodinné politiky (Esping-Andersen 1990,1999, Gauthier 1996, Sainsbury 1996 atd.). Autoři je dělí pak na země, které jsou svým zaměřením orientované přímo na rodinu a podporu jejich členů s významnou úlohou „rozšířené rodiny” (jižní státy) a na země, které již nevěnují tolik pozornosti rodinným vztahům, ale zaměřují se na individuální práva jedince a rodovou rovnost (skandinávské země). Z tohoto pohledu se hovoří o politice *pronatalitní*, rodinné politice *zaměřené na podporu tradičních genderových rolí (s modelem muže živitele a ženy hospodyně)*, anebo o politice *zaměřené na prosazení rovnosti pohlaví*. (Filadelfiová, 2006:40.)

Jak již bylo v úvodu této práce řečeno, jedním ze základních sociálních aktérů, sledujících harmonizaci zaměstnání a rodiny je stát. Role státu je považována v sociální politice za nezastupitelnou a v jistém slova smyslu i za nejvýznamnější. Jde o instituci nejen politickou, ale zejména právní a sociální. Tím, že veškerá státní sociálně-politická opatření jsou zákonodárnými akty, mají všeobecný dosah. (Krebs, 2006.)

Stát disponuje různými nástroji, kterými lze řešit nepříznivé sociální situace, popřípadě je ovlivnit. Jak uvádí Večeřa (2001), opatření sociální politiky slouží jednak jako záchranná síť před sociálními riziky, ale působí i jako aktivizátor osobního potenciálu jednotlivců. Obecně lze říci, že jde o minimalizaci sociálních rizik, potažmo o řešení jejich následků, ale současně však jde i o rozvoj jednotlivců či sociálních skupin. Podle Potůčka (1995) sociální politika formuje sociální podmínky života jedinců či sociálních skupin, a to buď ovlivňováním příčin problémů (aktivní politika), nebo zmiřováním jejich následků (pasivní politika).

Sociální stát může vstupovat svoji intervencí i k takovým problémům, které jsou předmětem naší práce, tedy harmonizování rodinného života a pracovní kariéry žen.

Podle Mareše (2006:45) k harmonizaci rodinného a pracovního života mohou sloužit např. opatření v podobě:

- *Finančních prostředků*
- *Rozvojem netržních služeb*
- *Legislativou vyrovnávající handicap rodičů s těmi, kdo nemají* (Gornick a Meyers 2004 citováno in Mareš 2006:45.)

### **2.2.1 Rodinná politika v programových dokumentech České a Slovenské republiky**

Vývoj rodinné politiky v obou zemích, tedy v České i Slovenské republice byl až do roku 1993, tedy do rozdělení bývalého Československa, poměrně shodný.

V politické rovině byl až do roku 1989 poznamenán především trvajícím státním vměšováním do všech oblastí lidského života. Komunistický režim poskytoval vhodné podmínky (zařízení denní výchovné péče atd.), který napomáhal k propagaci modelu dvoupříjmové rodiny s oběma výdělečnými manželi. Tím, že přejímal tradiční funkce rodiny (výchovnou, socializační aj.), do jisté míry omezoval její působnost, a to především na biologicko-reprodukční funkci. Cíle rodinné politiky v této době byly pevně spojeny s ideály socialismu a vystihovaly podstatu totalitní rodinné politiky, vedené ryze ekonomickými (zaměstnanost žen) a ryze populačními (podpora porodnosti) funkcemi. (Národní, 2004:16).

Počátky náznaků změny tohoto původního trendu, který byl veskrze zaměřen na populační rozvoj, se začaly objevovat v 80. letech. V letech 1988-1989 skupina odborníků Výzkumného ústavu sociálního rozvoje a práce svůj výzkumný záměr soustředila na problematiku rodiny a komplexní podporu jejích funkcí (odborníci se zabývali celou řadou oblastí souvisejících se sociálněekonomickými, právními i psychologickými aspekty života rodin), jež vyústil v první materiál koncepčního typu s názvem „Koncepce rodinné politiky 1989“. (Národní, 2004:16.)

Cíle a principy rodinné politiky Slovenska, jako samostatného státu, byly poprvé explicitně formulovány a konkretizovány ve speciálním dokumentu „*Koncepcia štátnej rodinném politiky v SR*“, kterou vláda Slovenské republiky přijala v červnu roku 1996 vládním rozhodnutím č. 389/1996. Mezi dlouhodobé strategické záměry byly v roce 1996 zahrnuty tyto základní priority: právní ochrana rodin a jejich členů, sociálně-ekonomické zabezpečení rodin, výchova dětí a mládeže, příprava na manželství a rodičovství, ochrana zdraví členů rodiny a demografický vývoj. Institucionální zodpovědnost za koordinaci byla určena *Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky*, která prostřednictvím „*Správy o rodine*“ předkládá vládě SR každé dva roky hodnocení rodinné politiky. Vzhledem ke změnám ve vládní koalici a k přístupovému procesu k Evropské unii byla tato koncepce v roce 2004 aktualizována. Na roky 2004-2006 doplnila čtyři základní priority, mezi nimiž je i *harmonizace pracovního a rodinného života*. Formulace cílů vychází z Lisabonské strategie (2000), která deklaruje podporu vzdělávání, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. (Filadelfiová, 2006:50.)

Hlavním zaměřením rodinné politiky v oblasti podpory *sladování pracovního a rodinného života* je podle tohoto dokumentu podpora mladých rodin s dětmi, která spočívá v:

- podpoře zvýšení flexibility trhu práce,
- podpoře vzdělávacích aktivit zaměřených na začlenění žen na pracovní trh,
- v podpoře vstřícnějšího přístupu zaměstnavatele k zaměstnaným rodičům
- rozvinutím informačních služeb o existující síť služeb péče o děti zaměstnaných rodičů poskytovaných v působnosti samosprávných orgánů i jiných nestátních subjektů. (Aktualizácia...2004:část 3.3.)

Koncepce rodinné politiky v České republice, která by zohledňovala skutečné postavení rodin ve společnosti, poněkud zaostávala. Pomineme-li *Sociální doktrínu České republiky*, která vznikala v průběhu let 1999-2002, a která formulovala požadavky na základní hodnoty, priority i způsoby realizace české sociální politiky v souladu s podmínkami nového století a i *Koncepci činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí* na období 2004 – 2006 (prosinec 2003, 1. aktualizace k 10. 12. 2004 a 2. aktualizace k 30. 6. 2005) prvním materiálem, jež zohledňoval skutečné postavení rodin v české společnosti byla *Národní koncepce rodinné politiky (dále jen Koncepce, 2005)*. Tento dokument navázal na *Národní zprávu o rodině 2004*, která si „... *kladla za cíl zmapovat současnou situaci života rodin v České republice včetně stavu legislativních a institucionálních nástrojů pro podporu rodiny ve veřejné sféře.*“ (Národní, 2004:6.)

Koncepce (2005) již obsahovala konkrétní návrhy a nástroje pro řešení stanovených cílů, jejíž základem je posílení pozice rodiny v české společnosti a vytvoření všestranně příznivějšího klimatu a podmínek pro rodinu a tak mimo jiné umožnit lidem sloučení profesních a rodičovských rolí, a to vše při respektování zájmů a potřeb různých typů rodin. (Koncepce, 2005.)

Z hlediska slučitelnosti profesních a rodinných rolí je pozornost v tomto dokumentu zaměřena na:

- služby zařízení poskytující péči o předškolní děti
- podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře
- podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí. (Koncepce, 2005:31.)

## 2.3 Strategie a politiky zaměstnavatelů<sup>15</sup> zaměřené na redukci napětí mezi prací a rodinou

Mateřství je skutečnost, která může pro ženu znamenat přerušování pracovní aktivity na dobu trvající i několik let, zejména pak jde-li u ženy o mateřství opakované. Rovněž následná péče o malé děti, která je výhradní záležitostí žen<sup>16</sup> i péče o malé děti v době jejich nemoci, která je pro zaměstnavatele rizikem častých a krátkodobých absencí ženské pracovní síly, je faktem, který si zaměstnavatelé uvědomují a negativně se odráží v jejich postojích vůči zaměstnávání žen. (Křížková, Dudová, Hašková, 2005:48.) Tento fakt se odráží i v penalizaci žen-matek na trhu práce, kterým za adekvátní práci, v porovnání s muži, náleží zpravidla nižší odměna, kdy si zaměstnavatelé tímto způsobem snaží kompenzovat častější absenci žen a jejich odchod na rodičovskou dovolenou. (Paloncyová a Matějková, 2004:45.)

Obecně lze tedy konstatovat, že na ženskou pracovní sílu je nahlíženo jako na zaměstnance, které pro zaměstnavatele znamenají nestabilní a rizikovou pracovní sílu. (Křížková, Dudová, Hašková, 2005:48.)

Problematika skloubení práce a rodiny patří v poslední době mezi velmi diskutovaná témata, která se zejména v ekonomicky vyspělých zemích dostávají i na firemní úroveň. Mnozí zaměstnavatelé se snaží redukovat konflikt mezi zaměstnáním a rodinou a do svých organizací zabudovávají tzv. *family friendly policy*<sup>17</sup>. Tak, jak uvádí Mareš (2006) nebo také Maříková (2006) mezi základní oblasti této rodinné vstřícné politiky patří:

- různé finanční příspěvky na služby formální péče
- podpora organizační kultury napomáhající klimatu respektující rodinný život zaměstnanců
- vytváření mezilidských vztahů na pracovištích
- koncepce výrobních procesů v souladu s možností usilování o rovnováhu jejich přínosu pro firmu i pro rodiny zaměstnanců
- organizace a nabídka uspořádání pracovní doby i pracovního výkonu, místa práce podle potřeb zaměstnanců.

V řadě Evropských zemích se rovněž řada podniků zúčastňuje soutěže o získání prestižní státní značky *Work & family*, kterou mohou získat na základě auditu, který nejenom že hodnotí, ale i napomáhá s realizací jednotlivých prorodinných opatření.

I Slovenská republika se v této oblasti angažuje a již od roku 2000 tu probíhá soutěž pod názvem „Zaměstnavatel ústretový k rodině“. Základním cílem této soutěže, jejíž vyhlášovatelem je stát, je informovat širokou veřejnost o otázkách vztahu práce a rodiny, motivovat zaměstnavatele k zavádění takových opatření, která jsou příznivá rodině, rozšířit uplatnění nových modelů podnikové kultury, prohloubit rovnoprávnost žen a mužů v práci i ve společnosti a odstranit překážky na trhu práce. (Matějková, Paloncyová, 2004:38.)

Podobný projekt probíhá i v České republice, ale až od roku 2004 respektive až od roku 2005. Organizátorem není stát, tak jako je tomu na Slovensku, ale obecně prospěšná

<sup>15</sup> Na strategie a politiky zaměstnavatelů nahlédneme pouze okrajově, a to pro úplnost pohledu na harmonizující opatření, v analytické části se touto oblastí již detailněji zabývat nebudeme.

<sup>16</sup> V České republice v r. 2004 pobíralo rodičovský příspěvek pouhé 1% mužů ( zdroj MPSV 2004) ze všech osob pobírající tento příspěvek. Na Slovensku je podíl mužů o málo vyšší, představují 2% z celkového počtu pobírajících tento příspěvek a 2,6 % otců jež jsou pobírateli zkrácené formy, rodičovského příspěvku, tedy ti kteří jsou vedle péče současně zaměstnáni či jsou osobami samostatně výdělečně činnými. (Drew 2005:34 citováno in Nešporová, 2005:12)

<sup>17</sup> Family – friendly organizace si uvědomuje povinnosti zaměstnanců ve vztahu k rodině a proto se snaží ulehčit svým zaměstnancům skloubení práce, rodiny a osobního života. Tento pojem nezahrnuje pouze vztah práce a rodiny, ale širší a obecnější koncept, soustřeďuje se vztah práce a života.

společnost Gender Studies<sup>18</sup>. Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže chápe tato společnost jako nástroj propagace rovných příležitostí v České republice a to v souvislosti konceptem společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility<sup>19</sup>).

## 2.4 Možné dopady vybraných politik umožňujících lepší slučitelnost práce a rodiny, na zaměstnanost žen a genderovou rovnost

V této kapitole zaměříme naši pozornost na možná úskalí, která lze na základě odborné literatury identifikovat u nejčastěji implementovaných opatření směřujících k harmonizaci rodinného a profesního života, v kontextu ženské zaměstnanosti a genderové rovnosti.

### 2.4.1 Dovolena na péči o dítě - mateřská a rodičovská dovolená

Dopady sociální politiky na zaměstnanost žen, dělbu placené a neplacené práce v rodině a možnosti harmonizovat rodinný a pracovní život rodiny se liší podle designu zvolených opatření.

Mezi významné faktory, které nám podle Leitner (2003) pomohou objasnit případnou genderovou nerovnost v možnosti přístupu na trh práce, a na které je při analýze dopadu mateřské a rodičovské dovolené nutné přihlížet, je *rozsah* (délka) tohoto opatření, *charakteristika* nároku (sdílení péče a přenositelnost práva na pracovní volno) a *výše finanční náhrady* poskytované pečujícímu rodiči.

Jedním z účinných a také jedním z prvních opatření, se kterým se rodiny a matky po narození dítěte setkají, je *mateřská dovolená*. Jde o opatření, které je v zemích Evropské unie minimálně tříměsíční a současně garantuje pečujícímu rodiči, že se bude moci po určité době starat o dítě, aniž by přišel o zaměstnání. (Valentová, 2005.) Podle Mezinárodní organizace práce ILO by měla být mateřská dovolená minimálně 12-ti týdenní, doporučuje se však 14 týdnů.

Po vyčerpání mateřské dovolené nastupuje ve většině evropských zemích navazující schéma dovolené spojené s péčí o dítě, tzv. *rodičovská dovolená*. Co se týká délky tohoto opatření, Janet Gornick a Marcia Meyers (2003) na základě analýzy v zemích OECD došli k závěru, že štedře placená dovolená spojená s péčí o dítě, která netrvá déle než rok posiluje vazbu žen na trhu práce, neboť ženy jsou motivovány nastoupit na trh práce ještě dříve, než se stanou matkami.

Naopak, jak uvádí Sirovátka (2006), delší rodičovská dovolená (např. dvou až tříletá) rovnému postavení žen (ve většině případů tento druh dovolené je využíván především ženami) v oblasti trhu práce nepřispívá, neboť jak je známo, jakákoliv dlouhodobá absence na trhu práce negativně ovlivňuje kvalitu lidského kapitálu.

Dlouhá odluka může mít rovněž negativní vliv na jejich znovu zařazení do pracovního procesu, a to zejména v případech, kdy délka rodičovského příspěvku přesahuje legislativní rámec rodičovské dovolené, tedy dobu, po kterou zaměstnavatel umožňuje rodiči pečovat o dítě s garancí jejího návratu (např. současné nastavení v České republice).

Jak upozorňuje Šlechtová (2006), politiky zaměřené na mateřství a péči o dítě mohou

<sup>18</sup> Zdroj: [www.genderstudies.cz/projekty/?x=518603](http://www.genderstudies.cz/projekty/?x=518603)

<sup>19</sup> „Corporate Social Responsibility“ je způsob podnikání, který lze chápat jako kontinuální závazek firem chovat se eticky a přispívat k ekonomickému růstu a současně se zasazovat o zlepšování kvality zaměstnanců a jejich rodin, stejně jako lokální komunity a společnosti jako celku. (World Business Council for Sustainable Development, 1997 cit. in Trnková, 2004:7.) Jak dále uvádí Trnková (2004:7), společensky odpovědné firmy volí své strategie tak, aby zohlednily potřeby vnitřního i vnějšího prostředí a tím přispívaly a napomáhaly k udržitelnému rozvoji a k celkovému zlepšování stavu společnosti, a to i nad rámec svého komerčního působení.

v gender perspektivě a ve vztahu k trhu práce působit rozporuplně. Na jedné straně dávají možnost ženám po určitou dobu opustit placenou práci za účelem osobní péče o dítě a garantují jim možnost návratu, na druhé straně toto přerušení či omezení placené práce je pro ně neslučitelné s profesním růstem a postupem. Toto ambivalentní působení tak napomáhá k genderové nerovnosti v oblasti placené práce. (Šlechtová, 2006.)

Dalším důležitým faktorem dopadu opatření na rovnost žen a mužů je charakter nároku. V této souvislosti je nutno zkoumat, zda institut rodičovské dovolené umožňuje oběma rodičům rovnoměrné zapojení v péči o dítě. Tak, jak uvádí Ferrariny (2003), rodičovská dovolená se sdíleným nárokem má významný vliv na dělbu práce v rodině. Tento institut může buď pobízet účast mužů v péči o děti, nebo ji naopak potlačovat. Tím, že opatření směřují pouze k ženám, neumožňují tak rovnocenné rozdělení péče o dítě a navíc zvyhodňují a upevňují mužskou pozici v oblasti placené práce. (Ferrariny, 2003.)

Mnohé země za účelem zapojení obou rodičů do péče o dítě zavádějí individuální právo čerpání rodičovské dovolené. Jde v podstatě o to, že pokud péče o dítě není po určitou dobu rozdělena mezi oba rodiče a tedy určený rodič (zpravidla se jedná o otce) této možnosti nevyužije, právo (které je nepřenositelné) tím zaniká (Belgie, Dánsko). V jiném případě, nevyužití této možnosti je důvodem ke krácení doby pobírání dávek (např. Rakousko). Po vzoru skandinávských zemí i některé země střední a východní Evropy (např. v Chorvatsku či Slovinsku) se snaží o posílení pečující role otce v rodině a obdobný institut zavádějí do svých systémů.

#### **2.4.2 Finanční příspěvky doprovázející mateřskou a rodičovskou dovolenou**

Poslední důležitou rovinou, která nám podle Leitner (2003) může být nápomocná v odhalení potencionální genderové nerovnosti, je finanční stránka dávky, tedy ohodnocení pečujícího rodiče.

V naprosté většině Evropských zemích se k institutu mateřské dovolené, váže peněžitý příspěvek. Jak říká Soukupová, (2006:1): „*V tomto opatření se spojují dva aspekty. V první řadě jde o formální vyjádření těhotenství a mateřství jako společensky důležitých funkcí zasluhujících speciální přístup, tak finanční náhrada dočasně ztraceného zaměstnání*“.

Podle Matějkové a Paloncyové se v Evropské unii objevují dva druhy finanční pomoci v mateřství: „... *nemocenská (kde se peněžitá pomoc vztahuje pouze na budoucí matky) a rodičovsko-nemocenská (příspěvek existuje i pro otce místo matky či spolu s matkou nebo souvisí s přechodem na pobírání rodičovského příspěvku)*“.(Matějková a Paloncyová, 2004:30.)

Žádoucí výše příspěvku, a to v souladu s doporučením Mezinárodní organizace práce ILO, by měla dosahovat výše 2/3 předchozí mzdy. Běžnou praxí evropských zemí je však úhrada podílu mzdy ve výši 90-100%. (Soukupová, 2006)

Jak jsme již v předešlé kapitole zmínili, po vyčerpání mateřské dovolené a tedy mateřského příspěvku, ve většině evropských zemích nastupuje dovolená spojená s péčí o dítě, kdy však její schéma, jak podotýká Valentová (2004), je často provázeno nižší mírou finančního ohodnocení než u příspěvku provázející dovolenou mateřskou, nebo tato péče již finančně ohodnocena není vůbec.

Gornick a Meyers (2003) na základě vlastních analýz zjistili, že pokud dovolená není placená, ženy se rychleji vracejí zpět do sféry placené práce. Tento fakt se však nijak neodráží v růstu jejich zaměstnanosti. Naopak placená dovolená za účelem péče o dítě, v délce trvání do jednoho roku, posiluje pozici žen na pracovním trhu práce a jejich ochotu k návratu do zaměstnání.

Otázka nedostatečného finančního ohodnocení pečujícího rodiče úzce souvisí s



nucenou závislostí této osoby na pracujícím partnerovi, nebo jeho závislosti na sociální politice státu. Tak, jak si v zemích s režimem volitelného a explicitního familismu všímá Leitner (2003), ve většině zemí EU 15 (s výjimkou Dánska, Švédska a Finska) se plošné dávky, které jsou vypláceny v rozsahu od €271 do €456, ocitají pod stanovenou hranici chudoby a tím dochází k znehodnocení domácí práce ve srovnání s placenou prací na trhu práce. (Leitner 2003 in Bartáková 2006: 23.)

Finanční ohodnocení pečujícího rodiče významně ovlivňuje zejména rozhodování otců, kteří by relativně mohli zastoupit ženy v jejich pečovatelské funkci. Jak v této souvislosti uvádí Šlechtová (2006), po vzoru švédského modelu lze považovat za směrodatné pro samotné rozhodování mužů - jako pečujícího rodiče na mateřské dovolené především fakt, zda se jedná o dávku plošně vyplácenou či dávku odvozenou od výdělku. Pokud se jedná o dávku vyplácenou plošně, muži nejsou k rodičovské dovolené dostatečně motivováni (s výjimkou mužů s nižšími příjmy, zpravidla s nižším vzděláním), a to vzhledem k tomu, že jejich příjmy jsou vyšší než u žen. Naopak povzbuzující efekt však může mít příspěvek, který je odvozován od příjmu. (Šlechtová, 2006.)

