

Masarykova univerzita

Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce



Komparativní analýza politik podporujících harmonizaci rodinného a pracovního života

Případové studie Švédska a České republiky

Diplomová práce

Autor: Bc. Šárka Samoělová, M.A.

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Klimplová, M.A.

Brno 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v přiložené bibliografii.

V Brně dne 1.6.2010

.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat především své vedoucí práce Mgr. Lence Klimplové, M.A., za její odborné vedení a cenné rady, které mi pomohly při psaní této práce. Nemalé díky patří také rodině, partnerovi a kamarádům, kteří mě po celou dobu mého studia podporovali.

Obsah

Úvod	6
Teoretická část	9
1 Vývoj a důsledek genderové nerovnosti ve společnosti	10
1.1 Genderová dělba práce	10
1.2 Genderová segregace trhu práce	12
1.3 Genderová nerovnost platů	13
1.4 Mateřství vs. otcovství	14
2 Na genderové rovnosti záleží	16
2.1 Směrem k genderové rovnosti	17
3 Role sociálního státu	19
3.1 Nová sociální rizika	19
3.2 Vznik typologií	21
3.2.1 Esping-Andersen a koncept dekomodifikace	21
3.2.2 Leitner a koncept defamilizace	22
3.2.3 Saxonberg a koncept degenderizace	25
4 Vztah podpory harmonizace práce a rodiny a genderové rovnosti	27
4.1 Společnost rovně sdílející pracovní a rodinné povinnosti	28
4.1.1 Podpora veřejných politik	29
Metodologická část	32
5 Otevřená metoda koordinace	33
5.1 Výzkumné otázky	33
5.1.1 Operacionalizace	34
5.2 Komparativní analýza	36
5.2.1 Použité výzkumné techniky	36
5.2.2 Výzkumný vzorek	37
5.2.3 Výzkumná omezení	37
5.3 Reliabilita	37
5.4 Validita	38
Empirická část	39
6 Politiky pomáhající harmonizovat práci s rodinou	40
6.1 Rodinná politika	40
6.1.1 Rodičovská dovolená	40
6.1.2 Služby denní péče o děti	45
6.2 Politika zaměstnanosti	50
6.3 Shrnutí přístupu národních politik k problematice harmonizace práce a rodiny	56
7 Efekt harmonizačních opatření na dosahování genderové rovnosti	58
7.1 Dovolená z důvodu péče o dítě	58
7.2 Služby denní péče o dítě	61
7.3 Pracovně-právní opatření	62
7.4 Shrnutí a doporučení	63

Závěr	66
Bibliografie	70
Anotace	78
Abstract	79
Jmenný rejstřík	80
Věcný rejstřík	82
Přílohy	83
Příloha 1 – Výsledky Gender gap reportu aneb Genderová (ne)rovnost v České republice a ve Švédsku	83
Příloha 2 – Tabulky	87
Příloha 3 - Grafy	89
Stat'	91

Úvod

Západní společnost prošla za dobu své existence značným vývojem, ať už se jedná o přechod k industrializaci, komercializaci nebo např. demokracii. Čemu se však chci v této práci věnovat je změna v nahlížení na role mužů a žen ve společnosti, především pak otázce participace na trhu práce a péče o dítě. Ženám a mužům byla v minulosti připisována odlišná role. Zatímco muži byli aktivní ve veřejné sféře (vydělávali peníze), ženy se staraly o sféru soukromou (pečovaly). Ačkoli se společnost od té doby významně posunula, toto tradiční rozdělení rolí mezi mužem a ženou stále do jisté míry přetrvává. Sice i ženám bylo umožněno participovat v placeném zaměstnání v rámci veřejné sféry, avšak péče o soukromou sféru jim zůstala. V dnešní době tedy většinou oba partneři pracují a vydělávají peníze na společné živobytí, ale pouze jeden z nich pak po návratu ze zaměstnání nastupuje „druhou směnu“ (Hochschild, 1989) a pečuje o děti a/nebo domácnost. Takto rozdělené povinnosti partnerů odkazují k faktu, že se společnost stále ještě nevypořádala se změněnou rolí žen, které v druhé polovině 20. století masivně vstupovaly na trh práce, aby pomohly uživit své rodiny a/nebo z osobní touhy po seberealizaci¹. Tím, že společnost nedokázala být dostatečně pružnou a v návaznosti na změnu rolí žen nedokázala připustit změnu mužské role, se ženy dostaly do nerovné pozice na pracovním trhu, neboť jsou nahlíženy pouze jako dočasné návštěvnice. Dočasné z toho důvodu, že muž je stále viděn jako hlavní živitel rodiny, a proto dostává za svou práci i vyšší plat, a žena je ta, která opouští trh práce z důvodu mateřství a je tedy nahlížena jako velice nestabilní (někdy i nespolehlivá) pracovní síla.