### 2.4.3 Služby formální péče o děti

S problematikou mateřské dovolené velmi úzce souvisí otázka institucionálního a finančního zajištění dostupnosti péče o děti. Pro volbu strategie rodičů v jejich pracovní kariéře, je možnost přenesení péče o dítě v průběhu pracovní doby (může se jednat i o dobu v průběhu rekvalifikaci či popřípadě při hledání zaměstnání) mimo rodinu, významným faktorem. Pracujícím rodičům tak formální péče o děti umožňuje zaměstnání přerušit jen na krátkou dobu či dokonce vůbec neopouštět. Podle Valentové (2005:144) dobře organizovaná formální péče je „ *Klíčovým elementem státní/komunitní pomoci v eliminaci znevýhodnění žen na pracovním trhu...* “ (Valentová 2005:144.)

Veřejně poskytovaná zařízení péče o děti, veřejné sociální služby a dotace státu na nákup obdobných služeb na trhu jsou politiky, které Leitner (2003) považuje za hlavní nástroje osvobozující rodiny od pečující funkce. Podle její klasifikace sociálních států, v oblasti péče o malé děti (do tří let), pouze režim volitelného familismu a de-familismu reprezentuje typ státu, který nabízí pracujícím rodičům širokou síť formální péče a tím napomáhá k zapojení žen na trhu práce. Podobný názor zastává i Korpi (1999), který podporu dvoupříjmové rodiny spojuje s rozsahem nabízené péče o děti mladších dvou let, či Esping-Andersen (1999), který na základě analýzy 18 zemí OECD došel k závěru, že počet míst v zařízeních péče o děti do tří let hraje v zaměstnanosti žen prvořadou roli.

Podle zahraničních zkušeností, v oblasti institucionálního rámce denní péče o malé děti, sehrává významnou úlohu stát, který se podílí ve větší míře na financování *zařízení předškolního vzdělávání* pro děti od 3 let věku do doby, než začnou povinně navštěvovat školní docházku. (Valentová, 2004.) Tato péče bývá obecně velmi dobře zajišťována.

Zařízení pro nejmenší děti, tedy pro děti do tří let, která jsou definována jako *zařízení péče o děti*, jsou ve větší míře hrazená rodiči, tedy tato formální péče znamená pro rodiny větší finanční zátěž. Zřizovány jsou zpravidla obcemi nebo jinými fyzickými či právními subjekty. (Valentová, 2004.) Podle Saxonberga a Sirovátky (2006) tato péče zejména v postkomunistických zemích není příliš rozšířena, neboť v průběhu politické a ekonomické transformace docházelo k jejímu postupnému omezování, a to v důsledku snižování výdajů na tyto intervence.

Lze tedy konstatovat, že financování provozu těchto pečovatelských služeb a na nich navázaných benefitů se odráží ve finanční dostupnosti rodičů a proto je nutné finanční podporu ze státních rozpočtů považovat jako základní bod všech dalších snah vedoucích k zapojení žen do formálního pracovního procesu. Tuto tezi potvrzují i zahraniční studie (např. Neyer, 2003), neboť větších podílů dětí příslušných věkových kohort je právě dosaženo tam,

kde jsou předškolní zařízení podporována státem (Skandinávské země, Belgie, Francie). Tato podpora může mít dvojitou podobu: v prvním případě státní správa přímo zřizuje či spravuje zařízení denní péče o děti předškolního věku, nebo ve druhém případě stát podporuje zřizovatele těchto zařízení, kterými jsou zpravidla soukromé a nevládní organizace. (Kuchařová, Svobodová, 2006.)

Podle studie OECD (2005) pozitivních výsledků tohoto opatření dosahují především taková zařízení denní péče o malé děti, která jsou finančně i prostorově dostupná, jsou organizována podle potřeb zaměstnaných rodičů a jejich služby jsou poskytovány v žádoucí kvalitě. (OECD, 2005, cit. in Kuchařová, Svobodová, 2006:4.)

#### 2.4.4 Daňová opatření směřující k rodinám

Zvýhodněné zdanění příjmů v rodinách s dětmi, je dalším z možných nástrojů, které lze do systémů v rovině pobídek k zapojení rodičů do oblasti placené práce, zabudovávat.

V rámci Evropské unie neexistuje jednotný systém fiskálních politik a je tedy na jednotlivých státních politikách, jaký si zvolí daňový režim. Nejvýznamnějším nástrojem podpory rodin z oblasti daňové politiky jsou úlevy na daních z příjmů fyzických osob. Snížení daňového zatížení se může projevit jednou ročně, při zdanění příjmů za předešlý kalendářní rok, nebo může jít o formu dávek, rodně vyplácených měsíčně (popř. čtvrtletně) jako jedna (tři) dvanáctina roční daňové úlevy. (Matějková, Paloncyová, 2004.)

Takové zvýhodnění může být vázáno na partnera pečujícího o rodinu, který se neúčastní trhu práce, anebo je zaměřeno na přítomnost dítěte v rodině.

Jak uvádí Šlechtová (2006), důležitým aspektem pro pobídku k trhu práce a tedy i pro to, zda v rodině budou výdělečně činní oba rodiče nebo pouze jeden, má výběr zdaněné jednotky.

*Individuální zdanění*, se kterým má pozitivní zkušenosti Švédsko (tento typ opatření v daňovém systému zaveden od roku 1971), má na poli pracovního trhu významný vliv na účast vdáných žen. Obecným trendem v daňových systémech je v současné době přechod právě k tomuto typu zdanění.<sup>20</sup> (Šlechtová, 2006.)

Tento systém, jak píše Matějková a Paloncyová (2004:37) „... přináší zvýhodnění v případě, kdy jsou partnerům zajištěny rovné podmínky pro získání stejného příjmu, kdy se odpracovaná doba a doba přesčasů u partnerů téměř shoduje a kdy jsou oba partneři na trhu práce zapojeni na plný úvazek, pouze s krátkými přerušeními kariéry vymezenými na péči o děti“.

Druhým typem je společné zdanění manželů, který je nejrozšířenější v zemích s tradičním rozdělení manželských rolí (např. Rakousko, Německo, ale i Česká republika<sup>21</sup>), je zaměřen na partnera, jehož hlavní náplní je péče o děti a rodinu. Právě rodina, ve které partneři vykazují značné příjmové rozdíly, může z tohoto opatření profitovat (Valentová, 2004). Typ společného zdanění podle Matějkové a Paloncyové umožňuje jednomu z partnerů pracovat více hodin týdně, druhému z partnerů umožňuje zůstat doma a pečovat o dítě nebo mu umožňuje účastnit se trhu práce např. pouze ve zkráceném úvazku. Úskalí tohoto typu zdanění spatřují výzkumnice v tom, přesáhne-li příjem takto pracující ženy jistou minimální hranici, zdanění jejího příjmu je velmi výrazné a finančně nemotivující. (Matějková, Paloncyová, 2004:45.)

Forma společného zdanění se ve většině zemí váže pouze na manželské páry a ostatní

<sup>20</sup> Ač lze považovat ústup od společného zdanění za celoevropský trend, Česká republika zavedla institut společného zdanění v roce 2005. Bartáková (2006a) nazývá působení tohoto opatření jako „krok zpět“ a dává ho do souvislosti s posilováním tradičních genderových rolí.

<sup>21</sup> Společné zdanění manželů je v ČR volitelným institutem od kterého jak uvidíme v analýze od 1. ledna 2008 ČR ustupuje.

partneři žijící v nesezdaném vztahu těchto výhod využívat nemohou.<sup>22</sup> Tuto skutečnost, vzhledem k novým formám soužití, lze považovat za nedostatek, který se v podporách rodin zakomponovaných do daňových úlev odráží.

Ze společného zdanění jsou dále vyloučeny rodiny s velmi nízkými příjmy, či skupiny obyvatel, které nepracují za zdanitelnou mzdu. (Matějková, Paloncyová 2004:37.)

#### 2.4.5 Dílčí shrnutí

Dopady jednotlivých politik, ať už jde o rodinné či veřejné politiky, se v jednotlivých zemích různí. Jejich vliv na zaměstnanost žen, ať už pozitivní či negativní, však mnohé výzkumy (např. OECD, 2001, Gornick, Mayers, 2003) prokazují.

Studie zabývající se mateřskou/rodičovskou dovolenou potvrzují, že pokud je tato dovolená státem garantována a placená, napomáhá k zapojení žen na trhu práce ve více směrech: ženy participují více již před mateřstvím, napomáhá k návratu ke stejnému zaměstnavateli, napomáhá ke snížení odstranění mzdové nerovnosti mezi muži a ženami, ale i mezi rodiči a ostatní populací. Naopak mateřská/rodičovská dovolená, která trvá déle- více než jeden rok, s přihlédnutím k tomu, že ji čerpají ve většině ženy, posiluje genderové nerovnosti. Tím že ženy opustí své zaměstnání na delší dobu, vlivem rychlého růstu moderních technologií, dochází k destrukci lidského kapitálu a ženy jsou oproti mužům, kteří svoji kariéru nepřerušili, na poli placené práce znevýhodněny. (Sirovátka, 2006.)

V rovině pobídek k zapojení pečujících rodičů se nám jeví jako velmi efektivní nástroj nastavení daňového systému příjmů fyzických osob, pro které, jak píše Matějková a Paloncyová (2004:35): „... by mělo platit pravidlo, že čistý příjem rodiny pracujících rodičů je výrazně vyšší než čistý příjem rodiny, jejíž členové se stali příjemci státních dávek bez aktivního zapojení na trhu práce.“

Rovněž prostorová a finanční dostupnost zařízení formální péče o děti, které jsou „šité na míru“ potřebám rodičům, zvyšují ženskou zaměstnanost. Ženy, jejichž postavení i v dnešní moderní společnosti je spojováno prioritně s pečovatelskou rolí, jsou těmito zařízeními osvobozovány od pečovatelských funkcí a tím se mohou v plném rozsahu realizovat i v oblasti placené práce a budovat svoji kariéru. V kombinaci s krátkou dobou přerušení zaměstnání, po kterou pečují o své děti má dopad i na jejich další finanční ohodnocení. Ženy tak nejsou finančně za své mateřství penalizovány, což ve většině případů pociťují až do důchodového věku.

Pro analytickou část této práce nám z této teoretické roviny vyplývají dvě dílčí výzkumné otázky:

1. *Jaké politiky harmonizace práce a rodiny můžeme nalézat v České a Slovenské republice?*
2. *Jaké efekty mohou mít jednotlivé, námi vybrané politiky harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice na :*
  - a) *možnosti rovného rozdělení pečovatelských rolí mezi muže a ženy v rodinách s dětmi*
  - b) *na možnosti zapojení uplatnění mužů a žen s malými dětmi na trhu práce*
  - c) *na „vztahy“ se zaměstnateli?*

## 2.5 Typologie sociálního státu

Pokud se chceme zabývat rozličnými intervencemi ze strany státu, můžeme je podle rozsahu, charakteru či jejich dopadu zařazovat mezi různé typy sociálního státu. Veřejné politiky, tak jak jsme již výše naznačili, hrají významnou roli v problematice skloubení rodinné a pracovní

<sup>22</sup> Např. v Norsku mohou společné zdanění podávat i nesezdaní partneři. (Matějková, Paloncyová, 2004.)

sféry. Mohou napomáhat, či naopak blokovat realizaci jedinců (jejich reprodukčních či pracovních preferencí). Jinými slovy mohou působit na pracovní či rodinné chování, na rodové vztahy, na dělbu práce v domácnosti či na výchovu dětí. (Sirovátka, 2006.)

Naše pozornost bude věnována především gender senzitivním typologiím, a to s ohledem na cíle této práce. Zajímají nás takové modely sociálních států, které svými postoji napomáhají k vytváření podmínek umožňujících skloubení rodinného a pracovního života a které reflektují ekonomické, společenské a rodové postavení žen zatížených péčí o malé děti (předškolního věku).

Základním východiskem typologií citlivých na postavení žen se stala známá *typologie režimu sociálních států* G. Esping-Andersena (1990), který sociální státy srovnával na základě kvality sociálních práv, jaké poskytují. K jejich měření používal jako nástroj koncept dekomodifikace<sup>23</sup>. Tato typologie pak byla řadou jiných autorů (např. De Deken<sup>24</sup> 1992; Korpi, 1999; Gauthier, 2002) přejímána či doplňována.

Esping-Andersenův přístup byl následně podroben vícere kritice, která mu vyčítala především ignoraci rodové dimenze, jinak řečeno, že jednotlivé politiky sociálních států mají různé dopady na jednotlivá pohlaví<sup>25</sup> (viz např. Sainsbury 1996). Jak říká D. Sainsbury: „...mnoho žen bylo začleněných do sociálního státu prostřednictvím nároků, které získaly jako manželky...“ (Sainsbury 1996 cit. in Filadelfiová:40.)

V souhrnu lze říci, že typologie rodinných politik, které byly založeny na kritice hlavního proudu v teoriích sociálního státu kladli důraz na to, jaké rodinné modely ve vztahu k trhu práce podporují, jaká je dostupnost sociálních služeb a zda se sociální politika zaměřuje na rodinu jako celek či na její jednotlivé členy a na dopady na genderové vztahy.

### 2.5.1 De-familistické a familistické opatření sociálních politik

I Esping-Andersen si později nedostatek své původní typologie přiznal. Proto ji zrevidoval a doplnil o další charakteristiky a role, které sehrávají v jednotlivých typech sociálního státu - především rodina, trh práce a stát. Ve svých dalších analýzách již zkoumal, do jaké míry jsou rodiny schopny absorbovat sociální riziko a svoji pozornost zaměřil na výstupy tzv. familistických struktur. V této souvislosti hovořil o stupni familizace a de-familizace (Esping-Andersen 1999<sup>26</sup>), jejíž základní aspekty si definujeme v této kapitole.

*Familistický systém* je ten, který klade na rodinu (domácnost) maximální sociální závazky a zdůrazňuje samostatnost rodin a princip subsidiarity. Vychází z konzervativního

---

<sup>23</sup> De-komodifikace vyjadřuje rozsah, v jakém si mohou jednotlivci či rodiny udržet sociálně akceptovatelný životní standard bez ohledu na jejich výkon na trhu práce. Jde o určitou ekonomickou a sociální nezávislost od tržních vztahů, o nárok na dávky a služby bez ohledu na postavení na trhu práce. (Filadelfiová, 2006)

<sup>24</sup> Např. De Deken (1992) rozšířil členění sociálních států o typologii, která specifikuje sociální politiku charakteristickou pro země střední a východní Evropy v době komunismu - o tzv. Leninský typ. Tato sociální politika byla univerzálně zaměřena na široký okruh pracujících a jejich rodiny, jediným a výhradním poskytovatelem sociálního zabezpečení byl stát. Podle De Dekena toto extenzivní nastavení mělo pouze formální charakter a restrikce sociálních práv byla natolik podstatná, že téměř univerzální pojetí nesloužilo emancipaci, ale představovalo část státní kontroly občanů. (Gerbery; Kvapilová, 2006.)

<sup>25</sup> Měření kvality sociálních práv prostřednictvím dekomodifikace (tedy možnosti oslabení vztahu k trhu práce) vykazovalo omezení ve dvou pohledech. Na jedné straně vylučovalo z analýzy skupiny osob, které se nacházejí mimo trh práce (matky na mateřské a ženy v domácnosti), které však produkovaly služby a hodnoty podporující komodifikovaný status mužů a otců (rodina jako soukromá sféra a sféra neplacené práce se nechápala jako producent blahobytu). Na straně druhé kvalita sociálních práv byla čerpána jen z oslabení vztahu k trhu práce, autor nepočítal i s jinými typy ekonomické závislosti, např. manžela. (Kvapilová 2001.)

<sup>26</sup> Rozlišovány jsou čtyři typy sociálních států: tzv. liberální režim (anglosaský), sociálně demokratický systém (skandinávský), konzervativní režim (bismarekovský) a režim prorodinný (latinský). Základní aspekty jednotlivých režimů uvádíme v příloze 1.

přístupu, kdy se snaží podržet či obnovit tradiční křesťanské hodnoty, jakou jsou morální závaznost, stabilita manželství a jasná dělba rolí: muže živitele a manželky pečovatelky. Tento režim je v oblasti sociálního zabezpečení postaven na transferech souvisejících se zaměstnáním, které je pro živitele relativně stálé s dostatečně vysokým platem, umožňujícím životní standard celé rodiny. Nenabízí pečovatelské služby (zejména péče o děti do tří let) a ani nenapomáhá ke snadnějšímu přístupu k pečovatelským privátním službám. Rovněž ve vztahu k trhu práce není v takto zaměřených zemích růst poptávky po pracovníkách pokrýván ženskou pracovní silou, ale spíše pomocí migrující síly. (Sirovátka, 2006.)

*De-familistický systém* vyjadřuje ženám nakloněný režim, tedy režim realizující vůči rodině politiku, která směřuje ke snížení pečovatelské zátěže rodiny, ať už prostřednictvím sociálních programů nebo tržních opatření. (Sirovátka, 2006.)

Specifikum vývoje sociálních programů v postkomunistických zemích zachycuje koncept *refamilizace*, se kterým přichází Hantrais (2003, in Saxonberg a Sirovátka, 2006). V těchto státech byla původně vybudována řada de-familistických opatření v podobě rozvinutých sociálních programů a služeb rodinám. V průběhu politické a ekonomické transformace však docházelo k jejich postupnému omezování, respektive k omezování výdajů na tyto intervence, což mělo za následek snižování jejich dostupnosti. Z těchto důvodů se de-familistické pojetí sociální politiky v zemích bývalého východního bloku ubíralo k pojetí familistickému. (Saxonberg a Sirovátka, 2003.)

### 2.5.2 Gender senzitivní typologie podle Sigrid Leitner

Jedním z přístupů, které navazují na Esping-Andersenovu strukturu familizace a de-familizace je i gender senzitivní přístup Sigrid Leitner (2003). Typologii této autorky si vybíráme záměrně, abychom se detailněji seznámili s prostředky, na které Leitner zaměřuje svoji badatelskou pozornost a které nám mohou být inspirativní pro naši analýzu.

Podle Leitner (2003), která se na rozdíl od Esping-Andersena zaměřuje na konkrétní prostředky prorodinné politiky, se jednotlivé intervence sociální politiky určené rodinám mohou lišit v jejich potencionálu de-familizovat. Jde o politiky, které mohou buď rodinu od pečovatelské funkce osvobodit (de-familistické), nebo naopak tuto funkci podporovat (familistické). K nástrojům, podporujícím pečovatelskou roli rodiny podle Leitner, patří : *rodičovské nebo rodinné dovolené, dávky pro pečující osoby, daňové úlevy pro pečující osoby, sociální výhody spojené s péčí* (např. začlenění do penzijního systému či práva manželek odvozena od pozice živitele rodiny).

Naopak mezi politiky osvobozující rodiny od pečující funkce řadí Leitner: *veřejně poskytovaná zařízení péče o děti, veřejné sociální služby a dotace státu na nákup obdobných služeb na trhu*.

Leitner (2003) si ve svých úvahách uvědomuje, že opatření jednotlivých režimů, tedy režimu směřujícího k podpoře pečovatelských rolí (familistická) a režimu osvobozující rodinu od této pečující funkce (de-familistická) se nemusí navzájem vylučovat. V rámci jednoho státu se pak mohou objevovat oba typy sociálních programů, které za pomoci různé míry familistických a de-familistických vlivů mohou směřovat k ideálnímu pojetí. Autorka rovněž vedle dimenze de-familistické politiky, která rodinu oprostuje od pečovatelských funkcí vyzdvihuje i dimenzi rodové rovnosti, neboť ta je podle Leitner klíčovou v účinnosti veřejných politik při balancování rodiny a zaměstnání. (Sirovátka, 2006.)

Z těchto úvah pak vyplývají čtyři ideální typy:

*Volitelný familismus* je typický pro země, které nabízejí celou síť pečujících institucí, služeb a finančních transferů spojených s péčí o děti. Tím umožňují volbu žen mezi osobní péčí spojenou s odchodem z trhu práce či setrváním v oblasti placené práce s převedením závazku do kompetence státu. Tento typ zasahuje do genderových vztahů, neboť poskytuje možnost externalizace péče a tím uvolňuje rodiče (potažmo ženy) pro participaci na trhu práce.

*Explicitní familismus* nezřizuje ani nepodporuje zřizování pečovatelských institucí a tím posiluje pečovatelské funkce rodiny. Nabízí však různé finanční dávky a programy směřující k podpoře pečujících osob. Tento typ tím, že podporuje pečovatelskou funkci rodiny, přímo reguluje genderové vztahy, kde jsou posilovány tradiční rodové role.

*Implicitní familismus* je v zemích, kde veškerá zodpovědnost za pečovatelské role spočívá na bedrech rodiny. V těchto zemích není nabízen žádný z programů usnadňující pečovatelskou funkci rodiny. Stát přímo neintervenuje do rodových vztahů, s ohledem na převládající rodovou dělbu rolí v rodině fakticky podporuje zachování statu quo.

*De-familismus* poskytuje rodině možnosti péče jak prostřednictvím státu tak i prostřednictvím trhu, na druhé straně jsou země v tomto režimu charakteristické svoji absencí finanční podpory pečujících osob. Stát přímo do genderových vztahů nezasahuje, nepřímo však poskytováním formální péče vytváří předpoklady pro rodovou rovnost na trhu práce a tím napomáhá k oslabování modelu živitele. (Leitner 2003, Sirovátka 2006.)

Tabulka 6 Kombinace míry familismu a de-familismu

Míra familizace	Míra de-familizace	
	Silná	Slabá
<b>Silná</b>	<i>Volitelný familismus</i>	<i>Explicitní familismus</i>
<b>Slabá</b>	<i>De-familismus</i>	<i>Implicitní familismus</i>

Zdroj: Leitner(2003:358)

Co se týká genderové rovnosti, Leitner (2003), na základě těchto jednotlivých variací familismu, dochází k závěru, že uspořádání genderových vztahů může ovlivňovat pouze volitelná a explicitní forma familismu. Důvodem je fakt, že oba přístupy podporují pečující funkci rodiny, tedy podporují domácí péči o děti, kterou převážně vykonávají ženy. V tomto případě Leitner hovoří o genderové variantě familismu. Pokud však stát, vhodnou intervenční politikou, umožní rovné rozdělení péče mezi muže a ženy, pak Leitner tento familismus spojuje s výrazem de-gendered. (Leitner, 2003.)

### 2.5.3 Gender senzitivní typologie zaměřené na dělbu placené a neplacené práce

V souvislosti s dopadem jednotlivých sociálních opatření z hlediska jejich vlivu na rozdělení rolí<sup>27</sup>, se v této kapitole zmíníme i o dalších typologiích, kdy propojíme typologie hned dvou autorů, a to Diane Sainsbury (1996) a Waltera Korpiho(1999).

Jednou z autorek, která ve své práci sleduje dimenzi dopadu opatření na rovnost v dělbě rolí obou pohlaví (Sainsbury sleduje ve svých analýzách dimenzí více, viz příloha 1), je Diane Sainsbury (1996). Sainsbury uvádí dva ideální typy sociální politiky: *model muže živitele a individuální model*.

*Model muže-živitele* zvýhodňuje model úplné rodiny a preferuje tradiční dělbu práce mezi mužem a ženou. Sféra veřejná, které je účasten muž (jeho mzda je jediným zdrojem příjmu domácnosti) a sféra privátní (ve které manželka vykonává práci neplacenou, která zahrnuje pečovatelskou funkci o členy rodiny), je striktně oddělena a veškeré nároky a oprávnění v systému jsou odvozovány od postavení muže na trhu práce. Tuto dělbu podporuje i daňový systém prostřednictvím společného zdanění manželů. Dělbá ekonomických, společenských i pracovních rolí bývá zpravidla zakotvena v rodinném a pracovním právu.

*Individuální model* nepreferuje žádný rodinný model, důraz je kladen na společném plnění úkolů a povinností v rodině. Nároky na dávky jsou individuální a i zdaňování je

<sup>27</sup> Hledisko možnosti uskutečňovat rovné rozdělení rolí je jedním z úhlů pohledů, kterým budeme v této práci na jednotlivé sociální intervence v komparovaných zemích nahlížet

oddělené. Sainsbury spatřuje a vyzdvihuje význam v designu sociálních politik v tom, zda podporují roli ženy jako matky, manželky, či jako zaměstnankyně. (Filadelfiová, 2006.)

V rovině hlediska vlivu sociálních politik na dělbu placené a neplacené práce, rozlišuje veřejné politiky i W. Korpi (1999). I tento autor se do svých teorií snažil integrovat analytickou kategorii „rod“. Podle jeho přístupu je však nezbytné sledovat nejen tuto kategorii, ale i distribuci placené a neplacené práce, produkci a reprodukci. Korpi konstatuje, že institucionální charakteristiky rodinné politiky primárně přispívají buď k podpoře tradiční rodiny či rodiny sjedním živitelem anebo podporují placenou práci vdaných žen a dvoupříjmové rodiny. (Filadelfiová, 2006.) Rozlišuje mezi třemi základními typy států na *model tržně orientovaný*, *model obecné podpory rodiny* a *model dvojího příjmu*, a to podle způsobu, jak veřejné politiky napomáhají propojit participaci žen ve sféře placené práce s poskytováním a rozdělením sociální péče ve společnosti.

Korpi dochází k závěru, že v zemích uplatňujících poslední model, tedy model dvojího příjmu, dochází k nejmenším genderovým nerovnostem. Jak píše Sirovátka (2006), tento model podporuje jak genderovou rovnost v přístupu k placené i neplacené práce, tak i podporuje služby péče o děti a nezávislost jednotlivců v rodině.

Za programy, které podle Korpiho přispívají k podpoře dvoupříjmové rodiny (tedy podporují účast žen na trhu práce) považuje *rozsah nabízených veřejných institucí denní péče o děti (do dvou let věku) a rozsah mateřské a rodičovské dovolené*. Za programy, které mají na tuto dimenzi neutrální vliv nebo dokonce participaci žen v jistých ohledech znemožňují, považuje tento autor *dětské přídavky, společné zdanění manželů a dávky při péči o dítě a instituce péče o děti starší tři let*.

#### 2.5.4 Dílčí shrnutí

V předešlých podkapitolách jsme si představili některé z gender senzitivních přístupů k souboru politik sociálního státu. Pro naši práci je inspirující především koncept familismu, který pracuje se vztahem všech třech hlavních aktérů soudobé společnosti, vztahem mezi rodinou, státem a trhem práce a který citlivě reaguje na problematiku žen. Tento koncept sleduje tendence daného typu sociální politiky v zacházení s mírou závislosti a odpovědnosti jednotlivých členů rodiny na jiných. Z těchto uvedených přístupů je zřejmé, že pokud stát přesune veškerou odpovědnost vůči dětem na rodiče a v oblasti formální péče (ať už státní či privátní formy) se neangažuje, může to do značné míry komplikovat postavení pečujícího člena (kterým jsou zpravidla ženy), na trhu práce.

Na základě jednotlivých variací familismu, které vymezuje S. Leitner (2003) a které jsme si v předešlé kapitole představili, se nám jeví v rovině státní intervence jako ideální „volitelný familismus“. Země inklinující k této variantě disponují rozsáhlou sítí zařízení, služeb i sociálních transferů spojených s péčí o dítě. Těmito opatřeními tak umožňují rodičům respektive ženám, jako výhradním pečovatelkám, *možnost volby strategie*, zda setrvávají na trhu práce a spojí tak svoji pracovní kariéru s výchovou dětí, kterou z větší části převedou do kompetence státu či státem podporovaných subjektů, anebo se rozhodnou pečovat o své děti osobně a z trhu práce odejdou.

Pro analytickou část si ve výše uvedených souvislostech pokládáme další dílčí otázku. Ptáme se: *Jakým směrem se Česká a Slovenská republika v rámci senzitivních typologií sociálních států ubírají: a) z hlediska míry de-familizace (dvojí příjmový model rodiny), b) z hlediska míry familizace (breadwinner model, příp. modifikovaný breadwinner model)*

## 3 Cíle výzkumu a metodologie

Záměrem této práce je analýza institucionálních charakteristik v České a Slovenské republice. Naším cílem je zmapovat, jak tyto jednotlivé státy, napomáhají svými politikami rodinám s dětmi kombinovat pracovní a rodinný život. Pozornost zaměříme především na to, jaký vliv mají tato opatření na ženy s malými dětmi (do šesti let věku) v rovině jejich participace na trhu práce. V rámci tohoto cíle budeme analyzovat dopady jednotlivých opatření zaměřených na harmonizaci práce a rodiny. V tomto bodě si všimneme podrobněji úlohu státu a sociální politiky.

Tento náš cíl vystihuje výzkumná otázka.

### 3.1 Výzkumná otázka

*„Jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?“*

### 3.2 Postup analýzy

V průběhu naší analýzy se pokusíme najít odpověď na tyto tři dílčí výzkumné otázky:

1. *Jaké politiky harmonizace práce a rodiny můžeme nalézat v České a Slovenské republice?*
2. *Jaké efekty mohou mít jednotlivé, námi vybrané politiky harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice na :*
  - a) *možnosti rovného rozdělení pečovatelských rolí mezi muže a ženy v rodinách s dětmi*
  - b) *na možnosti zapojení uplatnění mužů a žen s malými dětmi na trhu práce*
  - c) *na „vztahy“ se zaměstnateli?*
3. *Jakým směrem se Česká a Slovenská republika v rámci senzitivních typologií sociálních států ubírají: a) z hlediska míry de-familizace (dvojprůměrový model rodiny), b) z hlediska míry familizace (breadwinner model, příp. modifikovaný breadwinner model)*

Postup analýzy si rozdělíme do dvou kroků. V *prvním kroku* se budeme zabývat charakterem a celkovým nastavením konkrétního opatření. Zajímat se budeme jaký tato intervence sleduje cíl, jaký je okruh oprávněných osob, pozornost zaměříme i na podmínky pro poskytnutí a jaké role mohou sehrávat jednotliví aktéři. Zabývat se budeme i finanční kompenzací provázející pouze některá opatření, neboť si uvědomujeme, že právě tento aspekt hraje určitou roli v rozhodování žen a může být důvodem dřívějšího či pozdního návratu žen na trh práce. Následně se již budeme věnovat našemu základnímu cíli, kdy budeme na jednotlivé intervence nahlížet optikou jednotlivých kritérií a za pomoci zvolených indikátorů vyhodnocovat, zda jednotlivé intervence ženám v jejich návratu či vstupu na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené napomáhají, či naopak jejich pozici oslabují.

Hlediska analýzy jednotlivých opatření budou následující:

- *hledisko rovnosti pohlaví a) v péči o děti, b) v zapojení na trh práce, c) vlivu na vztahy se zaměstnavatelem*
- *hledisko podpory příjmů rodiny (příspěvek v mateřství, rodičovský příspěvek, forma zdanění).*



Přičemž uplatňována budou vždy ta hlediska, která jsou pro analýzu jednotlivých opatření relevantní.

Ve druhém kroku se budeme snažit odpovědět na poslední dílčí výzkumnou otázku a tedy zařadit Českou a Slovenskou republiku do typologie. V tomto kroku uplatníme následující hlediska analýzy:

- *hledisko familizace*
- *hledisko de-familizace*

Pro zařazení států do jednotlivých kategorií nám pomůže následující tabulka indikátorů.

Tabulka 8 Indikátory analýzy

Jednotka analýzy	Indikátor	Familistický (breadwinner, příp. modifikovaný breadwinner)	de-familistický (dvoupříjmový model)
Mateřská dovolená a související mateřský příspěvek	Přenositelnost práva	oprávněná a pečující osoba výhradně matka	oprávněnými osobami mohou být oba rodiče
	délka nároku	delší	kratší
	výše nároku	nizké	vysoké
Daně	forma zdanění	společné zdanění	individuální zdanění
Rodičovská dovolená a související rodičovský příspěvek	Přenositelnost práva	oprávněná a pečující osoba výhradně matka	oprávněnými osobami mohou být oba rodiče
	délka nároku	delší (více než 1 rok) <sup>1</sup>	kratší (do 1 roku) <sup>1</sup>
	výše dávky	Nizké	Vysoké
	Možnost ekonomické aktivity <sup>2</sup>	Ne	Ano
Služby péče o děti	Možnost externalizace péče u dětí do 2 let	Žádná, nebo málo rozvinutá nabídka,	Rozvinutá síť služeb (jesle i mateřské školy)

**Zdroj:** volba indikátorů podle Sainsbury (1996), Korpi (1999) Leitner (2003), Gornick, Meyers (2003),

**Vysvětlivky:**

<sup>1</sup> hranici 1 roku jsme zvolili z důvodů vazby žen k trhu práce: podle Gornick a Meyers (2003) placená rodičovská dovolená spojená s péčí o dítě, která netrvá déle než rok posiluje vazbu žen na trhu práce, naopak delší rodičovská dovolená v oblasti trhu práce ženám nepřispívá.

<sup>2</sup> Možnost ekonomické aktivity při zachování rodičovského příspěvku

### 3.2.1 Jednotky analýzy

Předmětem naší analýzy budou opatření, která úzce souvisí s mateřstvím a s povinností péče o malé dítě, ale současně které souvisí podporou účasti pečujícího rodiče na trhu práce. Srovnávány budou následující politiky:

- *mateřská a rodičovská dovolená a související finanční dávky (mateřský a rodičovský příspěvek):* jejich celkové schéma, zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace, možnost paralelní výdělečné činnosti, související pracovně-právní ochrana (povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na rodičovské dovolené), podíl otců na využívání rodičovské dovolené.
- *zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů:* typy a rozsah nabízených programů (státní, soukromé), místní i finanční dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ
- *politika zdanění namířena směrem k rodinám:* forma daňové jednotky, míra zdanění

### **3.2.2 Zvolená technika komparace**

Vzhledem k charakteru našeho výzkumného záměru jsme zvolili metodu sběru informací pomocí analýzy dokumentů. Analyzovat budeme legislativní opatření v oblasti rodinné/veřejné politiky, klíčová však bude sekundární analýza pramenů (především odborné výzkumné studie), které byly prováděny za účelem jiného výzkumu. Jedná se především o výzkumné práce zabývající se opatřeními směřujícími k podpoře mateřství a současně těch, které jsou zacílené ke sladování soukromého a pracovního života.

### **3.2.3 Úskalí výzkumu**

Vzhledem k omezenému obsahu této práce, pracujeme pouze se zúženým objemem opatření, které jsme si pro naši analýzu vytypovali, neboť právě tyto politiky mnozí autoři (viz např. Leitner) pokládají za stěžejní. Jde o opatření, která s problematikou mateřství a účasti žen pečujících o malé děti na trhu práce nejvíce souvisí. V práci nejsou zohledněny další rodinné programy (porodné, příspěvek na dítě a jiné finanční transfery), které sociální politiky České a Slovenské republiky zahrnují a které do kategorie podpor rodinám s dětmi bezprostředně patří. Jsme si vědomi, že by tyto politiky měly být analyzovány komplexněji, neboť pouze tak je možné dosáhnout uceleného pohledu a závěru.

# 4 Analýza vybraných politik „harmonizujících sféru práce a rodiny a jejich nastavení v České a Slovenské republice

Hned v úvodu naší analytické části budeme odpovídat na první dílčí otázku: *Jaké politiky harmonizace práce a rodiny můžeme nalézat v České a Slovenské republice*

Vzhledem k vysoké účasti žen na českém i slovenském pracovním trhu, které pracují převážně na plné pracovní úvazky, se jeví kombinace práce a rodiny, jako nedílná součást života rodin s dětmi. Jak již jsme se v teoretické části zmínili, v odstraňování napětí mezi plněním rodinných a profesních funkcí může sehrávat úlohu řada rozmanitých aktérů (zaměstnavatelé, neziskové organizace atd.), klíčová úloha však připadá především státu.

O kategorizaci relevantních opatření harmonizujících tyto dvě rozdílné sféry života, se pokusilo již více autorů (Čermáková, 2002, Castles 2003). My jsme si vybrali koncept německého profesora M.Wingena (1998), jež rozdělil opatření pro dosahování co nejméně konfliktního vztahu rodiny a zaměstnání do 6 skupin, a to právě podle účasti rozmanitých subjektů:

1. *Nástroje sociálního a pracovního práva:*
  - rodičovská dovolená
  - „rodičovský plat“
  - usnadnění práce při pohyblivé pracovní době (na částečný úvazek)
  - daňová úprava zohledňující ty, kteří pracují v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů
  - nabídka další profesní kvalifikace během doby péče o děti
  - podpora odborné kvalifikace a rekvalifikace v době péče
  - odraz péče o děti v důchodovém systému
  - rozvinout nezávislé sociální zabezpečení pro ženy
  - opatření sociálního zabezpečení pro osoby pracující v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů
  - zákonný nárok na volno a péči o nemocné děti
  - nabídka nového uspořádání celoživotní kariéry
2. *Služby péče pro rodiny (zahrnující péči o děti mimo domov)*
  - zřizování jeslí, mateřských škol a mimoškolní péče
  - podpora denní péče (kvalifikace pro matky poskytující péči)
  - denní péče na základních školách
  - zajištění celodenního vyučování
  - podpora soukromých sítí
  - zajištění prarodinných služeb péče o starší osoby
3. *Kolektivní vyjednávání ve prospěch skloubení práce a rodiny (činnost odborů)*
  - dovolené rozšiřující zákonnou dobu rodičovské dovolené
  - vytvoření sociálních partnerů na podporu dávek pro rodiny

4. *Podniková politika ve prospěch rodin (personální politika)*
  - pozitivní opatření pro rodiče poskytovaná zaměstnavateli
  - zajištění kvalifikovaných zaměstnání s pohyblivou pracovní dobou pro ženy i muže
  - zajištění flexibilní pracovní doby s ohledem na rodiny
  - vytvoření zastřešujícího systému (sítě) pro malé a střední podniky
  - vytvoření poradních středisek pro (malé) firmy
  - podněcování podnikové kultury zohledňující rodinu
  
5. *Podpora vnímání (manželských) partnerů sebe sama jako rovnocenných s rovnocennými povinnostmi:*
  - nabídka speciálního vzdělávání rodičů
  - podpora prostřednictvím personální politiky jednotlivých firem
  
6. *Větší společenské uznání plnění rodičovských povinností*
  - příjmové efektivní dávky na péči o děti
  - podpora veřejného uznání stejné hodnoty rodinných povinností a placeného zaměstnání
  - do vzdělávání zahrnout seznamování s širším pojetím práce
  - uznání dovedností získaných plněním rodinných povinností jako pracovní kvalifikace (M.Wingen, 1998 cit. in Kuchařová, Zamykalová, 2000:85-87)

Ač jsme si vědomi, že v oblasti trhu práce je pro konzistentnost problematiky nutné zabývat se opatřeními, která jsou zaměřena jak na stranu nabídky práce, tak i na její poptávku, pro naši analýzu jsme si zvolili pouze část intervencí, a to ty které směřují přímo k rodičům. Důvodem zúžení tohoto rámce je omezený rozsah této diplomové práce, která nám tak široké pojetí zkoumání nedovoluje.

Analyzovat tedy budeme pouze ta opatření, která úzce souvisí s těhotenstvím a rodičovskou rolí a která dle našeho názoru zásadním způsobem ovlivňují možnosti i volbu žen zatížených péčí o malé děti v jejich začlenění na trh práce (*mateřská a rodičovská dovolená a související finanční dávky-příspěvek v mateřství a rodičovský příspěvek, zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů a politika zdanění namířena směrem k rodinám*). Na tyto politiky, které jsme si vymezili v rámci teoretické části jako relevantní, budeme nahlížet úhlem stanovených kritérií. Průběžně budeme zodpovídat na jednotlivé dílčí otázky, které nám mají být nápomocny pro dosažení hlavního cíle této práce, a to v zodpovězení hlavní výzkumné otázky.

## 4.1 Legislativní a organizační charakteristiky jednotlivých vybraných opatření a jejich analýza pomocí zvolených hledisek.

### 4.1.1 Mateřská a rodičovská dovolená<sup>28</sup>

Oblast pracovněprávních vztahů je jednou ze stěžejních, jež těhotenství a mateřství žen, ale i rodičovství mužů v rovině placené práce, ovlivňuje.

Vztah k péči o dítě v České republice je v této oblasti upraven zejména v zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů- účinný od 1. 1. 2007 ). Platný zákoník práce vychází ze zásad rovného zacházení mezi ženami a muži, kdy pro zaměstnavatele vyplývá povinnost s oběma pohlavími jednat rovnocenně, ať jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě, služebnímu povýšení či k pracovním podmínkám. Obecně je v pracovněprávních vztazích přímo zakázána jakákoliv diskriminace z důvodů pohlaví.

Shodně i na Slovensku mateřskou a rodičovskou dovolenou definuje Zákon č. 433/2003 Z. z. Zákoníka práce (úplné znění Z. č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce).

Právní povaha institutu *mateřské i rodičovské dovolené* je v obou zemích ukotvena jako důležitá osobní překážka v práci ( v ČR §191, v SR §141), po kterou je zaměstnankyně (zaměstnanec) omluvena v zaměstnání.

V současné době je v České republice *mateřská dovolená* koncipována jako období přípravy matky na porod a na bezprostřední péči o dítě po porodu, ze kterého je patrný omezený nárok pro otce. Právní úprava umožňuje otci nastoupit mateřskou dovolenou jen výjimečně, a to v případě, že matka zemřela anebo její zdravotní stav (či jiný důvod) neumožňuje osobní péči o dítě.

Na rozdíl od české právní úpravy, *slovenští otcové mohou nastoupit na mateřskou dovolenou a pečovat tak o dítě starší 6-ti týdnů. Tento institut je na Slovensku zaveden od roku 2004 (v souladu se zákonem Z 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení).*

I v České republice v této souvislosti mělo dojít k zásadní změně na základě právní úpravy zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.ve znění pozdějších předpisů, kdy otci dítěte či manželovi mělo být umožněno ( na základě písemné dohody s matkou) nastoupit na mateřskou dovolenou a pečovat o dítě, nejdříve však počátkem 7. týdne po narození dítěte, a to po dobu 22 týdnů. U tohoto zákona však již od 1. 6. 2006 dochází k posouvání účinnosti, naposledy k odložení účinnosti k datu 1. 1. 2009.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem má shodně v obou zemích stanoven minimální limit - nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být v žádném případě přerušena či ukončena před uplynutím šestinedělí. Standardní délka české i slovenské mateřské dovolené je 28 týdnů. U vícedětných porodů, pokud je pečováno nejméně o dvě děti, činí shodně 37 týdnů. Prodloužené období v délce 37 týdnů platí v obou zemích i v případě pečující osamělé matky. Tady musíme podotknout, že v tomto případě od ledna 2008 dochází v České republice ke změně, kdy osamělým osobám, bude tato doba snížena na 28 týdnů. Důvodem změny se stala praxe, která se potýkala s průkazností osamělosti.