Situace nerovného postavení žen na trhu práce a v závislosti na něm i v soukromí je již několik desítek let monitorována a zkoumána a díky aktivitám Evropské unie se začíná objevovat jako ústřední téma také na úrovni národních politik. Odstranění genderové nerovnosti a genderových stereotypů tuto nerovnost podporující je nahlíženo jako pokrok v ochraně občanských práv, jako je zabezpečení rovných příležitostí a rovného zacházení pro všechny lidi bez výjimky. Dosažení genderové rovnosti je v posledních letech viděno jako žádoucí také z ekonomických důvodů, což se dle mého názoru pozitivně projevilo na současné snaze států implementovat koncept rovnosti do svých politik, neboť ekonomické podněty se v této společnosti berou vážněji než podněty sociální spravedlnosti. Jak jsem velmi zlehka naznačila, důvody pro snahu o dosažení genderové rovnosti by byly, ale hlavní otázkou zůstalo, jak genderové rovnosti dosáhnout. Představitelé EU věří, že genderové rovnosti lze dosáhnout zabráněním přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví, ale té (i přes antidiskriminační

¹ Seberealizace je hierarchicky nejvyšší potřebou lidí Maslowovy pyramidy potřeb (AM, 2009).

zákony) může být zabráněno pouze tehdy, nebude-li důvod jedno z pohlaví diskriminovat. Jsou-li ženy na trhu práce znevýhodňovány kvůli jejich mateřské roli, která je determinuje k odchodu do domácnosti a k péči o děti, pak se musí mateřská a otcovská role modifikovat směrem k rovnému sdílení rodičovských povinností.

Přechod od nerovného sdílení pečovatelských povinností mezi partnery k rovné dělbě práce je běh na dlouhou trať a bude o to delší, pokud tato změna nebude podporována shora. Stát pomocí nástrojů státní sociální politiky – v tomto konkrétním případě opatřeními na podporu harmonizace práce a rodiny – může tuto preferovanou změnu v chování partnerů podpořit. Vědoma si potenciálu jednotlivých opatření harmonizace práce a rodiny v dosahování jednoho ze základních cílů evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti – genderové rovnosti, jsem se rozhodla provést komparativní analýzu role státu jako producenta balíčku veřejných politik majících vliv na harmonizaci pracovních a rodinných povinností – rodinné politiky a politiky zaměstnanosti – ve dvou evropských zemích, v České republice a ve Švédsku. Pro komparaci se situací v ČR jsem záměrně vybrala Švédsko, neboť se o něm tvrdí, že bojuje proti genderové nerovnosti a díky tomu patří mezi genderově nejrovnější státy. Zároveň je Švédsko známo pro vysokou míru zaměstnanosti žen a díky své mnohaleté zkušenosti s pracujícími rodiči je považováno za stát určující rodinnou politiku. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009; Kravchenko, 2008.) Hlavním cílem této práce je pomocí analýzy českých a švédských opatření harmonizace práce a rodiny identifikovat ta harmonizační opatření, která mají, a ta, která nemají pozitivní dopad na dosahování větší rovnosti mužů a žen ve společnosti.