V teoretické části jsme se zmínili, že mnohé země zařazují do svých programů tzv. individuální právo čerpání rodičovské dovolené, které je nepřenositelné a které je zpravidla určeno otci. I v České republice se v současné době vedou na politické úrovni diskuze o zavedení obdobného opatření v podobě týdenní otcovské dovolené, nicméně tento institut se v České ani Slovenské republice nevyskytuje.

Po skončení mateřské dovolené, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28, 37 týdnů), má zaměstnavatel v obou zemích povinnost zařadit zaměstnankyni

<sup>28</sup> Zdroje: MPSV ČR <<http://www.mpsv.cz/cs/4#spr>> ; MVČR <[http://mvcr.cz/sbirka/2006/zakon\\_05.html#castka\\_64](http://mvcr.cz/sbirka/2006/zakon_05.html#castka_64)>, Sociálna poisťovna <<http://www.socpoist.sk/index/index..php?ids=1293>>; <[www.zbierka.zakonov. sk](http://www.zbierka.zakonov.sk)>

na původní práci a pracoviště. Na Slovensku se toto ustavení analogicky vztahuje i na pečujícího otce.

Pokud rodič<sup>29</sup> požádá o prodloužení péče o dítě (max.) do tří let věku dítěte, jsou zaměstnavatelé v obou zemích povinni této žádosti vyhovět a po vyčerpání této doby přidělit zaměstnanci práci odpovídající v pracovní smlouvě. V případě péče o dítě, jehož zdravotní stav je dlouhodobě zdravotně nepříznivý, Zákoník práce na Slovensku přiznává péči do šesti let, v České republice je pozice pečujícího zaměstnance zákonem chráněna o rok déle, tedy do sedmi let dítěte.

Mateřská dovolená v obou zemích koresponduje s délkou podpůrní doby (v ČR peněžitou pomocí v mateřství, v SR materskou).

- V zákonné úpravě pracovněprávních vztahů České i Slovenské republiky jsou uvedené ještě další programy, jejichž primárním cílem je chránit zdravotní stav budoucí matky a jejího dítěte<sup>30</sup>.

#### 4.1.1.1 Hledisko rovnosti pohlaví v péči o děti

Zásadu rovnosti pohlaví v péči o děti lze spatřovat mezi srovnávanými zeměmi v tom, že je institutem mateřské dovolené dána možnost slovenským mužům rovnocenně se podílet na osobní péči o dítě. Otcovskou péči vnímáme jako vstřícný krok státu vůči rodině, který tímto dává možnost volby rodičům, a to již v tak raném věku dítěte, zda se s péčí o malé dítě rovnoměrně rozdělí. Český sociální program v podobě mateřské dovolené tuto možnost volby rodičům nenabízí a tím jednoznačně podporuje postavení ženy jako primární pečovatelky. Otcovská péče je vnímána pouze jako náhradní, a to v případě neexistence matky či jejího nepříznivého zdravotního stavu.

Rovnost v péči o dítě mezi pohlavími je shodně oběma státy zaručena v případě rodičovské dovolené.

#### 4.1.1.2 Hledisko rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce

V rovině rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce lze obecně říci, že česká koncepce mateřské, ale i rodičovské dovolené nese většinu rysů mající negativní vliv na participaci žen v oblasti placené práce.

Tím, že český sociální program v podobě mateřské dovolené neumožňuje mužům pečovat o dítě v raném věku, ve vztahu k trhu práci jednoznačně podporuje odchod ženy ze světa placené práce. České ženy jsou tak legislativně nastavenými podmínkami, kdy po dobu mateřské dovolené nemohou vykonávat výdělečnou činnost, nuceny zůstat doma a pečovat o své děti osobně.

Slovenský program mateřské dovolené již dává rodičům možnost volby rozhodnout

<sup>29</sup> Původně se tato dávka vztahovala pouze na matky, čeští otcové mohou uplatňovat žádost o rodičovskou dovolenou od 1. 1. 2001.

<sup>30</sup> Vzhledem k tomu, že tato opatření nejsou předmětem našeho bádání, ale vnímáme je, že mohou v určitém smyslu napomáhat matce dítěte či nastávající matce udržet kontakt s pracovním místem, aniž by se tento fakt negativně odrazil na vývoji či zdraví dítěte, zmíníme je pouze okrajově. Jedná se v obou zemích o téměř shodná opatření:

- převedení těhotné ženy na jinou práci (v ČR §§41,238,239 zákoníku práce, vyhláška č. 288/2003 Sb., v SR §55 zákoníku práce),
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (v ČR úprava v §4 zákona č. 88/1968 ve znění do 31.12.2006, v SR §§44-47 Z.č. 121/2005 Z.z. v znění neskorších predpisov),
- zákaz práce přesčas – toto ustanovení se týká nejen těhotné ženy, ale pečujícího zaměstnance o dítě do 1 roku (v ČR §241 zákoníku práce, zákoník práce v SR ustanovení obdobného zákazu neobsahuje),
- přestávky ke kojení (v ČR §242, v SR §170 zákoníku práce)
- ochrana těhotné ženy a ženy čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou (v ČR §§53-55 zákoníku práce, v SR §64 zákoníku práce- *zákaz výpovědi je rozšířen na osamělé zaměstnance (rodiče) pečující o děti do 3 let*).

se, kdo z důvodu péče o dítě dočasně opustí trh práce.

V navazujícím systému, tedy rodičovské dovolené na Slovensku a v České republice shodně spatřujeme negativní dopad v obou zemích v délce nastavení rodičovské dovolené, která z pohledu pobídky a plynulého návratu žen (s přihlédnutím k údajům v kap.2.3, kdy v ČR pouhé 1 % a 2% na Slovensku čerpají rodičovskou dovolenou muži) do placeného zaměstnání, může znamenat nevýhodu pro ženy. Odluka v pracovní kariéře, což se týká především žen, které čerpají dovolené za účelem péče o více dětí narozených po sobě je příliš dlouhá a může vést ke ztrátě lidského kapitálu. Navíc delší rodičovský příspěvek (o kterém se budeme detailněji zmiňovat v další podkapitole) nekoresponduje s délkou rodičovské dovolené, a tak ženu může vyvázat z legislativně garantovaných vztahů.

#### 4.1.1.3 Hledisko rovnosti pohlaví na „vztahy“ se zaměstnavateli

V rovině rovnosti pohlaví na vztahy se zaměstnavateli považujeme v České republice za znevýhodňující faktor neindividualizované právo mateřské dovolené, neboť pokud je výhradní pečovatelkou žena, které plynou z této role určité výhody ( legislativně je zajištěna omluva nepřítomnosti po tuto dobu péče, finanční kompenzace příjmu atd.), může být v očích zaměstnavatelů ženská pracovní síla z důvodu mateřství (byť jen potencionálního) vnímána jako rizikovější. Mateřství sebou přináší přerušování pracovní kariéry, které může trvat i několik let, zejména pak u opakovaného mateřství, následná péče v době nemoci dítěte, kterou převážně vykonávají ženy, to všechno jsou fakta, která se mohou projevit v konkrétních postojích zaměstnavatelů a kdy raději přijímají na požadované pracovní místo muže. Aspekt výhradní péče ženy, jak zmiňuje Paloncyová a Matějková ( 2004:45) se odráží i v penalizaci žen-matek na trhu práce, kterým za adekvátní práci, v porovnání s muži, náleží zpravidla nižší odměna, kdy si zaměstnavatelé tímto způsobem snaží kompenzovat častější absenci žen a jejich odchod na rodičovskou dovolenou.

#### 4.1.2 Peněžní dávky spojené s pečovatelskou rolí

##### *Peněžní dávky v mateřství<sup>31</sup>*

Základní dávkou v České republice, která kompenzuje příjem nastávající matce, tedy je jí poskytována po dobu těhotenství a v souvislosti s péčí o narozené dítě je *peněžitá pomoc v mateřství* (dále jen PPM) . Dávka je legislativně upravena v zákonu č. 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje podmínky pro její přiznání. Shodnou dávku má i Slovenská republika pod názvem *materská*, jež upravuje zákon o sociálnom poistení 121/2005 Z.z. v znení neskorších predpisov.

##### Podmínky nároku

Finanční dávka PPM je v České republice určena především ženám. Mužům je určena pouze subsidiárně, pro případ, že o dítě žena nemůže sama pečovat.

Dávky jsou v obou zemích koncipovány jako náhrada ušlého příjmu a shodně je její nárok podmíněn účastí v systému nemocenského pojištění. V analyzovaných zemích jsou podmínky nároku velmi podobné, proto je budeme uvádět jednotně. Odlišnosti v systému shrneme až na konec tohoto odstavce.

Dávky v mateřství v obou zemích korespondují s délkou mateřské dovolené a náleží

<sup>31</sup> Zdroj: MPSV ČR <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprir>> Zákon 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, §2 vyhlášky 31/1993 Sb., ve znění pozd. předpisů; Sociálna poisťovna <<http://www.socpoist.sk/index/index..php?ids=1293>>, §§ 48-55 Zákona č. 121/2005 Z.z. v znení neskorších predpisov

zaměstnankyni (zaměstnanci) při splnění následujících podmínek:

- účast v systému nemocenského pojištění v době nástupu na mateřskou dovolenou, která musí být dále v posledních dvou letech před porodem alespoň 270- ti denní (tzv. čekací doba)
- těhotenství skončilo porodem
- zaměstnankyně(zaměstnanec) po dobu pobírání této dávky nepracuje a nemá proto nárok na mzdu ani jiný výdělek.
- zaměstnanci může vzniknout dávka i z více zaměstnání, za podmínky, že v každém splní 270 dnů v posledních dvou letech před porodem.

Mateřské dávky mohou náležet také jinému pojištěnci, např. otci dítěte, pokud matka zemřela a pokud je svobodný, ovdovělý, rozvedený, nebo u jiných vážných důvodů osamělý a nežije-li s družkou či v registrovaném partnerství, nebo otci či manželovi matky, a to na základě lékařského posudku, že se nemůže o dítě starat sama pro závažné dlouhodobé onemocnění nebo může být přiznána osobě (zaměstnanci-pojištěnci), který má dítě svěřeno do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Slovenská legislativa oproti české, umožňuje rozdělení péče o dítě mezi oba rodiče, a to již v jeho raném věku. Na základě dohody s matkou může otec dítěte, nejdříve však po uplynutí období (14 týdnů) od vzniku nároku na „materské“, pobírat mateřskou dávku.

#### Délka nároku a její výše

Jak již jsme naznačili v úvodu této kapitoly, v České i v Slovenské republice dávka v mateřství (PPM i materské) koresponduje s délkou mateřské dovolené. Finanční podpora v mateřství je poskytována ženě po dobu 28 týdnů<sup>32</sup>, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. V obou státech je délka nároku ovlivněna počtem narozených dětí a to tak, že u vícetýdných porodů, pokud matka pečuje alespoň o dvě z nich, je délka nároku prodloužena o devět týdnů. Stejná délka je stanovena i pro osamělé pečující matky. (V ČR dochází od 1.1.2008 ke změně – viz kap.4.1.1).

V obou systémech je shodně upravena i doba nároku na dávku, pokud o dítě pečuje muž či jiný pojištěnec, jemuž bylo dítě svěřeno do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Pokud pojištěnec pečuje o jedno dítě, činí doba nároku 22 týdnů od vzniku nároku na dávku v mateřství, pokud pečuje o více dětí prodloužuje se toto období o dalších devět týdnů, ne však déle než do osmi měsíců věku dítěte.

Výše PPM je v České republice odvozena od výše mzdy a činí *69 % denního vyměřovacího základu*. Při výpočtu výše mateřské dávky je stanoven denní limit, který činí 790,- Kč na den.

Na Slovensku výše mateřského příspěvku činí *55% denního vyměřovacího základu*. Denní limit mateřského příspěvku není stanoven, zákon však stanoví maximální výšku vyměřovacího základu na placení nemocenského pojistného, ze kterého se vypočítává denní vyměřovací základ. S účinností od 1.7.2007 je maximální vyměřovací základ činí 28.142,-Sk.

---

<sup>32</sup> Peněžitá pomoc v mateřství je v ČR poskytována zaměstnankyni za předpokladu, že splní zákonem stanoveny podmínky. Mohou tedy nastat případy, kdy zaměstnankyně je nucena čerpat mateřskou dovolenou, která nesmí být v souvislosti s ustanovením § 195 odst. 5 Sb., zákoníku práce kratší než 14 týdnů. Tento případ pokrývá §2 vyhlášky 31/1993 Sb., ve znění pozd. předpisů, kdy uzná ženu lékař jako práce neschopnou, a to 6 týdnů před očekávaným dnem porodu a 6 týdnů po porodu. Tímto opatřením je především zajištěn příjem ženy, která by byla z důvodu, že jí nenáleží dávka v mateřství, vystavena jeho značného poklesu .



## ***Rodičovský příspěvek***

Rodičovský příspěvek je v obou zemích koncipován jako opakovaná dávka, kterou se stát částečně podílí na krytí potřeb rodiče, který pečuje o malé dítě<sup>33</sup>.

### Podmínky nároku

Základní podmínkou *rodičovského příspěvku* v České republice je osobní, celodenní a řádná péče rodiče alespoň o jedno dítě. Tato podmínka není splněna v případě, je-li dítě ve věku do tří let umístěno do jeslí či obdobného zařízení pro děti v době přesahující 5 kalendářních dnů v měsíci. U dítěte staršího tří let je možnost návštěvy mateřské školy či obdobného zařízení prodloužena, a to na maximální rozsah 4 hodiny denně. V souladu s novou právní úpravou, účinnou od 1.1. 2008 je u dítěte staršího 4 let věku rodiči dána možnost volby rozsahu umístění dítěte do mateřské školy, a to buď na 5 dnů v měsíci nebo 4 hodiny denně.

Od ledna 2004 může současně při pobírání příspěvku český rodič provozovat výdělečnou činnost, a to v jakémkoliv rozsahu, aniž by mu byl nárok na dávku nějak krácen. Výdělečná činnost rodiče je v tomto případě podmíněna zajištěním péče o dítě jinou zletilou osobou. Nárok na rodičovský příspěvek může pobírat jeden z rodičů a to jak matka tak i otec, záleží na jejich dohodě, nejdříve však ode dne narození dítěte.

Rovněž slovenská legislativa, upravující podmínky nároku na *rodičovský príspevok* umožňuje rovnocenně oběma rodičům pobírat tuto dávku. Shodně s českým systémem mohou pečující rodiče na Slovensku, pobírající rodičovský příspěvek, vykonávat výdělečnou činnost, aniž by byl tento příspěvek nějak krácen<sup>34</sup>. Oproti české legislativě však nacházíme v podmínkách nároku jeden zásadní rozdíl, a to v zajištění péče o dítě v době, kdy rodiče provozují výdělečnou činnost. Po tuto dobu (nejvýše 20 hodin týdně) mohou zajistit péči o dítě jinou fyzickou či právnickou osobou *s výjimkou péče poskytovanou školními zařízeními, které jsou zařazeny do sítě státem dotovaných škol a školních zařízení*.

### Délka nároku a jeho výše

Rodičovský příspěvek je v České republice vyplácen do 4 let věku dítěte nebo do 7 let věku, jde-li o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Čtyřletý nárok na tuto dávku a doba nároku na rodičovské dovolené, kdy je rodiči garantováno pracovní místo, se různí. Období nároku na rodičovský příspěvek je o rok delší.

V roce 2007 došlo v České republice u stanovení podmínek nároku, ale i výše této dávky k více významným změnám. S účinností od 1. 1. 2007 byl navýšen a stanoven jako 40% z průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře, která je vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. Pro rok 2007 náleží tato dávka ve výši 7.582Kč<sup>35</sup>.

Ve znění zákona 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů s účinností od 1. ledna

---

<sup>33</sup> Legislativně je tato dávka ve Slovenské republice v současnosti upravena samostatným zákonem o rodičovskom príspevku Z. 244/2005 Z.z, který mění a doplňuje zákon 280/2002 Z.z., v znení neskorších predpisov, v České republice podmínky nároku upravuje zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>34</sup> Původní znění zákona 280/2002 Z.z. (do 30. 6. 2005) obsahovalo snížení výše rodičovského příspěvku u těch rodičů, kteří vedle péče o dítě vykonávali výdělečnou činnost. Pracující rodiče pobírali dávku ve výši 1300 Sk, rodiče, kteří výdělečnou činnost nevykonávali, pobíral 4.110 Sk.

<sup>35</sup> Výše rodičovského příspěvku do 31. 12. 2006 byla pouhých 1, 1 násobek životního minima stanoveného na výživu a osobní potřeby rodiče, který o dítě pečuje.

2008 dochází v podmínkách nároku na tuto dávku k dalším zásadním změnám<sup>36</sup>. Mění se jak jeho výše, tak i způsob čerpání této dávky. Rodič, který před narozením dítěte byl účasten na trhu práce a vznikl mu nárok na peněžitou dávku v mateřství, si od tohoto data bude moci zvolit dobu čerpání, od které se bude odvíjet i výše dávky. Bude moci čerpat dávku ve třech výměrách, které budou dány pevnými měsíčními částkami:

- *rychlejší čerpání* - o tuto variantu si může žádat pouze ten rodič, který dosáhl denní výše peněžitě pomoci v mateřství (dále jen PPM) alespoň 380Kč. Výše dávky v této kategorii činí 11.400Kč a lze ji pobírat po dobu dvou let věku dítěte.
- *klasické čerpání* – o tuto formu může žádat rodič, který pobíral buď PPM, nebo nemocenskou v souvislosti s porodem. Výše dávky v této kategorii činí 7.600Kč a lze ji pobírat po dobu tří let věku dítěte.
- *pomalejší čerpání* – po PPM nebo od narození dítěte (pokud na PPM nárok nevznikl). Výše dávky v této kategorii činí 7.600Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3.800Kč do 4 let věku dítěte.

Na Slovensku je rodičovský příspěvek poskytován rodiči, který celodenně pečuje o dítě do tří let věku. V případě, že se jedná o dítě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, věková hranice dítěte se posunuje do šesti let. Platná slovenská legislativa umožňuje vládě každoročně k 1. 9. upravit výši tohoto příspěvku, a to se zohledněním míry růstu inflace a životních nákladů, ale i v závislosti na možnostech státního rozpočtu. Výše dávky byla od 1. 9. 2007 upravena<sup>37</sup> a příspěvek v současné době činí 4.560Sk.

#### 4.1.2.1 Hledisko rovnosti pohlaví v péči o děti

Příspěvek v mateřství je v obou analyzovaných zemích dávkou nemocenského pojištění, který je konstruován se záměrem zmírnit příjmový pokles zaměstnankyně (zaměstnanice) a je koncipován jako poměr náhrady k předešlé mzdě. V České republice je za primární pečovatelku považována žena-matka. Nárok na tuto dávku má muž pouze v krajním případě.

Příspěvek tedy nenaplnuje myšlenku rovnosti šancí obou pohlaví, neboť přístup péči otce k dítěti raného věku je silně limitován.

Tady spatřujeme zásadní rozdíl ve srovnání se Slovenskem, kde je stávající legislativou podpořeno sdílení péče oběma partnery ve vhodné rovnováze. Za pozitivní aspekt bychom mohli považovat i to, že výše mateřské dávky na Slovensku je odvozená od příjmu toho rodiče, který o dítě pečuje, což jak připomíná Šlechtová (2006) může mít na rozhodování mužů povzbuzující vliv. Tento aspekt by však mohl být reálný v případě, že by se výše mateřského příspěvku přibližovala příjmům muže před nástupem na mateřskou dovolenou. S přihlédnutím k výši dávky, která na Slovensku činí pouhých 55% denního vyměřovacího základu, je dle našeho názoru tento aspekt neutrální.

V případě rodičovského příspěvku mají na tuto dávku (jak již vyplývá z názvu) v obou analyzovaných zemích oba rodiče. Lze tedy konstatovat, že legislativními úpravami v obou zemích je shodně uznán význam otcovské péče a rodičům je tak dána možnost volby o péči o dítě se rovnoměrně podělit. I v tomto případě, stejně jako u předešlé dávky, výši rodičovského příspěvku na Slovensku nemůžeme považovat jako motivační aspekt v rozhodování otců pečovat o své děti, neboť v případě, že by otec přerušil profesní kariéru a s přihlédnutím k faktu, že muži dosahují vyšších příjmů než ženy, ztráta finančních prostředků v rodině by byla podstatně významnější.

<sup>36</sup> Zdroj: Zákon č. 261/2007 Sb.,

<sup>37</sup> Opatřením Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky č. 322/2007 Z.z. byla s účinností

#### 4.1.2.2 Hledisko rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce

Z hlediska rovnosti pohlaví v zapojení na trhu práce je velmi důležité to, že je umožněno rodičům kombinovat rodičovskou dovolenou s prací, aniž by jim byl příspěvek nějak krácen či by dokonce na něj ztratili nárok. Rodiče tak mohou udržet kontakt s původním pracovištěm a udržet si původní dovednosti a kvalifikaci, popřípadě si ji ještě zdokonalit.

Za nevýhodu nutno, zejména s přihlédnutím k tomu, že ji častěji využívají ženy, považovat délku rodičovského příspěvku, která je na Slovensku tříletá, v České republice dokonce čtyřletá.

Podle Bartákové(2006a: 26) kombinace dlouhé rodičovské dovolené s málo štědrým oceněním pečovatelské role implikuje a konzervuje strukturální znevýhodnění žen/matek na trhu práce, které vede k podpoře je umocněn tradičního rozdělení rolí a finanční závislosti na partnerovi či na sociálních transferech. Tento fakt je nedostatečnou legislativní podporou pro rovnocenné rozdělení pečujících povinností mezi oba rodiče.

Jako krok správným směrem v tomto ohledu vnímáme změnu, která v českém systému od 1. 1. 2008 nastane, a to v nastavení podmínek nároku rodičovského příspěvku, který odstupňováním jeho délky umožňuje větší svobodu volby a možnosti rozhodování rodičům, jak chtějí skloubit své pracovní působení a rodičovské povinnosti. Tím, že v případě pomalejší (čtyřleté) varianty, tedy již od 22 měsíce dítěte bude pečující rodič „oceněn“ poměrně nižší dávkou (3.800Kč), může tato úprava působit motivačně k dřívějšímu zařazení či návratu na trh práce. Zejména pak u skupiny nízkokvalifikovaných a nízkopříjmových žen, které podle dat ČSÚ (2007)<sup>38</sup> dosahovaly v roce 2006 průměrné hrubé měsíční mzdy 11.556Kč a pro které legislativa platná do 31.12. 2007 byla ve vztahu k dřívějšímu zapojení se na trh práce značně nemotivující.

Rovněž štedrá „rychlá varianta“ čerpání rodičovského příspěvku v délce trvání dvou let může být zajímavá pro rozhodování rodičů kdo bude pečovat o dítě a jak dlouhou dobu s ním zůstane doma, aniž by došlo k výraznému ekonomickému poklesu příjmů rodiny. Tato varianta tedy může být pro muže zajímavou a ženy tak nejsou nuceny přerušovat na dlouhou dobu pracovní kariéru, která s sebou nese mnohé negativní dopady na jejich další pracovní život.

#### 4.1.2.3 Hledisko rovnosti pohlaví na „vztahy“ se zaměstnavateli

Tím, že se častěji ženy ujímají pečovatelských funkcí, může příliš dlouhý rodičovský příspěvek negativně působit na pohled zaměstnavatelů na ženskou pracovní sílu jako takovou. Jak i v této souvislosti uvádí Bartáková (2006a: 24), na ženský kapitál je pak nahlíženo tak, že po rodičovské dovolené stagnoval, v horším případě došlo k jeho poklesu. To že žena v průběhu svých mateřských rolí nabývá neformální schopnosti a dovednosti, nejsou v současnosti ještě zaměstnavatelé zvyklí chápat jako využitelný potenciál.

Jako negativní faktor, který může mít vliv na vztahy pečující osoby k trhu práce či k zaměstnavatelům je i přesahující nárok rodičovského příspěvku, který je v případě českého schématu (rodičovská dovolená dle ZP je 3 roky, rodičovský příspěvek do 4 let věku). Podle Leitner (2003) může takto nastavená intervence vést k tomu, že pracovní místo pečujícího rodiče není dostatečně legislativně chráněno a rodiči, který se rozhodne pečovat o své dítě aniž by vykonával svoji původní výdělečnou činnost, může být z pracovního poměru vyřazen.

#### 4.1.2.4 Hledisko podpory příjmů rodiny

Pokud srovnáme výši mateřské dávky v obou analyzovaných zemích s doporučením mezinárodní organizace práce ILO (viz kap. 2.4.1 minimální délka placeného období mimo

<sup>38</sup> Zdroj: <<http://www.czso.cz/csu/2007/edicniplan.nsf/kapitola/1413-07--14.cz>>

zaměstnání z důvodů těhotenství či narození dítěte je 12 týdnů, doporučuje se 14 týdnů), délka nároku na finanční dávku je u obou komparovaných zemích téměř dvojnásobně delší. Doporučenou výši dávky v mateřství stanovenou ILO (jako 2/3 předchozí mzdy) naplňuje Česká republika, Slovensko výši 55% z vyměřovacího základu doporučení neakceptuje.

V omezení výše denního vyměřovacího základu (v případě ČR) či maximální výše úhrady nemocenského pojištění (v případě SR) lze spatřovat znevýhodňující aspekt, zejména pro skupiny žen s vyššími příjmy. Vhodným a inspirujícím příkladem, který v této souvislosti uvádí Matějková a Palonciová (2004) může být doplatek rozdílu do plné náhrady příjmu zaměstnavatelem, a to na základě doporučení státních orgánů (Norsko, Německo) či doplacení rozdílů bývá v některých zemích předmětem kolektivních smluv v rámci prorodinných opatření (Dánsko, Francie a Itálie).

Rodičovský příspěvek na Slovensku i v České republice je koncipován jako náhrada ušlé mzdy, má však charakter *flat-rate* dávky, tedy dávky, jejíž nárok není podmíněn předchozí zaměstnaností pečujícího rodiče. Na základě zkušenosti ve Švédsku, o které se ve své práci zmiňuje Šlechtová (2006), kde finanční zajištění pečujícího rodiče částkou odvozenou od příjmů mělo významný efekt na nárůst využívání rodičovské dovolené otci, právě charakter dávky v obou námi analyzovaných zemích je možné chápat jako jeden z důvodů, proč jen nepatrné procento žadatelů o tuto dávku jsou otcové. Přihlédneme-li k tomu, že muži mají obecně vyšší příjem než ženy (např. podle Valentové 2005 české ženy dosahují v průměru pouze 75% nezdaněného platu mužů, v EU ženy vydělávají v průměru o 15% méně než muži<sup>39</sup>), je tedy z pohledu ekonomické racionality logickou volbou, když pečující osobou pobírající rodičovský příspěvek se stává žena.

Na Slovensku je tento aspekt, ve srovnání s Českou republikou, ještě významněji umocněn velmi nízkou výší příspěvku.<sup>40</sup> Pokud provedeme srovnání výše rodičovského příspěvku v obou zemích s měsíční průměrnou hrubou mzdou, která v roce 2006 na Slovensku činila 18.761SK<sup>41</sup> a v České republice 20.211Kč nachází se výše finanční ocenění slovenského rodiče pouze na úrovni 24% procent této částky, výše finanční zajištění českého rodiče v době péče o dítě je 38% (od 1.1. 2008 dojde v ČR u rychlé varianty k výraznějšímu navýšení).

Pro zajímavost nahlédněme na srovnání výše rodičovského příspěvku na Slovensku ještě v poměru s některými, státem garantovanými veličinami. S přihlédnutím k výši minimální mzdy<sup>42</sup>, která v současnosti činí 7.600SK (od 1. 2. 2008 se výše minimální mzdy zvedá na 8.100SK, výše RP bude navýšena až od 1.9.2008), dosahuje výše rodičovského příspěvku (4.560SK) pouhých 60% této částky. Pokud výši ocenění pečujícího rodiče srovnáme s výší měsíčního životního minima<sup>43</sup> pro zletilou osobu, které je od 1.7.2007 platné ve výši 5.130SK, rodičovský příspěvek se dokonce nachází pod touto hranicí.

#### 4.1.3 Institucionální zajištění denní péče o malé děti

Gender perspektiva, kterou nám pro naši analýzu vymezují první dva úhly pohledu, hledisko

<sup>39</sup> Zdroj:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1115&format=HTML&aged=1&language=SK&guiLanguage=en>

<sup>40</sup> Jak uvádí výsledky výzkumu „Prieskum potrieb mladých rodín 2004“ při hodnocení situace rodiny v době rodičovské dovolené se nejčastěji vyskytoval finanční problém, který souvisel s *výši ohodnocení pečujícího rodiče*.

<sup>41</sup> Zdroj:<<http://www.mesec.cz/clanky/mzdy-v-cesku-a-na-slovensku-pod-lupou.cz>>

<sup>42</sup> Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

<sup>43</sup> Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

rovnosti pohlaví v péči o děti a hledisko rovnosti pohlaví na vztahu se zaměstnavateli, se nám jeví v souvislosti s poskytováním a využíváním služeb formální péče jako neutrální. Rovněž tak hledisko podpory příjmů rodiny nebudeme v této rovině využívat. V naší analýze využijeme především hlediska rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce a nahlédneme na něj přes rozsah externalizace péče. Vycházíme z toho, že finančně a prostorově dostupná, dobře organizovaná formální péče o děti může být alternativou v rozhodování rodiče své zaměstnání z důvodu péče o dítě neopouštět a svoji pracovní kariéru nepřerušovat a tudíž může zásadním způsobem eliminovat znevýhodnění žen na pracovním trhu.

Analýza institucionálního zajištění denní péče v obou zemích nám rovněž napomůže v posledním kroku této analytické části rozklíčovat poslední dílčí výzkumnou otázku: Jakým směrem se Česká a Slovenská republika v rámci senzitivních typologií sociálních států ubírají: a) z hlediska míry de-familizace (dvojpříjmový model rodiny), b) z hlediska míry familizace (breadwinner model, příp. modifikovaný breadwinner model)

### *Jesle*

V České republice jsou jesle určeny pro denní výjimečně týdenní péči o děti mladší tří let. Jsou řazena mezi zdravotnická zařízení spadající do resortu Ministerstva zdravotnictví ČR a mají navazovat na péči v rodině a tak zabezpečovat všestranný rozvoj.

Na území České republiky docházelo od počátku devadesátých let k výraznému úbytku počtu dětí navštěvující tato zařízení. Z původních 1043 jeslí a mikrojeslí<sup>44</sup> s 39 829 místy, koncem roku 2005 bylo pouze 54 jeslí, mikrojeslí a dalších dětských zařízení<sup>45</sup> s 1671 místy. (Kuchařová, Svobodová, 2006.)

K důvodům, které vedly ke snižování počtu těchto zařízení podle Kuchařové, Svobodové (2006) patří především změny hodnotové orientace, demografická situace, prodloužení délky rodičovské dovolené ale také názor mnohých odborníků, že dítěti do tří let prospívá individuální péče v rodině.

Jesle jsou provozovány v současnosti převážně soukromými subjekty, výjimečně obcemi. Orientační cena za péči v jeslích se pohybuje od 2.000Kč do 7.500Kč za každodenní docházku. Při nižší návštěvě zařízení rodiče hradí jen odpovídající část. Podle průzkumu Kuchařové a Svobodové (2006) se zařízení vyskytují především ve velkých městech, tudíž rodiče žijící s dětmi v menších městech a na vesnicích nemají možnost této služby využít.

Obdobný vývoj klesající tendence snižování jeslí se projevoval od devadesátých let i na Slovensku. Jak uvádí Bodnárová (et.al.2005) tento trend se nezastavil až doposud. Od roku 1991 nejsou jesle zařazeny do žádného státního systému a tedy není o nich vedena žádná statistika. Na neutěšený stav prudce klesajících zařízení denní péče o děti mladší tří let reagovala v roce 1994 Vyhláška MŠ a vedy SR č. 353/1994 o predškolských zariadeniach, která umožnila v případě zájmu rodičů umístit v zařízeních předškolní péče dítě starší dvou let. Stát tedy na jesle nepřispívá, dotace však mohou ze svých zdrojů poskytnout obce, pokud považují jejich existenci v obci za nezbytnou. Obce však zpravidla v zřizování těchto zařízení neprojevují velkou iniciativu. (Např. v půlmilionovém městě Bratislavě existuje pouze 6 obecních jeslí)<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Mikrojesle jsou neinstitucionální formou hlídání dětí s menším počtem dětí. (Kuchařová, Svobodová, 2006)

<sup>45</sup> Jde o zařízení, jež jsou kombinací činností dětských center, stacionářů a jeslí. (Kuchařová, Svobodová, 2006)

<sup>46</sup> Zdroj: Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, 2006

## *Mateřské školy*

V České republice mají mateřské školy charakter předškolního zařízení, které navazují na výchovu dětí v rodině. Mateřské školy, v součinnosti s rodinou, zajišťují všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let. Ve školním roce 2005/2006 bylo v České republice 4.834 mateřských škol, které navštěvovalo 282 183 dětí. Převážná většina školek v České republice je státních (zřizována obcemi v 98, 4%), zřizovatelem jsou i soukromé subjekty (1,2%) či v nepatrné míře církev (0,4%). Jsou zřizovány s celodenním, polodenním či internátním provozem a přednostně jsou přijímány děti před zahájením povinné školní docházky. (Kuchařová, Svobodová, 2006.) Rovněž i tato zařízení měla od devadesátých let klesající tendenci, jako hlavní důvod uvádí Kuchařová a Svobodová (2006) demografický vývoj.

Co se týká finanční dostupnosti mateřských škol v České republice, rodiče hradí finanční obnos, který zahrnuje tzv. školné (úplata může být stanovena libovolně, maximálně však nejvýše 50% neinvestičních výdajů za předchozí kalendářní rok), stravné a případné další poplatky za různé doplňkové aktivity<sup>47</sup>, které jsou příslušnou MŠ provozovány. Pro děti v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, krajem či obcemi je předškolní vzdělávání poskytováno bezúplatně. Rovněž od tohoto poplatku jsou osvobozeni i rodiče dětí pobírající sociální příspěvek či pěstouni. U takzvané polodenní docházky, kdy dítě navštěvuje mateřskou školu maximálně 4 hodiny denně, rodič hradí školné minimálně 2/3 základní měsíční částky. Podle Kuchařové a Svobodové (2006: 33), které za účelem zjištění výdajů rodin za předškolní péči provedli výběrové šetření se vzorkem 473 rodin, rodina za denní péči vydá měsíčně v průměru 840Kč bez ohledu na počet dětí. Jak dále tyto výzkumnice dodávají, zjištění Ethlerové (2007:3) prokázalo, že česká rodina vydá na mateřskou školu v průměru 3% svých měsíčních příjmů.

Mateřské školy na Slovensku patří od počátku transformace do resortu Ministerstva školství. Shodně i tady rapidně klesal počet zařízení, zřizovaných státem. Mateřských školek se státní účastí bylo v roce 2006 2.793, což je 97,30% všech předškolních zařízení ve na Slovensku, soukromých školek bylo 40 (1,37%) a církevních školek bylo 39 (1,33%). Počet dětí v těchto zařízeních klesl od roku 1990 do roku 2006 z 241 456 dětí na 140 014 dětí a podle oficiálně zveřejněných údajů tak navštěvovalo mateřskou školu 45,3% dětí ve věku dva až šest let. (Baďuríková, Šimčáková 2006.)

Předškolní péče na Slovensku je v současnosti realizována jako denní, pravidelná, několikaletá péče o děti od dvou do šesti let, jako přípravné třídy pro 5-6 ti leté děti a jako přípravné třídy s přímou účastí rodičů v mateřské škole s domácí předškolní přípravou pro děti 6-ti leté (jeden až dvakrát týdně v odpoledních hodinách v MŠ nebo doma).

Výše měsíčního poplatku je stanovena Vyhláškou Ministerstva školstva SR, nejnižší suma je 50SK a horní hranice nesmí přesáhnou 7,5% aktuálního životního minima, což při jeho současné výšce 5.130SK to představuje částku 384,75SK. Vedle této částky hradí rovněž rodiče školné a případné doplňkové aktivity, které jsou školou provozovány nad rámec výchovně vzdělávacích programů mateřských škol. Od poplatků školného jsou osvobozeni pouze rodiny, které pobírají pomoc v hmotné nouzi. Nově budou od příštího roku osvobozeni

---

<sup>47</sup> Limity jsou stanoveny Vyhláškami MŠMT o předškolním vzdělávání a o školním stravování.

od poplatků školného i rodiče pětiletých dětí<sup>48</sup>, za cílem lepšího „zaškolení“ dětí při přechodu do kategorie základního vzdělávání.

### ***Další možné formy péče***

Česká legislativa umožňuje vedle „tradičních“ forem péče o děti možnost zřizování i dalších komerčních zařízení. V souladu se zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání jde o služby péče o dítě do tří let v denním režimu, mimoškolní výchovu a vzdělávání a tzv. baby-sitting. Tyto netradiční formy péče jsou využívány pouze v nepatrné míře, asi ve 2%. Důvod tak malého využití spočívá v nízké tradici, malém rozvinutí těchto forem a častou příčinou je i udávaná nedůvěra rodičů. (Ettlerová et al 2006:86.)

Tato vázaná činnost obsahuje mnoho překážek v podobě přísných hygienických a provozních pravidel. V současnosti probíhají diskuze na politické úrovni o cestách ke zjednodušení živnostenského zákona ve smyslu rozvolnění podmínek živností soukromých pečovatelek, ale i školek a jeslí.

Rovněž výzkum na Slovensku prokázal velmi malý podíl takto využívaných forem péče o dítě. Rodiče využívají pečovatelky v domácnosti, pouze v 1,7% případů. (Bodnárová, Gerbery, 2006.) Důvodem podle výzkumníků není malý zájem, ale nedostatečná prostorová a finanční dostupnost.

#### **4.1.3.1 Hledisko rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce**

Jiné formy péče o malé děti, než péče rodičem, jsou v soudobé společnosti považovány za jednu z primárních nástrojů ve vztahu ke sloučitelnosti pracovní a rodinné sféry. Jsou vnímány jako nástroj, který umožňuje rodičům malých dětí a především pak ženám/matkám, jako výhradním pečovatelkám, účastnit a uplatnit se ve světě placené práce. Mnozí zahraniční teoretikové (např. Castles, 2003 či Bernardi, 2005) na základě svých analýz dávají skutečnost kvalitního a dostatečného institucionálního zajištění péče o děti do tří let do souvislosti s pozitivním působením na porodnost.

Na první pohled je v naší analýze patrná malá nabídka formální předškolní péče o děti do tří let, a to v obou analyzovaných zemích. V České republice však výzkum prováděný v roce 2006 (Ettlerová et al, 2006) neprokázal větší napětí mezi poptávkou a nabídkou těchto služeb. Rodiče respektive matky preferují u takto malých dětí domácí péči. Domníváme se, že rozhodování rodičů je do značné míry ovlivněno podmínkou možnosti umístění dítěte do formální péče, neboť rodič dítěte do tří let může umístit do předškolního zařízení své dítě pouze na 5 dnů v měsíci. V případě většího rozsahu přichází o rodičovský příspěvek.

Rovněž na Slovensku je podle závěrů výzkumníků Bodnárové a Gerberého (2006:14) na základě zjištěných postojů rodičů, domácí péče nejčastěji volenou strategií. Z dostupných dat, které uvádějí Baďuriková a Šimčáková (2006) bylo k 30. 9. 2006 v MŠ umístěných 8.088 dvouletých dětí a dalších 1.074 žádostí z důvodů nedostatečné kapacity bylo nevyřizených, lze tedy usuzovat, že rodiče malých dětí na Slovensku o tyto služby zájem mají.

Oproti jeslím je návštěvnost mateřských škol v obou zemích poměrně vysoká. Podle Ettlerové et al.(2006: 86-94) v České republice navštěvuje více než 90% 4 letých a 5 letých dětí i necelých 80% 3letých dětí. Školky využívá zhruba čtvrtina dětí mladších tří let. Právě v případě mateřských škol zachytily výzkumnice silnější napětí mezi nabídkou a poptávkou. Základním problémem je prostorová nedostupnost, z finančního hlediska výzkum neprokázal ze stran rodin významnější potíže.

Na Slovensku navštěvovalo mateřskou školu z celkového počtu příslušné věkové kategorie 73% dětí ve věku 3-5 let 5% dětí dvouletých. (Baďuriková, Šimčáková, 2006.)

<sup>48</sup>

Zdroj: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=281>

Podle Bodnárové a Gerberyho(2006) nedostatkem kapacity předškolních zařízení trpí zejména největší města, jako je Bratislava a Košice.

Slovensko je zcela odlišné od České republiky v oblasti institucionálního zajištění zřízení pro děti mladší dvou let. Tím že na Slovensku v této oblasti panuje legislativní vakuum, neexistuje tu orgán, který by byl zodpovědný za organizaci a provozování dětských jeslí a který by stanovil pravidla a současně monitoroval a vyhodnocoval kvalitu takových činností. Prakticky tedy rodičům, kteří oba musí z jakýchkoliv důvodů pracovat resp. osamělým či svobodným matkám dětí mladších dvou let, není ze strany státu nabídnuta žádná varianta externalizace péče. Stát částečně napomáhá až při externalizaci péči o děti starší dvou roků, kdy se již rodičům možnost přenesené péče nabízí, a to v podobě státních respektive obecních školek. Tady však dochází k rozporu dvou státních intervencí, neboť pokud se pracující matka/rodič rozhodne umístit dítě do státem podporovaného zařízení, ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Využívání komerčních služeb, jak je patrné z výše uvedených dat, je prostorově nedostačující a finančně dostupné pouze pro rodiny s vyššími příjmy.

Takto postavené státní intervence podporují pečující funkci rodiny a neumožňují tak ženám vymanit se z ekonomické závislosti na partnerovi a z převážné části spoléhají na péči zajištěnou rodinou, takže lze konstatovat, že mají familizační charakter.