V teoretické části své práce se budu nastíněným tématem zabývat více detailně. V první kapitole představím proměny naší společnosti v čase a s tím spojené komplikace pro organizaci trhu práce a rodinných forem. Hlavním problémem nebo můžeme říct výzvou v této souvislosti je konečně zvládnout zaměstnanost žen ve veřejné sféře, která velmi významně dopomohla k transformaci tradiční dělby práce mezi muži a ženami. Druhá kapitola se věnuje popisu tématu genderové rovnosti a vysvětluje, proč je naplnění tohoto cíle Evropské unie pro společnost tak důležité. Ve třetí kapitole se zabývám vývojem sociálního státu a jeho přístupem k ochraně před novými sociálními riziky. Mezi nová sociální rizika patří i zkoumaná problematika harmonizace práce a rodiny, obtížnost zajištění péče o děti či starší občany nebo související téma stárnutí populace. Čtvrtá kapitola následně blíže pojednává o vztahu genderové rovnosti a nutnosti podporovat harmonizaci práce a soukromého života zaměstnaných rodičů, čímž i vysvětluje mou volbu výzkumu harmonizačních opatření

vzhledem k dosahování genderové rovnosti. Metodologická část obsahuje přehled použité metody a výzkumné techniky, které bylo užito při analýze současných politik podporujících sladění profesního a rodinného života dvou vybraných států a jejich oficiálního přístupu k naplňování cíle genderové rovnosti. Výzkum má sloužit k zodpovězení hlavní výzkumné otázky: *Podporují harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti?* V empirické části pak na základě zjištění o České republice a Švédsku na pozadí harmonizačních opatření porovnávám jejich přístup k dosahování cíle genderové rovnosti.

Teoretická část

1 Vývoj a důsledek genderové nerovnosti ve společnosti

Považuji za důležité hned na začátku své práce představit koncept genderové nerovnosti a implikace, které tyto nerovnosti mají pro situaci žen doma či na pracovním trhu. Konkrétně se budu věnovat přechodu od tradiční k modifikované genderové dělbě práce, která přináší nutnost zabývat se podporou harmonizace práce a rodiny, v současné situaci především pro ženy. Nerovná dělba práce mezi muži a ženami vede k následně diskutovanému problému nerovného postavení žen na trhu práce, které se projevuje především genderovou segregací trhu práce a nerovným odměňováním mužů a žen za stejnou práci. Kapitulu uzavírá sekce pojednávající o důsledcích nerovné dělby práce a znevýhodněném postavení žen na pracovním trhu, které se spojují v kulturně odlišném pohledu na roli mateřství a otcovství v životech pracujících rodičů.

1.1 Genderová dělba práce

V minulosti existovala zřejmá dělba práce mezi muži a ženami. Mužům byla rezervována veřejná sféra a ženám ta soukromá. Muži reprezentovali své rodiny na veřejnosti a poskytovali svým rodinám ochranu a peníze, které vydělali v rámci práce ve veřejné sféře. Ženy plnily funkci komplementární – staraly se o domácnost, své manžely a děti ve sféře soukromé. (Connell, 2002; Ehlstein, 1999.) Toto rozdělení pracovních činností bylo po staletí validováno anatomickými rozdíly obou pohlaví. Ženy byly díky své schopnosti nosit a kojit děti odkázány k úplně jinému sociálnímu životu než muži (Lorber, 2005). V časech války nebo v případech neschopnosti mužů byly ženy vždy připravené muže zastoupit a postarat se o povinnosti obou pohlaví, avšak toto uspořádání bylo vždy jen dočasné, a jakmile to situace dovolila, vše se vrátilo zpět k tradičnímu rozdělení práce. Nicméně, ačkoli role mužů a žen ve společnosti byly odlišné, vše dobře fungovalo, protože tyto role byly nahlíženy jako komplementární a hierarchicky nestratifikované, tedy obě stejně důležité pro správnou funkci rodiny a společnosti vůbec. Zde, samozřejmě, pomíjím fakt, že ani ženy ani muži neměli možnost vybrat si způsob, kterým se budou chovat. Jednotlivé role byly zkrátka dané.