#### 4.1.4 Forma zdanění rodin s dětmi

Symbolem reformy veřejných financí se na Slovensku od roku 2004 stala rovná daň (19%) na všechny druhy příjmů.<sup>49</sup> Z možných odpočtů zůstala pouze tzv. odečitatelná položka na poplatníka<sup>50</sup>, na manžela/ku s nízkými vlastními příjmy žijícími ve společné domácnosti<sup>51</sup>, příspěvky na doplňkové důchodové spoření popř. příspěvky na účelové spoření. Odpočet na dítě byl nahrazen slevou na dani (tzv. *daňový bonus*), kterou si může uplatnit ten poplatník, jehož příjem dosáhl alespoň šestinásobku minimální mzdy (v r. 2006 daňový bonus činil 6.480SK ročně). Případný záporný rozdíl vypočtené daně a příslušné slevy je řešen jako dávka<sup>52</sup>. (Prušvic, Příbyl, 2006:8.)

Příklad Slovenska následovala v roce 2005 i Česká republika, kdy došlo k důležité úpravě. Odpočet na manžela/ku bez vlastních příjmů je konstruován obdobně jako na Slovensku, existuje tu však jeden podstatný rozdíl. Český daňový systém umožňuje odpočet celé částky, která nepřesáhne částku odpočtu poplatníka, Slovenský je uplatnitelný pouze v rozsahu rozdílu mezi odpočtem poplatníka a příjmy manžela (pokud je tento rozdíl kladný). Odpočty na děti byly v České republice nahrazeny institutem „*daňovým zvýhodněním na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti*“, které je kombinací daňové slevy a daňového bonusu<sup>53</sup> a které se odečítá přímo od vypočtené daně. (Prušvic, Příbyl, 2006:7.)

Dalším zásadním rozdílem mezi těmito dvěma systémy je ten, že Český daňový systém obsahuje a nabízí možnost volby využití mechanismu společného zdanění. Tento institut umožňuje manželům, kteří vyživují alespoň jedno dítě, rozdělit společný základ daně (každý jednu polovinu, a to po uplatnění nezdanitelných částek pro jejich uplatnění) a v roce 2006 ho využilo více než 400.000<sup>54</sup> manželských párů s dětmi. Od institutu společného zdanění však Česká republika s účinností od 1. ledna 2008 ustupuje.

<sup>49</sup> Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z příjmů

<sup>50</sup> 19,2% násobku životního minima, v r. 2006 tato částka činila 90.816SK.(Prušvic, Příbyl, 2006:8)

<sup>51</sup> V maximální výši jako u poplatníka, v případě že dosahuje příjmu nižšího, odečítá se pouze rozdíl výše odečitatelné položky na poplatníka a výše dosaženého příjmu. (Prušvic, Příbyl, 2006:8.)

<sup>52</sup> Tzv. negativní daň. (Prušvic, Příbyl, 2006:8.)

<sup>53</sup> Daňová sleva se poskytuje pouze do výše daně, daňový bonus je rozdílem daňového zvýhodnění a daňové slevy. V Slovenském daňovém systému je daňový bonus ekvivalentem daňového zvýhodnění. (Prušvic, Příbyl, 2006:7.)

<sup>54</sup> Zdroj [www.lidovky.cz](http://www.lidovky.cz)



#### 4.1.4.1 Hledisko rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce

Cílem zavedení daňového bonusu v obou zemích bylo zvýraznit princip zásluhovosti ve smyslu účasti na trhu práce. Explicitně i fakticky se tak přenesl důraz na podporu pracujících rodičů. Tím však, že je vázán přímo na pracovní aktivitu, automaticky znevýhodňuje děti rodičů, kteří nejsou účastni na trhu práce, takže zahrnuje i skupinu těch rodičů, kteří ne svým zaviněním nepracují, kam patří i např. osamělé či svobodné matky, které musí prvořadě zajistit péči o své děti.

Společné zdanění v České republice lze považovat v rovině pobídkovosti k zaměstnání žen jako krok zpět. Jak upozorňuje Oláhová (2001), na základě zkušenosti se společným zdaněním ve Švédsku, individuální model znamená pro vdané ženy silnou pobídku k zaměstnání. Podle OECD(2001) právě volba formy zdanění je klíčovou proto, zda v rodině budou oba výdělečně činní rodiče. (Oláhová, 2001, OECD, 2001 cit. in Šlechtová 2006). V tom je možno spatřovat jeden z důvodů, proč Česká republika s účinností od 1. 1. 2008 v daňovém systému od společného zdanění ustupuje.

#### 4.1.4.2 Hledisko podpory příjmů rodiny

Model společného zdanění finančně zvýhodňuje pouze manželské páry s dětmi, kdy jeden z rodičů (manželů) čerpá rodičovskou dovolenou a tedy nedosahuje žádného nebo jen velmi nízkého pracovního příjmu. Jakmile žena pracuje a její příjem přesáhne jistou minimální hranici, podléhá příjem již výraznému zdanění a tím se placená práce stává pro rodinu finančně nemotivující.

## 4.2 Postavení České a Slovenské republiky ve světle familismu versus de-familismu

V této kapitole se budeme zabývat druhým krokem naší analýzy, jejíž cílem je výše analyzované státní intervence vyhodnotit, a to ve světle familismu versus de-familismu, podle námi stanovených kritérií v metodologické části této práce.

Jak z výše uvedené analýzy vyplývá, Česká a Slovenská republika se v konceptech státní intervence v mnoha znacích liší a nelze ji tedy klasifikovat do jediné skupiny na základě historických zkušeností s komunistickým režimem.

Česká republika dlouhou mateřskou dovolenou s nepřenositelným právem na otce dítěte podporuje výhradní mateřskou péči. Dovolená je současně provázána finančním příspěvkem, který matka dítěte pobírá pouze v případě, že nepracuje. Pokud by se chtěla žena vrátit po skončení této dovolené na původní pracovní místo, jsou její šance značně omezeny nedostatečnou nabídkou formální péče o nejmenší děti, tedy děti do tří let.

Navazující rodičovská dovolená a provázející rodičovský příspěvek, jehož výjimečnost v rámci Evropské unie spočívá ve čtyřleté délce pobírání, již možnost přenositelnosti práva rodičům nabízí, rovněž nabízí rodičům participovat na trhu práce, a to bez penalizace v podobě ztráty nároku. Omezená je však možnost externalizace péče o dítě. Do tří let jim nastavené podmínky nároku na dávku prakticky neumožňují umístit dítě do mateřské školy (max. 5 dnů v měsíci) a tak se tu nabízí pouze forma individuální péče, která je spojena prostorově málo dostupná a finančně značně nákladná. Českou republiku lze tedy klasifikovat podle Leitner (2003) do jednoho ze čtyř ideálních typů, a to *explicitní familismus*. V genderové perspektivě jde o přístup, který podporuje domácí péči o děti, kterou převážně vykonávají ženy. Jedná se tedy o genderovou variantu familismu.

Mateřská dovolená na Slovensku je stejně dlouhá jako v České republice, z pohledu přenositelnosti práva na otce však umožňuje ženám větší flexibilitu v rozhodování péče o dítě a vlastní pracovní kariéry. Velmi nízký mateřský příspěvek, který je odvozován od příjmu pečujícího rodiče, však dle našeho názoru blokuje motivaci otců ujmout se péče o dítě již v

tak raném věku.

Tříletá navazující rodičovská dovolená se stejně dlouhým příspěvkem je rovněž přenositelná na oba rodiče, její výše je však opět velmi nízká. Možnost využití formální péče o dítě do dvou let je v zemi kapacitně velmi limitováno, navíc v případě, že dítě rodič umístí do zařízení podporované státem, přichází o podporu pečujícího rodiče.

Podle znaků velmi omezené sítě formální péče v kombinaci s nízkým oceněním doma pečujícího rodiče zařazujeme Slovensko do typologie S.Leitner (2003) mezi země *implicitního familismu*, tedy režimu nepodporující rodinou péči a nechávající odpovědnost na rodinách a nenabízí příliš alternativ.

## 5 Závěr

Výzkumným cílem předložené diplomové práce bylo odpovědět na otázku „*Jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?*“

Analýza byla postavena na rozboru námi zúženého objemu opatření, které považujeme k danému tématu za relevantní – mateřská, rodičovská dovolená a s těmito intervencemi související finanční dávky (mateřský a rodičovský příspěvek), zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů a politika zdanění. Naše pozornost byla zaměřena zejména na to, jak tyto jednotlivé politiky mohou ženám, které vnímáme jako primární pečovatelky o děti, být nápomocny v jejich pracovních kariérách či naopak blokovat jejich rozhodnutí účastnit se trhu práce, a to zejména v případě nástupu či návratu na trh práce spojeným s mateřstvím.

Z hlediska rovnosti pohlaví v péči o děti jsou zejména v České republice programy rodinné politiky směřované k péči o nejmenší děti, koncipovány jako mateřská péče. Možnost flexibility rozhodování, kdo z rodičů bude pečovat o dítě, jim umožňuje až navazující opatření rodičovské dovolené, které je provázané rodičovským příspěvkem.

Tím, že stávající úprava u dítěte do tří let povoluje pouze omezený rozsah formální péče (5 dnů v měsíci), aniž by ztratil rodič nárok na příspěvek a s přihlédnutím k málo využívané formě péče otci se domníváme, že nejen konstrukce, ale i strategie rodičů koresponduje s rozšířenou a zažitou představou, že péče o dítě do tří let je výhradní záležitostí žen, které by neměly současně pracovat. Tento fakt umocňuje finanční zvýhodnění jednopříjmových rodin v podobě společného zdanění manželů.

Na Slovensku jsou programy již od raného věku dítěte založeny na rovnosti pohlaví a nabízí rodičům možnost volby strategie, kdo bude primárním pečovatelem o dítě. Velmi nízké je však finanční ocenění pečujícího rodiče, které s přihlédnutím k nižším výdělkům ženské pracovní síly negativně ovlivňuje možnost vystřídání se obou rodičů v péči o dítě.

Z hlediska rovnosti pohlaví v zapojení na trh práce je důležitým kritériem pro posouzení jednak to, zda programy umožňují účast rodičů na trhu placené práce a neméně důležitý je i fakt, zda je rodičům nabízena po dobu výkonu placené práce možnost *externalizace péče*.

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek v obou zemích sice rodičům umožňují souběžně vykonávat výdělečnou činnost, v nastavení programu však jsou jak v České republice, tak i na Slovensku určitá omezení.

Na Slovensku rodičům legislativa umožňuje v průběhu nároku na dávku rodičovský příspěvek pracovat, není jim však nabídnuta státem pomoc v možnosti externalizace péče o dítě. Stát sice zřizuje předškolní zařízení pro děti již od dvou let, a to prostřednictvím obcí, pokud se však rozhodne rodič umístit dítě do takového zařízení, přichází o finanční ocenění pečujícího rodiče. Formální péče je dále zajišťována komerčními službami v podobě soukromých a církevních mateřských škol, kde jsou však místa kapacitně limitována a tedy pro většinu rodičů málo dostupná.

Co se týká péče o děti mladší dvou let, síť zařízení formální péče o tyto nejmenší děti dokonce není na Slovensku institucionalizována vůbec. Pokud rodiče musí z jakýchkoliv důvodů pracovat, naskýtá se jim možnost využití další komerční služby, a to svěřit tak malé dítě osobní pečovatelce. Tyto služby jsou však na Slovensku využívány jen velmi okrajově a vzhledem k finanční náročnosti jsou dostupné pouze v rodinách s vyššími výdělky. (Bodnárová, Gerbery, 2006.)

Českým rodičům vhodnější podmínky pro pracovní kariéru nabízí legislativa až u dětí starších tří let, kdy může umístit dítě do předškolního zařízení na dobu čtyř hodin denní docházky, aniž by byl penalizován ztrátou nároku na příspěvek. Realitou však je, že do předškolních zařízení jsou přednostně přijímány děti s celodenní docházkou a tedy pokud chce pečující žena/rodič pracovat, naráží na problém s formální péčí o dítě.

Jako negativní aspekt ve vztahu rovnosti pohlaví k zapojení na trh práce spatřujeme délku rodičovského příspěvku v obou zemích. S přihlédnutím k faktu, že ho častěji využívají ženy, konzervuje toto nastavení strukturální znevýhodnění žen/matek na trhu práce, které vede k podpoře tradičního rozdělení rolí a v kombinaci s nízkým oceněním i k finanční závislosti na partnerovi či na sociálních transferech. (Bartáková 2006a: 26.)

Z hlediska vlivu na vztahy se zaměstnavatelem, spatřujeme pozitivní aspekt v tom, že na Slovensku mateřskou dovolenou může nastoupit jak matka, tak i otec. V očích zaměstnavatelů pak mateřství resp. rodičovství nemusí být charakteristikou, která je přisuzována výhradně ženám. Takto nastavenou intervenci lze považovat za přínosnou pro zrovnoprávnění pohlaví na trhu práce.

Garance dlouhé rodičovské dovolené v České republice, která je provázaná ještě delším a velmi štědrým ohodnocením pečujícího rodiče v kombinaci s problémy formální péče o děti do tří let, spíše blokuje přístup cílové skupiny k trhu práce. Vede k tomu, že ženy přerušují svoji pracovní kariéru na dlouhou dobu, což se může odrazit ve ztrátě kapitálu a odráží se i ve vztazích se zaměstnavateli, pro které se jeví muži, jako pracovní síla, podstatně efektivnější a spolehlivější

Z hlediska podpory příjmů rodiny, ve srovnání s Evropskou unií, kde je běžnou praxí úhrada podílu mzdy ve výši 90-100%, je mateřský příspěvek v České republice poměrně nízký. Navíc denním limitem znevýhodňuje ty ženy, které před mateřstvím měly vyšší pracovní příjmy. (Soukupová, 2006.). Naopak rodičovský příspěvek v České republice patří v Evropě mezi nejtědřejší, což může vést zejména pro skupiny žen s nízkou kvalifikací k tomu, že zařazení se na trh práce či jejich návrat do zaměstnání se může pro ně stát finančně nevýhodným.

Slovensko je v ohodnocení pečující role ještě více skromnější. Výše mateřského příspěvku nedosahuje ani výše, kterou doporučuje ILO a výše rodičovského příspěvku se nachází pod úrovní životního minima dospělé osoby.

Z hlediska postavení komparovaných států ve světle familismu versus de-familismu docházíme k závěru, že podle klasifikace Leitner (2003) opatření v České republice mají zejména v péči o děti do tří let familizační charakter. Pečující role rodiče je dlouhou dobu finančně oceňována, příspěvek je přiznáván až do čtyř let věku dítěte. Tím, že nekoresponduje s délkou rodičovské dovolené, vyvazuje rodiče, potažmo ženy ze státem garantovaných pracovních vztahů.

Podmínky nároku příspěvku pečujícímu rodiči sice povolují pracovat, ale není státem ani trhem dostatečně zajištěna možnost externalizace péče o dítě v době vykonávání placené pracovní činnosti. Navíc podmínky nároku na dávku možnost využití formální péče v jeslích či obdobných zařízeních značně omezují, dítě mladší tří let může být umístěno maximálně na 5 kalendářních dnů v měsíci.

V rámci čtyř možných režimů podle S. Leitner (2003) se tedy domníváme, že v případě České republiky se jedná o *explicitní familismus*. V genderové perspektivě jde o přístup, který podporuje domácí péči o děti, kterou převážně vykonávají ženy. Jedná se tedy o genderovou variantu familismu.

*Z hlediska postavení komparovaných států ve světle familismu versus de-familismu* docházíme k závěru, že podle klasifikace Leitner (2003) opatření v České republice mají zejména v péči o děti do tří let familizační charakter.

Pečující role rodiče je dlouhou dobu finančně oceňována, příspěvek je přiznáván až do čtyř let věku dítěte. Tím, že nekoresponduje s délkou rodičovské dovolené, vyvazuje rodiče, potažmo ženy ze státem garantovaných pracovních vztahů.

Podmínky nároku příspěvku pečujícímu rodiči sice povolují pracovat, ale není státem ani trhem dostatečně zajištěna možnost externalizace péče o dítě v době vykonávání placené pracovní činnosti. Navíc podmínky nároku na dávku možnost využití formální péče v jeslích či obdobných zařízeních značně omezují, dítě mladší tří let může být umístěno maximálně na 5 kalendářních dnů v měsíci.

V rámci čtyř možných režimů podle S. Leitner (2003) se tedy domníváme, že v případě České republiky se jedná o *explicitní familismus*. V genderové perspektivě jde o přístup, který podporuje domácí péči o děti, kterou převážně vykonávají ženy. Jedná se tedy o genderovou variantu familismu.

Slovenská republika, jak z analytické části vyplývá, konstrukcí jednotlivých programů dostatečně nepodporuje rodinnou péči o dítě. Podle znaků velmi omezené sítě formální péče o dítě do dvou let, která je v nedostatečné míře zajišťována pouze komerčními službami a v kombinaci s velmi nízkým oceněním doma pečujícího rodiče, zařazujeme Slovensko do typologie S. Leitner (2003) mezi země *implicitního familismu*, tedy režimu nepodporující rodinnou péči, který veškerou odpovědnost přenechává na bedrech rodiny.

## Použitá literatura:

Aktualizácia koncepcie štátnej rodinnej politiky v SR.2004. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Bratislava.

ALIAGA, C. 2006. *How Is the Time of Women and Men Distributed in Europe?* Statistics in Focus, Population and Social Condition. No.4.

BAĎURÍKOVÁ,Z., ŠIMČÁKOVÁ, L.2006.*Inštitucionálna výchova a vzdelávanie detí/žiacov v školských zariadeniach*. Bratislava:Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

BARTÁKOVÁ, H. 2006a. *Faktory ovlivňující chování žen po rodičovské dovolené ve vztahu k trhu práce*. Rigorózní práce MU FSS Brno

BARTÁKOVÁ H. 2006b. *Postavení na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

BAROŠOVÁ, M.2006. *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce - analýza dopadov transformačných zmien*. Bratislava:MPSVR SR

BERNARDI, F.2005. *Public policies and low fertility:rationales for public intervention and a diagnosis for the Spanish case*. In *Journal of European Social Policy* 15(2): 123-138

BIERZOVÁ, J. 2006. *Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi*. .Gender, Rovné příležitosti [online].[citováno 14.8.2007]<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072206>.

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

CASTLES F.G. 2003 „The world turned upside down:below replacement fertility, changing preferences and family-friendly, public polisy in 21 OECD countries.“ *Journal of European Social Policy* 13(3):209-227

ČERMÁKOVÁ, M. et al 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha:Sociologický ústav AV ČR.

DE DEKEN, J.1992: *Sociální politika a politika solidarity*. In *Sociologický časopis* 28, č.3, s. 351-368

DUDOVÁ R., 2005. *Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie*. In:Křížková, A. et al.: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*.Sociologický ústav Akademie věd ČR.

DUDOVÁ, R.,KŘÍŽKOVÁ, A.,FISCHLOVÁ, D.2006.*Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha:VÚPSV.

ESPING-ANDERSEN,G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*.Polity Press, Cambridge.

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

ETTLEROVÁ, S. et al. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Část 3. Praha: VÚPSV

FERRARINI, T. 2003. Parental leave institutions in eighteen post-war welfare states. *Swedish Institute for Social Research No. 58*, Stockholm: Stockholm University.

FILADELFOVÁ, J. 2006. *Zmeny v rodinnej politike*. In Bodnárová et. al. *Premeny sociálnej politiky*. Bratislava : Inštitút pre výzkum práce a rodiny.

GERBERY, D., KVAPILOVÁ, E. 2006. *Nové kontúry sociálneho štátu na Slovensku: inštitucionálne základy sociálnom súdržnosti*. In *Premeny sociálnej politiky*. Bodnárová et. al. Inštitút pre výzkum práce a rodiny. Bratislava

GORNICK, J.C., MEYERS, M.K. 2003. *Families That work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation.

HAKIM, C. 2000 *Work Life Style Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.

HAŠKOVÁ, H. 2005. *Pracující matky a generové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*. Gender, Rovné příležitosti [online]. [citováno 2007-07-19] <<http://www.genderline.cz/rservice.php?akce=tisk&cisloclanku=2005122202>>

CHALOUPKOVÁ, J. 2005. *Rozdělení domácí práce a hodnocení jeho spravedlnosti ve vybraných evropských zemích*. <<http://archiv.soc.cas.cz/download/35/SDAinfo0502.pdf>> [online] [2007-09-07]

CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Koncepcia štátnej rodinnej politiky. <http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=192>; [online] [2007-10-31]

KORPI, W. 1999. Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics*, zv. 7, č. 2.

KOTRUSOVÁ, M. 2000. *Zahraniční zkušenosti při uplatňování pružných forem organizace práce*. Praha: VÚPSV

KREBS, V., et al. 2005. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s.

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. 2005. *Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů*. In: Křížková, A. et al.: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologický ústav Akademie věd ČR.

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

KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV.

KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T., *Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

KVAPILOVÁ, E. 2001. *Sociálne práva žien*. In: E. Kvapilová, S. Porubánová (ed): *Nerovné cesty k rovnosti*. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. Bratislava 2001

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

MAREŠ, P. 2006. *Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

MAŘÍKOVÁ, H. 2006. *Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů*. <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=témata&shw=236&1st=108>> [online] [cit. 2007-09-24].

MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV

Národní koncepce rodinné politiky. 2005. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2007-07-13] <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>

Národní zpráva o rodině. 2004. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2007-07-13] <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>

NEŠPOROVÁ, O. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. část.4 Praha: VÚPSV

POTŮČEK, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: Slon

PRUŠVIC, D., PŘIBYL, J. 2006. *Komparace zatížení pracovních příjmů reprezentativních typů domácností zaměstnanců v České a Slovenské republice osobní důchodovou daní a příspěvků na sociální zabezpečení*. Praha: VÚPSV

SAINSBURY, D. 1996. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge University Press.

SAXONBERG, S., SIROVÁTKA, T. 2006. Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. Vol.8,no.2, pp.189-202

SIROVÁTKA, T. 2003 *Rodinné chování a rodinná politika v období transformace*. In Mareš, P., Potočný, T. (eds) *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister a Průkopník, pp.37-59



SIROVÁTKA, T.: 2006. *Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.,

SOUKUPOVÁ, E. 2006. *Mateřská dovolená ve vybraných evropských zemích*. Informační bulletin Sociologického datového archivu. [online]. [cit. 2007-09-07]  
<<http://arcjiv.soc.cas.cz/download/122/SDAinfo0601.pdf>>

ŠLECHTOVÁ, H.: 2006. *Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí (sekundární analýza výzkumů a komentářů.)* In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity

TRNKOVÁ, J. 2004. *Společenská odpovědnost firem*. [online]. [cit. 2007-11-12]  
<<http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>>

VALENTOVÁ, M. 2004: *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti.* (mezinárodní srovnávací studie) Praha: VÚPSV.

VALENTOVÁ, M. 2005. *Začlenění žen na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity

VEČEŘA, M. 2001. *Sociální stát – východiska a principy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné tvorby*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 7, číslo 2: str. 75-76

Zákoník práce č. 262/2006Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon o prodloužení mateřské dovolené č. 88/1968Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů 261/2007Sb.

Zákon o živnostenském podnikání č. 455/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce č. 311/2001Z.z. ve znění neskorších předpisů

Zákon o sociálním pojištění č. 461/2003Z.z. ve znění neskorších předpisů

Zákon č. 244/2005 Z.z. ve znění neskorších předpisů.

# Anotace

Autorka: Jana Kotková

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Helena Bartáková, M.Sc

Instituce: Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita Brno

Název práce: Komparace vybraných politik harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice

Počet slov: 22112

Klíčová slova: harmonizace práce a rodiny, státní intervence, genderová rovnost, Česká republika, Slovensko.

Účast žen na trhu práce se stala v dnešní společnosti nejen ekonomickou nezbytností, ale pro mnohé z nich je základem jejich sociální a osobní identity. Ženy matky, ve srovnání s muži či ženami bezdětnými, jsou však ve větší míře zatíženy mimo své pracovní povinnosti i hlavní odpovědností za péči o děti a chod domácnosti. A právě častý nesoulad těchto dvou životních sfér a snahy o jejich eliminaci jsou tématem v dnešní společnosti nezbytným, neboť sladování rodinného života se životem pracovním není jen věcí jednotlivce, ale dotýká se celé společnosti, zejména pak státu a trhu práce.

Cílem této práce je nahlédnout, jak se s touto problematikou vyrovnávají dvě sousední země, Česká a Slovenská republika. Jak tyto země, v podobě vybraných státních intervencí, mohou napomáhat či naopak oslabovat možnosti žen pečujících o děti předškolního věku účastnit se trhu práce. Na tyto politiky nahlédneme prizmatem gender perspektivy ve vztahu k pečující roli, k trhu práce a i ke vztahům se zaměstnavateli. Sledujeme i hledisko kompenzace příjmů a možnosti externalizace péče, které je našim základem pro srovnání koncepcí jednotlivých opatření v analyzovaných státech a v jejich hodnocení, zda podporují výhradní rodičovskou péči a tedy model rodiny s jedním pracovním příjmem či model rodiny s dvěma pracujícími rodiči.

# Abstract

Author: Jana Kotková

Academic supervisor: PhDr. Helena Bartáková, M.Sc

Institution: Faculty of Social Studies, MU Brno

The title: Comparison of the selected work-life balance policies in the Czech and Slovak Republic.

Number of Words: 22112

Key words: reconciliation of work and family, gender equality, Slovak Republic, Czech Republic

Women's involvement in the employment market has become not only economic necessity in today's society but also the base for their social and personal identity for many of them. Women mothers, when compared to men or childless women, are tasked in greater extent outside their duties at work with main responsibility for child welfare and household. And disharmony in these two spheres of life along with the endeavour for its elimination are necessary topics for today's society because harmonizing the family life with the work life is not only a matter of an individual but it also concerns the whole society, the government and the employment market in particular.

The aim of this work is to look into how two neighbouring countries, the Czech and the Slovak Republic, approach this problem. How are these countries able to support women in form of given state interventions or on the other hand weaken opportunities of women looking after pre-school children to take part in the employment market. We look at these policies with prism of gender perspective in relation to the solicited role, to the employment market and to relations with employers as well. We also observe the aspect of income compensation and the possibilities of external care which are the bases for comparison of particular measures in analysed countries and in their evaluation of supporting the model of the family with one income or the model of the family with two working parents.

# Jmenný a věcný rejstřík

## A

Aliaga, 10

## B

Barošová, 11  
Bartáková, 11, 12, 15, 20, 26, 45, 67, 68  
Beck, 9  
Becker, 10  
Bierzová, 10, 11  
Blood, 10  
Bode, 10  
Bodnárová, 47, 53

## C

Castles, 20, 37, 67  
Condran, 10  
Crompton, 13

## Č

Čermáková, 37  
Česká republika, 6, 12, 17, 22, 23, 33, 34, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 50, 51, 55

## D

De Deken, 29  
de-familizace, 6, 30, 33, 34, 35, 47  
Drew, 23  
Dudová, 9, 10, 12, 13, 23

## E

Elizabeth Beck-Gernheim, 9  
Esping-Andersen, 8, 9, 12, 20, 21, 26, 29, 30, 67

## F

familizace, 6, 30, 33, 34, 35, 47  
Ferrariny, 25  
Filadelfiová, 21, 22, 29, 32, 64  
Fischlová, 12, 13

## G

Gauthier, 21, 29  
Gerbery, 29, 53  
Gornick, 12, 21, 24, 25, 28, 35, 72

## H

Hakim, 13  
Hantrais, 30

Haris, 13  
harmonizace práce a rodiny, 6, 20  
Hašková, 23

## Ch

Chaloupkové, 10

## J

Jacobs, 12

## K

Koncepcia štátnej rodinné politiky v SR, 22  
Korpi, 26, 29, 31, 32, 35  
Kotrusová, 17  
Krebs, 20, 21  
Křížková, 9, 10, 12, 13, 23  
Kuchařová, 12, 27, 38, 47, 48  
Kulhavý, 11, 13, 14  
Kvapilová, 29

## L

Leitner, 24, 25, 26, 30, 31, 35, 45

## M

Machovcová, 6  
Mareš, 8, 9, 17, 21, 23  
Maříková, 23  
Matějková, 16, 23, 25, 27, 28, 41  
mateřství, 6, 11, 23  
Mayerová, 28  
Meyers, 21, 24, 25, 35, 72

## N

Národní koncepce rodinné politiky, 22  
Nešporová, 20, 23  
Neyer, 27

## O

opatření sociálního státu, 7

## P

Palonciová, 16, 23, 25, 27, 28, 41  
participaci na trhu práce, 6  
péče o děti, 10, 24, 25, 26, 34, 47, 49, 54  
Potůček, 21

**S**

Sainsbury, 21, 29, 31, 35  
Saxonberg, 26, 30  
Sirovátka, 8, 11, 13, 14, 20, 24, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 67,  
68  
Slovenská republika, 6, 7, 17, 22, 23, 28, 33, 34, 37, 42,  
47, 53, 55  
Soukupová, 25  
Svobodová, 27, 47, 48

**Š**

Šalamounová, 10  
Šlechtová, 17, 25, 26, 27

**T**

Trnková, 24

**V**

Valentová, 6, 9, 11, 12, 13, 24, 25, 26  
Večeřa, 21  
Vohlídalová, 13

**W**

Wingen, 37  
Wolfe, 10

**Z**

Zamykalová, 12, 38

**Ž**

ženy, 6, 9, 10, 12, 14, 17, 24, 25, 28, 32, 34, 40, 45

# Příloha

Typologie rodinných politik podle D. Sainsbury

<b>Sledovaná dimenze</b>	<b>Model muže živitele</b>	<b>Individuální model</b>
Rodinná ideologie	Model úplné rodiny Tradiční dělba práce	Bez zvýhodněné formy rodiny Sdílení rolí
Oprávnění	Různé pro manžele	uniformní
Základ oprávnění	Statut manžela	Občanství nebo trvalý pobyt
Příjemce dávek	Hlava rodiny	jednotlivec
Zdaňování	Společné zdanění manželů s úlevami na jednotlivé členy rodiny	oddělené
Pečující funkce	Prioritně v rodině	Zájem státu
Ocenění pečující osoby	Bezplatné	Komponent platby
Politika trhu práce a mzdové opatření	Prioritně zaměřena na muže	Zaměřena na ženy i na muže

Zdroj: Filadelfiová 2006

# Stat'

## Komparace vybraných politik harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice.

Jana Kotková

### I. Úvod

Cílem této statě je zmapovat, jaké podmínky rodičům pečujícím o děti předškolního věku v České republice a ve Slovenské republice, vytváří stát společně s jinými subjekty a do jaké míry jim vybraná opatření v jejich strategii skloubit pracovní a soukromou sféru, napomáhají, popřípadě jejich možnosti v participaci na trhu práce oslabují. Zajímat nás budou zejména ženy, pro které i v současné společnosti zůstává péče o děti a domácnost především jejich záležitostí. Tento náš záměr vystihuje hlavní výzkumná otázka, kterou si pro tuto práci pokládáme: „*jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?*“

Zabývat se budeme institucionální analýzou vybraných opatření sociálního státu, a to veřejnými politikami, které jsou v dané životní situaci relevantní a které by měly ženám, pečujícím o děti do 6 let, v jejich možnostech účasti na trhu práce, napomáhat. Hlavní oblasti našeho zájmu budou jen tato intervenční opatření:

- *mateřská a rodičovská dovolená a související finanční dávky (mateřský příspěvek a rodičovský příspěvek)*
- *zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů*
- *politika zdanění namířena směrem k rodinám.*

Komparace vybraných opatření nám pomůže ukázat podobnosti i odlišnosti v tom, jaké mají občané těchto dvou sledovaných zemí vytvořeny podmínky pro vyrovnávání se s dilematem produkce a reprodukce.

Poznání, vyplývající z této práce, může sloužit široké veřejnosti, a to po zvážení strategie, kterou si pečující rodiče zvolí za účelem zvládnutí svých rodičovských a pracovních rolí. Může rovněž posloužit k úvahám o možnostech státní intervence do situace rodičů (zejména žen) pečujících o své děti a jejich začlenění na trh práce.

### 1. Legitimita problému harmonizace práce a rodiny

Mnohé systémové změny pod vlivem ekonomických, globalizačních i transformačních tlaků, které byly zejména v postkomunistických zemích provázeny vysokou a stabilní mírou nezaměstnanosti, nárůstem nerovnosti v pracovních příjmech, omezením mnohých dávek a služeb rodinám s dětmi vedlo k tomu, že model rodiny s jedním příjmem se stal neudržitelným. Rodina se dvěma pracujícími rodiči se tak stala „*zřetelnou sociální normou*“ . (Širovátka, 2006:79.)

Účast žen na trhu práce však nelze spojovat pouze s mikroekonomickou a makroekonomickou situací, neboť pracovní kariéra se pro mnohé ženy stala základem jejich sociální a osobní identity, kdy ztrácí závislost na svém živiteli či sociálních transferech a tím současně získávají větší prostor pro volbu vlastního životního stylu, který koresponduje

s jejich rostoucí aspirací na společenské a pracovní uplatnění.

Zvýšení zaměstnanosti žen však přináší často napětí, které může vznikat mezi dvěma životními sférami, a to rodinou a zaměstnáním. Z pohledu jednotlivce se tato nerovnováha odráží na kvalitě jeho života, neboť v soudobé společnosti lidé kladou větší důraz na smysluplnost své práce, ale současně více akcentují i význam kvality života mimopracovního. Z pohledu dalších dvou aktérů, státu a trhu práce, kteří společně s rodinou podle Esping-Andersena (1999) tvoří tři základní prvky společnosti, se může disharmonie pracovního a soukromého života jevit jednak jako faktor omezující zisky firem, který se následně odráží i ve zhoršování fiskální situaci státu, z pohledu státu pak negativně dopadá na demografickou situaci se znepokojující klesající porodností. (Esping-Andersen, 1999 cit in Mareš, 2006.)

Jelikož tedy nesoulad pracovního a soukromého života není jen problémem jednotlivce resp. rodiny, ale dotýká se celé společnosti, oblast harmonizace práce a rodiny zejména s cílem eliminovat negativní dopady na jednotlivé aktéry, patří mezi aktuální a velmi frekventované témata soudobé společnosti.

## **2. Pozice žen v genderové perspektivě a v kontextu jejich zaměstnanosti**

### Genderová dělba práce

Ženy společně s muži pracovali od pradávna, měnilo se však pojetí ženské práce, které bylo závislé na sociálním postavení a statusu té, které ženy. (Valentová, 2004.)

Až vznikem kapitalistických podniků a s expanzí byrokratických státních institucí došlo k odlišnému začlenění mužů a žen do pracovních trhů, které se odrazilo především v dělbě práce vykonávané doma a práce za mzdu.

Podle německých sociologů Ulricha Becka a Elizabeth Beck-Gernheim, právě doba industrializace byla pro vznik genderových nerovností klíčová, neboť podle pohlaví tak byly rozděleny role pro jednotlivé práce, kdy zpravidla muž zajišťoval materiální stránku rodiny a žena pečovala o rodinu a děti. (Dudová in Křížková et.al. 2005:14.)

Přes skutečnost, že postavení žen doznalo značných změn ve společnosti, málo domácností upouští od tradiční dělby práce a svět neplacené práce, který je především spojen s péčí o domácnost a péčí o děti, zůstala doménou žen. Přetrvávající nerovnosti v rozdělení neplacené práce potvrzují i mnohé výzkumy, (např. Chaloupková, Bierzová, Aliaga a další). Postoje k rozdělení rolí se v mnohých zemích liší, rozdíly lze připisovat odlišným sociálně-ekonomickým a kulturním kontextům té, které země. V zemích bývalého východního bloku, jehož součástí jsou i Česká a Slovenská republika, se obyvatelé spíše přiklánějí k tradičnímu rozdělení rolí v rodině, a to i přesto že účast žen na trhu práce je poměrně vysoká. Není tedy divu, že ženy pracující na plný pracovní úvazek, které jsou navíc zatíženy odpovědností za domácnost a péčí o děti se dostávají do nesnáží.

Kulhavý a Sirovátka (2006) právě v dělbě práce mezi partnery spojenou s nákupem dodatečných služeb na trhu nebo i v kombinaci s veřejnými intervencemi, spatřují možnost ulehčení či alespoň podporu práce v domácnosti.

### Genderová segmentace trhu práce

Pracovní trh, jako otevřený systém je složen z různých segmentů, s nimiž se pojí určité pracovní podmínky. (Valentová 2004) Vzorce chápání tradiční role muže a ženy v rodině a společnosti se tak mohou odrážet i na formálním trhu práce, kde jsou ženy v některých povoláních, odvětvích, sektorech či pracovních podmínkách nadprezentovány, v jiných zase podprezentovány. Jak píše Bartáková (2006a) i navzdory úsilí, které je na vyrovnání podmínek žen vynakládáno, je trh práce vedle obecné segmentace či dualismu ještě segregován horizontálně a vertikálně.



*Horizontální segmentace* vyjadřuje převahu žen v některých odvětvích národního hospodářství (např. služby), kde vykonávají zpravidla jiná zaměstnání než muži, převážně se jedná o servisní pozice. *Vertikální segmentace* poukazuje na počty mužů a žen v rámci určitých povolání a s větší pravděpodobností získání vyšší řídicí pozici mužů. V této souvislosti je používán pojem „*skleněný strop*“, který brání ženám v jejich kariérním postupu.

V souvislosti s rovnoprávností žen na trhu práce, Valentová(2004) vyzdvihuje důležitost odborné přípravy žen. Tento aspekt je zvláště významný, neboť jak píše tato výzkumnice, genderové nerovnosti na trhu práce bývají nastartovány již v profesních orientacích dívek.

### Mikrosociální pohled na genderovou segmentaci

Segmentace podle pohlaví i platové rozdíly jsou často vysvětlovány svobodnou volbou žen či jejich socializací k volbě tzv. ženských prací, které jsou spojeny s menší náročností, vyžadují menší časové investice do vzdělání, vlastního výkonu zaměstnání či cestování za prací. Tyto teorie však opomíjejí strukturální omezení, kterým ženy na trhu práce jsou nuceny čelit. Jednou z takových možných teorií nabízí i britská socioložka a ekonomka Cathrin Hakim (2000). Tato výzkumnice rozdělila ženskou (ale i mužskou) populaci na tři základní typy, na *ženy zaměřené na domácnost*, *ženy zaměřené na práci* a na *ženy adaptabilní*, a to podle podílu hlavních životních priorit. Fakt, že ve své teorii Hakum zlehčuje strukturální omezení a genderové nerovnosti se stala terčem kritiky mnoha feministických autorů a autorek.

### **3. Vymezení základních pojmů**

#### Harmonizace práce a rodiny

Nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi patří v dnešní společnosti mezi tzv. nová sociální rizika, která vedou zejména ke znevýhodňování žen na trhu práce. (Sirovátka 2005 citováno in Bartáková, 2006a). Současně je tato nerovnováha dávána do souvislosti s poklesem porodností (podle Eurostatu v ČR v roce 2005 dosahovala míra fertility 1,28 dítěte na ženu, v SR byla situace obdobná, míra fertility podle stejného zdroje činila 1,25). Tak jak píše Bartáková (2006a) nebo i Sirovátka (2006) ve své práci, tento vztah však nemusí být až tak jednoznačný. Významnou úlohu, pro nastolení podmínek realizace aspirací na trhu práce a v rodině sehrává, podle některých autorů (např. Castles, Esping - Andersen a dal.), koncept veřejné a sociální politiky dané země (tzv. režim sociálního státu), zaměřené k harmonizování rodinného života a pracovní kariéry žen a politiky podporující rovné příležitosti na trhu práce, které mohou napomáhat ženám snížit „*handicap mateřství*“. (Bartáková 2006a, Sirovátka 2006.).

#### Sociální /veřejné politiky k podpoře harmonizace práce a rodiny

Jak již bylo v úvodu řečeno, jedním ze základních aktérů, sledujících harmonizaci zaměstnání a rodiny, je stát. Jeho role je v sociální politice významná a nezastupitelná, neboť veškerá státní sociálně-politická opatření jsou zákonodárnými akty, které mají všeobecný dosah.(Krebs, 2006)

Podle Mareše (2006:45) k harmonizaci práce a rodiny mohou sloužit například opatření v podobě finančních prostředků (sociální dávky a daňová politika), rozvojem netržních služeb a i legislativa vyrovnávající handicap rodičů s těmi, co děti nemají.

Problematika harmonizace práce a rodiny se v poslední době stala i velmi diskutovaným tématem na firemní úrovni, a to zejména ve vyspělých zemích.

Zaměstnavatelé se snaží do svých firem zabudovávat tzv. „*family friendly policy*“<sup>55</sup>. Do oblasti takto rodinně vstřícné politiky, jak uvádí např. Maříková (2006), patří : různé finanční příspěvky na služby (podnikové jesle, školky a jiná zařízení), podpora organizační kultury napomáhající klimatu respektující rodinný život zaměstnanců, vytváření mezilidských vztahů, kde je respektována odpovědnost vůči jejich rodinám, koncepce výrobních procesů v souladu s možností o usilování a rovnováhu jejich přínosu pro firmu i pro rodiny zaměstnanců, organizace a nabídka uspořádání pracovní doby a pracovního výkonu, místa práce podle potřeb zaměstnanců (flexibilní pracovní doba, částečný pracovní úvazek, sdílení pracovního místa, teleworking atd.).

#### **4. Možné dopady vybraných politik umožňující lepší slučitelnost práce a rodiny, na zaměstnanost žen a genderovou rovnost.**

Dopady jednotlivých politik, ať už jde o rodinné či veřejné politiky, se v jednotlivých zemích různí. Jejich vliv na zaměstnanost žen může být významný a mnohé výzkumy (např. OECD, 2001, Gornick, Mayers, 2003) ho prokazují.

Studie zabývající se dovolenou za účelem péče o dítě potvrzují, že pokud je tato dovolená státem garantována a placená, napomáhá k zapojení žen na trhu práce ve více směrech: ženy participují více již před mateřstvím, napomáhá k návratu ke stejnému zaměstnavateli, napomáhá ke snížení odstranění mzdové nerovnosti mezi muži a ženami, ale i mezi rodiči a ostatní populací. Naopak pokud je tato dovolená delší než jeden rok, s přihlédnutím k tomu, že ji čerpají ve většině ženy, posiluje genderové nerovnosti.

Tím, že ženy opustí své zaměstnání na delší dobu, zejména pak u opakovaného mateřství, dochází k destrukci lidského kapitálu a ženy jsou oproti mužům, kteří svoji kariéru nepřerušili, na poli placené práce následně znevýhodněny. ( Sirovátka, 2006.)