Následkem deindustrializace v druhé polovině 20. století začalo být zapotřebí role mužů a žen ve společnosti přizpůsobit nově vzniklé situaci a došlo tak k drobné rekalkulaci genderové dělby práce. Pro mnoho rodin už nebylo dostačující vyžít z jednoho (mužského) příjmu tak, jak to bylo možné dříve při čisté distinkci rolí při plnění modelů muže-chlebováře a ženy-pečovatelky (Pfau-Effinger, 2004; Sainsbury,

1999). Také ženy musely začít pracovat v rámci veřejné sféry, aby pomohly svým manželům zabezpečit rodinu dostačujícím finančním příjmem. Ženská zaměstnanost byla nicméně vždy nahlížena pouze jako doplňková k zaměstnanosti mužů a bývala uskutečňována pouze, bylo-li to opravdu potřebné pro rodinu. Díky probíhajícím změnám ve společnosti (ekonomická nutnost, změna organizace rodiny²) začaly evropské ženy zhruba od 70. let na trh práce vstupovat masivněji (Bonoli, 2007). Tento masivní vstup způsobil kolaps tradiční dělby práce v rámci rodiny, a proto se v masivním měřítku začala objevovat potřeba harmonizovat pracovní a rodinný život. „Práce v domácnosti a péče o děti, která bývala zabezpečována hospodyňkami na neplacené bázi, najednou potřebuje být zabezpečována externě. Ta [práce v domácnosti a péče o děti] může být buď zabezpečena státem nebo koupena na trhu.“ (Bonoli, 2006, s. 5.) *Avšak, ani ženy pracující mimo domácnost, kupující či přijímající pečovatelské služby pro své děti v době, kdy jsou v placeném zaměstnání, nebyly zbaveny svých předešlých povinností v soukromé sféře, a tak na ně vyřízení těchto povinností čeká po jejich návratu z práce.* Tato nerovná dělba povinností v domácnosti mezi partnery bývá v odborné literatuře označována jako dvojí břemeno (double burden) či druhá směna (second shift) (Hochschild, 1989). Gornick a Meyers (2001) uvádějí, že mnoho matek se dvojímu břemenu snaží vyhnout tím, že volí práci na částečný pracovní úvazek. Práce na částečný úvazek však může znamenat vážné implikace, pokud jde o jistotu a kvalitu práce, kariérní postup, přístup ke vzdělávání nebo o odměnu za práci.

V souvislosti s péčí o děti a staré lidi je stát považován za významného hráče, ačkoli podpora státu v otázce péče o obyvatele záleží na režimu sociálního státu (viz kapitola 3 o roli sociálního státu). Avšak jediná možnost, jak zvládnout domácí práce je buď najmout někoho na komerční bázi nebo si rovnoměrně rozdělit práci v domácnosti s partnerem. Studie zkoumající využívání času oběma pohlavími nicméně stále ukazují, že čas věnovaný neplacené práci v domácnosti je rozdělen nerovnoměrně. „Tam, kde byly ženy schopny zredukovat svou roli v neplacené práci, toho bylo dosaženo spíše díky kolektivnímu poskytování služeb než díky změně v genderové dělbě práce.“ (Women and work, 1997, s. 3.) Dokonce i páry, které tvrdí, že si práci rovnoměrně rozdělují, jsou ovlivněny genderovou dělbou práce. Zatímco ženy zabezpečují „horní patro“, což znamená, že se starají o děti a manžela, domácí práce jako např. mytí nádobí, uklízení a praní, muži mají na starost „dolní patro“, pod které spadají povinnosti

² Do té doby základní jednotka státu – tzv. nukleární rodina – ztratila mezi lidmi postupem času na své popularitě a exkluzivitě a začala se objevovat i jiná rodinná uspořádání (tzv. singles, partneři s dětmi či bez žijící ve společné domácnosti či rodiče-samoživitelé), která tlačila na nutnost ekonomické nezávislosti partnerů, především však žen, jejichž zaměstnanost do té doby byla považována pouze za doplňkovou k zaměstnanosti mužů, kteří byly viděni jako hlavní živitelé rodin (Jægar. Kvist, 2003; Kugelberg, 1999; Skevik, 2006, Taylor-Gooby, 2004; Tomášek, 2004).

jako péče o psa, auto nebo drobné opravy v domě. (Hochschild, 1989.)

1.2 Genderová segregace trhu práce

Ačkoli můžeme říci, že participace mužů a žen na trhu práce je v současnosti skoro stejná³, nemůžeme říct, že by i šance, které mají muži a ženy na pracovním trhu, byly stejné. Na trhu práce existuje hned několik nerovností mezi zástupci obou pohlaví. Dokonce i v těch nejvíce genderově rovných státech, jako jsou Norsko, Švédsko nebo Island, stále přetrvává genderově nerovný přístup na trh práce (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009). Především na primárním⁴ trhu práce jsou preferováni mužští pracovníci. Aby bylo možné změnit tento favoritismus mužů na trhu práce, je zapotřebí rozmělnit genderové vzorce představující odlišné role mužů a žen ve společnosti, kdy především žena je viděna jako zodpovědná za péči o rodinný život. Základním požadavkem se pak stává zbavení žen jejich dvojího břemene a zajištění rovného rozdělení domácích prací mezi oběma partnery. Tuto změnu směrem k větší genderové rovnosti by mohl podpořit stát tím, že užije vhodné rodinné politiky a politiky zaměstnanosti tak, aby pracujícím rodičům (jak ženám, tak mužům) umožnil si vybrat z různorodých variant, jak zvládat konfliktní role pracovníka a rodiče.

Během vstupu žen do placených zaměstnání ve 20. století se trh práce rozdělil na oblasti, kde převažují muži, a na oblasti, kde převažují ženy. Oblasti pracovního trhu, kde převažuje mužská pracovní síla, jsou však do velké míry v souladu s primárním trhem, tedy trhem, který nabízí lépe placená místa. Toto rozdělení trhu podle genderu se nazývá *horizontální genderová segregace*. Oblasti s převládající ženskou pracovní silou jsou obvykle finančně podhodnocené, s nízkým sociálním statusem (Women and work, 1997, s. 5) a většinou se kryjí se sekundárním trhem práce. Vysoký výskyt žen v této oblasti je dán historicky na základě toho, kam byl ženám na začátku jejich masivního vstupu na trh práce umožněn přístup. Ženy v podstatě vykonávaly stejnou práci jako do té doby ve svých domácnostech, ale s tou výjimkou, že za ni v rámci práce ve veřejné sféře dostávaly zaplacení. Takže ačkoli se ženy začaly podílet na výdělečné činnosti ve veřejné sféře, jejich pečovatelská role jim zůstala. (Gonäs, Karlsson, 2006, s. 1.) Časem

³ Zaměstnanost mužů a žen v EU-27 se v průměru liší zhruba o 14 procentních bodů (viz tabulka III v přílohách).

⁴ Pracovní trh se dělí na dva frakční trhy – primární a sekundární. Primární trh je lépe finančně ohodnocen a má ve společnosti vyšší sociální status. Také sociální ochrana pracovníků primárního trhu je vyšší. Pracovníci primárního trhu práce jsou charakterističtí specifickými znalostmi či dovednostmi, které je činí těžko nahraditelnými, a proto pracují v dobrých pracovních podmínkách. Na druhou stranu, pracovníci sekundárního trhu práce jsou obvykle méně kvalifikovaní či méně vzdělaní, a proto lehce a levně nahraditelní. Tito pracovníci nevytvářejí onu přidanou hodnotu, nijak zvlášť nepřispívají svým lidským kapitálem, a podle toho je s nimi také zacházeno – jejich platy jsou nižší stejně jako pracovní podmínky nebo jistota jejich místa v organizaci. (Sirovátka, 1997.)

se možnosti pro pracující ženy rozšířily, nicméně, muži si i nadále kontrolovali (a stále ještě kontrolují) přístup k dobře placeným zaměstnáním s vysokým sociálním statusem (dominance mužů na primárním trhu).