V rovině pobídek k zapojení pečujících rodičů se nám jeví jako velmi efektivní nástroj nastavení daňového systému příjmů fyzických osob, pro které, jak píše Matějková a Paloncyová (2004:35): „ ...*by mělo platit pravidlo, že čistý příjem rodiny pracujících rodičů je výrazně vyšší než čistý příjem rodiny, jejíž členové se stali příjemci státních dávek bez aktivního zapojení na trhu práce.*“

Rovněž prostorová a finanční dostupnost zařízení formální péče o děti, které jsou „*šité na míru*“ potřebám rodičům, zvyšují ženskou zaměstnanost. Ženy, jejichž postavení i v dnešní moderní společnosti je spojováno prioritně s pečovatelskou rolí, jsou těmito zařízeními osvobozeny od pečovatelských funkcí a tím se mohou v plném rozsahu realizovat i v oblasti placené práce a budovat svoji kariéru. V kombinaci s krátkou dobou přerušení zaměstnání, po kterou pečují o své děti, může mít tato skutečnost pozitivní dopad i na jejich další finanční ohodnocení. Ženy tak nejsou finančně za své mateřství penalizovány, což ve většině případů pociťují až do důchodového věku.

#### Typologie sociálního státu

Pokud se chceme zabývat rozličnými intervencemi ze strany státu, můžeme je podle rozsahu , charakteru či jejich dopadu zařazovat mezi různé typy sociálního státu.

Základním východiskem typologií citlivých na postavení žen na trhu práce se stala známá typologie režimu sociálních států G.Esping-Andersena(1990), který původně sociální státy srovnával na základě kvality sociálních práv, jaké poskytují. Jejich kvalitu měřil prostřednictvím de-komodifikace, tedy na základě možnosti oslabení vztahu k trhu práce. Původní Esping-Andersenův přístup byl však kritizován, a to především z důvodů ignorace rodové dimenze, kterou si později Esping-Andersen (1999) přiznal a zrevidovanou studii již

---

<sup>55</sup> Rodinně přátelská organizace si uvědomuje odpovědnost zaměstnanců vůči rodině a tak se svými intervencemi snaží ulehčit skloubení práce, rodiny a osobního života.

doplnil o další charakteristiky a role, které sehraávají rodina, trh práce a stát v jednotlivých typech sociálního státu. Ve svých dalších analýzách zkoumal, do jaké míry jsou rodiny schopny absorbovat sociální riziko a svoji pozornost zaměřil na výstupy tzv. familistických struktur. *Familistický systém* klade na rodinu maximální sociální závazky při zdůraznění samostatnosti rodin a principu subsidiarity. *De-familistický* systém je systém nakloněný především ženám, kdy je realizována rodinná politika směřující ke snížení pečovatelské zátěže prostřednictvím sociálních programů nebo tržními opatřeními. (Sirovátka, 2006.)

Specifikum vývoje sociálních programů zachycuje Haintrais (2003, in Saxonberg, Sirovátka, 2006) v postkomunistických zemích, kde v této souvislosti hovoří o *refamilizaci*. V těchto zemích v průběhu politické a ekonomické transformace docházelo k postupnému omezování rozvinutých de-familizujících sociálních programů a služeb, což vedlo k familistickému pojetí.

Pro naši analýzu nám inspirativně poslouží zejména gender senzitivní typologie Sigrid Leitner (2003), která svoji pozornost zaměřuje již konkrétně na jednotlivé intervence sociální politiky směřující k rodinám.

Podle Leitner jednotlivé politiky mohou rodinu od pečovatelské funkce buď osvobodovat (de-familistické), do této skupiny Leitner<sup>56</sup> řadí veřejně poskytovaná zařízení péče o děti, veřejné sociální služby a dotace státu na nákup obdobných služeb na trhu nebo naopak tuto funkci podporovat (familistické). Do této skupiny patří rodičovské nebo rodinné dovolené, dávky pro pečující osoby, daňové úlevy pro pečující osoby, sociální výhody spojené s péčí (např. začlenění do penzijního systému či práva manželek odvozena od pozice živitele rodiny).

Leitner (2003) si ve svých úvahách uvědomuje, že v rámci jednoho státu se mohou objevovat oba typy sociálních programů, které se nemusí navzájem vylučovat, ale naopak za pomoci různé míry familistických a de-familistických vlivů mohou vést k ideálnímu pojetí. Z těchto úvah pak Leitner vyvozuje čtyři ideální typy: *volitelný familismus*, který je charakteristický rozvinutou sítí pečujících institucí, služeb a finančních transferů spojených s péčí o děti. Tento systém umožňuje ženám volbu, zda osobně zůstanou pečovat o své děti či setrvávají v oblasti placené práce s převedením závazku do kompetence státu. *Explicitní familismus* nabízí finanční transfery a programy podporující pečující osoby. Nenabízí však ani nepodporuje služby umožňující externalizaci péče, a tím podporuje pečující roli rodiny. *Implicitní familismus* je v zemích, kde veškerá zodpovědnost za pečovatelské role spočívá na bedrech rodiny. Není nabízen žádný z programů usnadňující pečovatelskou funkci rodiny. *De-familismus* poskytuje rodině možnosti péče prostřednictvím státu i trhu, na druhé straně však chybí finanční podpory pečujících osob. (Leitner, 2003, Sirovátka, 2006.)

## 5. Metodologie

Záměrem této práce je analýza institucionálních charakteristik v České a Slovenské republice. Naším cílem je zmapovat, jak tyto jednotlivé státy, napomáhají svými politikami rodinám s dětmi kombinovat pracovní a rodinný život. Pozornost zaměříme především na to, jaký vliv mají tato opatření na ženy s malými dětmi (do šesti let věku) v rovině jejich participace na trhu práce. V rámci tohoto cíle budeme analyzovat dopady jednotlivých opatření zaměřených na harmonizaci práce a rodiny. V tomto bodě si všimneme podrobněji úlohu státu a sociální politiky.

Tento náš cíl vystihuje výzkumná otázka. „*Jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak*

---

<sup>56</sup> Vedle dimenze osvobozující od pečovatelské role je kladen důraz na dimenzi rodové rovnosti-nerovnosti, která podle názoru Leitner je klíčem k účinnosti politik zaměřených na harmonizaci práce a rodiny. (Sirovátka, 2006.)

*oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?“*

### Postup analýzy

V průběhu naší analýzy se pokusíme najít odpověď na tyto tři dílčí výzkumné otázky:

1. *Jaké politiky harmonizace práce a rodiny můžeme nalézat v České a Slovenské republice?*
2. *Jaké efekty mohou mít jednotlivé, námi vybrané politiky harmonizace práce a rodiny v České a Slovenské republice na :*
  - a) *možnosti rovného rozdělení pečovatelských rolí mezi muže a ženy v rodinách s dětmi*
  - b) *na možnosti zapojení uplatnění mužů a žen s malými dětmi na trhu práce*
  - c) *na „vztahy“ se zaměstnateli?*
3. *Jakým směrem se Česká a Slovenská republika v rámci senzitivních typologií sociálních států ubírají: a) z hlediska míry de-familizace (dvojpríjmový model rodiny),*  
*b) z hlediska míry familizace (breadwinner model, příp. modifikovaný breadwinner model)*

Postup analýzy si rozdělíme do dvou kroků. V *prvním kroku* se budeme zabývat charakterem a celkovým nastavením konkrétního opatření. Zajímat se budeme jaký tato intervence sleduje cíl, jaký je okruh oprávněných osob, pozornost zaměříme i na podmínky pro poskytnutí a jaké role mohou sehrávat jednotliví aktéři. Zabývat se budeme i finanční kompenzací provázející pouze některá opatření, neboť si uvědomujeme, že právě tento aspekt hraje určitou roli v rozhodování žen a může být důvodem dřívějšího či pozdního návratu žen na trh práce. Následně se již budeme věnovat našemu základnímu cíli, kdy budeme na jednotlivé intervence nahlížet optikou jednotlivých kritérií a za pomoci zvolených indikátorů vyhodnocovat, zda jednotlivé intervence ženám v jejich návratu či vstupu na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené napomáhají, či naopak jejich pozici oslabují.

Hlediska analýzy jednotlivých opatření budou následující:

- *hledisko rovnosti pohlaví a) v péči o děti, b) v zapojení na trh práce, c) vlivu na vztahy se zaměstnavatelem*
- *hledisko podpory příjmů rodiny (příspěvek v mateřství, rodičovský příspěvek, forma zdanění).*

Příčemž uplatňována budou vždy ta hlediska, která jsou pro analýzu jednotlivých opatření relevantní.

Ve *druhém kroku* se budeme snažit odpovědět na poslední dílčí výzkumnou otázku a tedy zařadit Českou a Slovenskou republiku do typologie. V tomto kroku uplatníme následující hlediska analýzy:

- *hledisko familizace*
- *hledisko de-familizace*

Pro zařazení států do jednotlivých kategorií nám pomůže následující tabulka indikátorů.

Tabulka 8 Indikátory analýzy

Jednotka analýzy	Indikátor	Familistický (breadwinner, příp. modifikovaný breadwinner	de-familistický (dvoupříjmový model)
Mateřská dovolená a související mateřský příspěvek	přenositelnost práva	oprávněná a pečující osoba výhradně matka	oprávněnými osobami mohou být oba rodiče
	délka nároku	delší	kratší
	výše nároku	nízké	vysoké
Daně	forma zdanění	společné zdanění	individuální zdanění
Rodičovská dovolená a související rodičovský příspěvek	přenositelnost práva	oprávněná a pečující osoba výhradně matka	oprávněnými osobami mohou být oba rodiče
	délka nároku	delší (více než 1 rok) <sup>1</sup>	kratší (do 1 roku) <sup>1</sup>
	výše dávky	Nízké	Vysoké
	možnost ekonomické aktivity <sup>2</sup>	Ne	Ano
Služby péče o děti	možnost externalizace péče u dětí do 2 let	Žádná, nebo málo rozvinutá nabídka,	Rozvinutá síť služeb (jesle i mateřské školy)

**Zdroj:** volba indikátorů podle Sainsbury (1996), Korpi (1999) Leitner (2003), Gornick, Mayers (2003),

**Vysvětlivky:**

<sup>1</sup> hranici 1 roku jsme zvolili z důvodů vazby žen k trhu práce: podle Gornick a Meyers (2003) placená rodičovská dovolená spojená s péčí o dítě, která netrvá déle než rok posiluje vazbu žen na trhu práce, naopak delší rodičovská dovolená v oblasti trhu práce ženám nepřispívá.

<sup>2</sup> Možnost ekonomické aktivity při zachování rodičovského příspěvku

### Jednotky analýzy

Předmětem naší analýzy budou opatření, která úzce souvisí s mateřstvím a s povinností péče o malé dítě, ale současně které souvisí s podporou účasti pečujícího rodiče na trhu práce. Srovnávány budou následující politiky:

- *mateřská a rodičovská dovolená a související finanční dávky (mateřský a rodičovský příspěvek):* jejich celkové schéma, zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace, možnost paralelní výdělečné činnosti, související pracovně-právní ochrana (povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na rodičovské dovolené), podíl otců na využívání rodičovské dovolené.
- *zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů:* typy a rozsah nabízených programů (státní, soukromé), místní i finanční dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ
- *politika zdanění namířena směrem k rodinám:* forma daňové jednotky, míra zdanění

### Zvolená technika komparace

Vzhledem k charakteru našeho výzkumného záměru jsme zvolili metodu sběru informací pomocí analýzy dokumentů. Analyzovat budeme legislativní opatření v oblasti rodinné/veřejné politiky, klíčová však bude sekundární analýza pramenů (především odborné výzkumné studie), které byly prováděny za účelem jiného výzkumu. Jedná se především o výzkumné práce zabývající se opatřeními směřujícími k podpoře mateřství a současně těch, které jsou zacílené ke sladování soukromého a pracovního života.

## Úskali výzkumu

Vzhledem k omezenému obsahu této práce, pracujeme pouze se zúženým objemem opatření, které jsme si pro naši analýzu vytypovali, neboť právě tyto politiky mnozí autoři (viz např. Leitner) pokládají za stěžejní. Jde o opatření, která s problematikou mateřství a účasti žen pečujících o malé děti na trhu práce nejvíce souvisí. V práci nejsou zohledněny další rodinné programy (porodné, příspěvek na dítě a jiné finanční transfery), které sociální politiky České a Slovenské republiky zahrnují a které do kategorie podpor rodinám s dětmi bezprostředně patří. Jsme si vědomi, že by tyto politiky měly být analyzovány komplexněji, neboť pouze tak je možné dosáhnout uceleného pohledu a závěru.

## **6. Zjištění a závěr**

Výzkumným cílem bylo odpovědět na otázku „Jak mohou koncepce jednotlivých politik České a Slovenské republiky směřující k harmonizaci práce a rodiny napomáhat či naopak oslabovat možnosti participace žen pečujících o děti předškolního věku na trhu práce?“

Analýza byla postavena na rozboru námi vybraných opatření, které považujeme k danému tématu za relevantní – mateřská, rodičovská dovolená a s těmito intervencemi související finanční dávky v mateřství a rodičovský příspěvek, zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů, politika zdanění; tedy opatření, namířených ke sladování pracovního a rodinného života v České a Slovenské republice. Naše pozornost byla zaměřena zejména na to, jak tyto jednotlivé politiky mohou ženám, které vnímáme jako primární pečovatelky o děti, být nápomocny v jejich pracovních kariérách či naopak blokovat jejich rozhodnutí účastnit se trhu práce, a to zejména v případě nástupu či návratu na trh práce spojeným s mateřstvím.

Z hlediska možnosti rovného rozdělení péče o děti jsou zejména programy rodinné politiky v České republice směřované k péči o nejmenší děti koncipovány jako mateřská péče. Podstatným faktem v genderové perspektivě je nedostatečná síť zařízení o děti mladší tří let, takže rodiče, potažmo ženy nemají možnost volby účasti na trhu práce spojenou s formální péčí. Možnost flexibility rozhodování, kdo z rodičů bude pečovat o dítě jim umožňuje až navazující opatření rodičovské dovolené, které je provázané rodičovským příspěvkem. Tím, že stávající úprava u dítěte do tří let povoluje pouze omezený rozsah formální péče (5 dnů v měsíci), aniž by ztratil rodič nárok na příspěvek a s přihlédnutím k málo využívané formě péče otci se domníváme, že nejen konstrukce, ale i strategie rodičů koresponduje s rozšířenou a zažitou představou, že péče o dítě do tří let je výhradní záležitostí žen, které by neměly současně pracovat. Tento fakt je umocněn finančním zvýhodněním jednopříjmových rodin v podobě společného zdanění manželů.

Na Slovensku jsou programy již od raného věku dítěte založeny na rovnosti pohlaví a nabízí rodičům možnost volby strategie, kdo bude primárním pečovatelem o dítě. Velmi nízké je však finanční ocenění pečujícího rodiče, které s přihlédnutím k nižším výdělkům ženské pracovní síly negativně ovlivňuje možnost vystřídaní se obou rodičů v péči o dítě.

Z hlediska možnosti uplatnění mužů a žen s malými dětmi na trhu práce je důležitým kritériem pro posouzení to, zda programy umožňují účast rodičů na trhu placené práce a neméně důležitým je i fakt, zda rodiče mají možnost v pracovní době možnost externalizace péče.

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek v obou zemích sice rodičům umožňují souběžně vykonávat výdělečnou činnost, v nastavení programu však jsou jak v České republice, tak i na Slovensku určitá omezení.

Na Slovensku, pokud rodiče mají zájem po dobu rodičovské dovolené pracovat, nenabízí jim stát pomoc v možnosti externalizace péči o dítě. Stát sice zřizuje předškolní

zařízení pro děti od dvou let prostřednictvím obcí, pokud se však rozhodne rodič umístit dítě do takového zařízení, přichází o příspěvek pečujícího rodiče. Formální péče je dále zajišťována komerčními službami v podobě soukromých a církevních mateřských škol, kde jsou však místa kapacitně limitována. Co se týká péče o děti mladší dvou let, síť zařízení péče o tyto nejmenší děti dokonce není na Slovensku institucionalizována vůbec. Rodiče v těchto případech mají možnost svěřit tak malé dítě osobní pečovatelce, která je na Slovensku využívána jen velmi okrajově a vzhledem k finanční náročnosti je dostupná pouze v rodinách s vyššími výdělky. (Bodnárová, Gerbery, 2006.)

Českým rodičům vhodnější podmínky pro pracovní kariéru nabízí legislativa až od tří let věku dítěte, kdy může umístit dítě do předškolního zařízení na dobu čtyř hodin denní docházky, aniž by byl penalizován ztrátou nároku na příspěvek. Realitou však je, že do předškolních zařízení jsou přednostně přijímány děti s celodenní docházkou a tedy pokud se chce pečující žena/rodič pracovat, naráží na problém s formální péčí o dítě.

Z hlediska vlivu na „vztahy“ se zaměstnavatelem, spatřujeme pozitivní aspekt v tom, že na Slovensku mateřskou dovolenou může nastoupit jak matka, tak i otec. V očích zaměstnavatelů se tak mateřství resp. rodičovství nestává pouze charakteristikou žen a tedy toto nastavení lze považovat za přínosné pro zrovnoprávnění pohlaví na trhu práce.

Český systém nemocenského pojištění svým nastavením výhradně mateřské péče, v určitém smyslu napomáhá k tomu, že na ženskou pracovní sílu je nahlíženo už i z důvodu potencionálního mateřství jako na pracovní sílu „rizikovou“.

Z hlediska podpory příjmů ve srovnání s Evropskou unií, kde je běžnou praxí úhrada podílu mzdy ve výši 90-100%, je mateřský příspěvek v České republice poměrně nízký. Navíc denním limitem znevýhodňuje ty ženy, které před mateřstvím měly vyšší pracovní příjmy. (Soukupová, 2006.) Naopak rodičovský příspěvek v České republice patří v Evropě mezi nejštedřejší, což může vést zejména pro skupiny žen s nízkou kvalifikací k tomu, že zařazení se na trh práce či jejich návrat do zaměstnání se může pro ně stát finančně nevýhodným.

Slovensko je v ohodnocení pečující role ještě více konzervativnější. Výše mateřského příspěvku nedosahuje ani výše, kterou doporučuje ILO a výše rodičovského příspěvku se nachází pod úroveň životního minima dospělé osoby. Jako pozitivní aspekt v rovině podpory příjmu nalézáme ve finanční kompenzaci mateřské dovolené v tom smyslu, že výše příspěvku je odvozována od příjmu toho rodiče, který pečuje o dítě, což může být povzbuzující pro otce, aby nastoupili mateřskou dovolenou a pečovali tak o dítě v raném věku aniž by rodina finančně ztrácela, zatímco ženy nemusí na dlouhou dobu přerušovat svoji pracovní kariéru.

Z hlediska postavení komparovaných států ve světle familismu versus de-familismu docházíme k závěru, že podle klasifikace Leitner (2003) opatření v České republice mají zejména v péči o děti do tří let familizační charakter.

Pečující role rodiče je dlouhou dobu finančně oceňována, příspěvek je přiznáván až do čtyř let věku dítěte. Tím, že nekoresponduje s délkou rodičovské dovolené, vyvazuje rodiče, potažmo ženy ze státem garantovaných pracovních vztahů.

Podmínky nároku příspěvku pečujícímu rodiči sice povolují pracovat, ale není státem ani trhem dostatečně zajištěna možnost externalizace péče o dítě v době vykonávání placené pracovní činnosti. Navíc podmínky nároku na dávku možnost využití formální péče v jeslích či obdobných zařízeních značně omezují, dítě mladší tří let může být umístěno maximálně na 5 kalendářních dnů v měsíci.

V rámci čtyř možných režimů podle S. Leitner (2003) se tedy domníváme, že v případě České republiky se jedná o explicitní familismus. V genderové perspektivě jde o

přístup, který podporuje domácí péči o děti, kterou převážně vykonávají ženy. Jedná se tedy o genderovou variantu familismu.

Slovenská republika, jak z analytické části vyplývá, konstrukcí jednotlivých programů dostatečně nepodporuje rodinnou péči o dítě. Podle znaků velmi omezené sítě formální péče o dítě do dvou let, která je v nedostatečné míře zajišťována pouze komerčními službami a v kombinaci s velmi nízkým oceněním doma pečujícího rodiče, zařazujeme Slovensko do typologie S.Leitner (2003) mezi země *implicitního familismu*, tedy režimu nepodporující rodinou péči, který veškerou odpovědnost přenechává na bedrech rodiny.

## Použitá literatura

BARTÁKOVÁ, H. 2006. *Faktory ovlivňující chování žen po rodičovské dovolené ve vztahu k trhu práce*. Rigorózní práce MU FSS Brno

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

DUDOVÁ R., 2005. *Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie*. In:Křížková, A. et al.: *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologický ústav Akademie věd ČR.

ESPING-ANDERSEN, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press, Cambridge.

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

GORNICK, J.C., MEYERS, M.K.2003. *Families That work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation.

HAKIM, C. (2000) *Work Life Style Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.

KREBS, V., et.al. 2005. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s.

KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T., *Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

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

MAREŠ, P.2006. *Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J.2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV

SAXONBERG, S., SIROVÁTKA, T. 2006. Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. Vol.8,no.2, pp.189-202



SIROVÁTKA, T: 2006. *Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky*. In: Sirovátka, T.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.,

SOUKUPOVÁ, E.2006.*Mateřská dovolená ve vybraných evropských zemích*. Informační bulletin Sociologického datového archivu. [online]. [cit. 2007-09-07]  
<<http://arcjiv.soc.cas.cz/download/122/SDAinfo0601.pdf>>

VALENTOVÁ, M.2004: *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*.( mezinárodní srovnávací studie) Praha: VÚPSV.