Jiný druh diskriminace pracujících žen na trhu práce, který přetrvává dodnes, se nazývá *vertikální genderová segregace*. Existuje mnoho výzkumů dokazujících, že nezávisle od vykonávaného zaměstnání (pracovní oblasti), mají ženy významně nižší šanci zastávat vertikálně vyšší pozice v organizační struktuře. V souvislosti s tímto druhem genderové segregace se velmi často hovoří o *skleněném stropu* (Connell, 2002). Koncept skleněného stropu popisuje neviditelnou sílu, která od jistého okamžiku brání ženám v dalším kariérním postupu. A co víc, tento fakt je ještě více viditelný v případech pracujících matek. Zatímco mužova kariéra rapidně vzroste v momentě, kdy se pracovník stane otcem, kariéra ženy se tímto značně zpomaluje či úplně stagnuje (Radimská, 2003). Můžeme rozlišit dvě síly, které zapříčiňují tuto značnou nevýhodu pro ženy. První mocnou silou ztěžující ženám vertikální postup je hegemonie (nebo nadvláda) mužů. Podle tohoto konceptu muži kontrolují své zdroje moci a dělají vše proto, aby si je zachovali. Tato touha i nadále kontrolovat zdroje je důvodem, proč muži nedovolí ženám proniknout do jejich území. Druhým důvodem je přetrvávání genderových stereotypů, které mají za následek, že každá žena v reprodukčním věku je nahlížena primárně jako (nastávající) matka, což na trhu práce znamená nejistou pracovní sílu, která dříve nebo později odejde na rodičovskou dovolenou a bude mít mnoho absencí z důvodu péče o nemocné děti apod. (Acker, 1991; Bourdieu, 2000; Radimská, 2003; Renzetti, Curran, 2003.) Takovéto nahlížení na pracující ženy vede k rozhodnutím nezaměstnávat takové pracovnice, a tedy k diskriminaci žen. Hlavní těžiště problému se v tomto případě nachází ve statistické diskriminaci, kde signifikantní znaky skupiny jsou automaticky projektovány na každou individuální členku skupiny. Ženy jsou pak diskriminovány na základě genderového stereotypu, který říká, že většina žen dává přednost rodině před zaměstnáním. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 74.)

1.3 Genderová nerovnost platů

V předešlé kapitole jsem stručně představila koncept genderové segregace na trhu práce. Tato segregace velmi úzce souvisí s problémem nerovnosti platů mužů a žen. Již jsem zmínila, že ženy jsou většinou zaměstnány v takových odvětvích, která mají nižší prestiž, a proto i nižší platy. Tento fakt, zdůrazňován především mainstreamovými ekonomy, je ovšem jen jednou stranou problému genderové nerovnosti platů (Women and work, 1997, s. 57). Druhou stranu nižších platů žen doplňuje fakt, že ženy obecně dostávají méně peněz za stejnou práci než muži. V případě středně vysokých výdělků

pracovníka na hlavní pracovní poměr se průměrný rozdíl platů mužů a žen v zemích OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) pohybuje kolem 19 % a v případě vyšších výdělků je rozdíl platů dokonce ještě vyšší (Blades a Pearson, 2007, s. 15). Connell (2002) tento rozdíl v platech mezi pohlavími nazývá *patriarchální dividendou*, neboť muži dostávají více peněz už jen z podstaty svého mužství. Jinými slovy, muži nemusí dělat nic než být muži, aby získali tyto peníze navíc (rozdíl mezi mužským a ženským platem).

Rozdíl v platech mužů a žen nezáleží jen na výši výdělků, ale také na systému vyjednávání o platech v každé zemi. Genderová nerovnost platů v zemích charakterizovaných centralizovanými systémy stanovení platů (Švédsko) je relativně malá oproti zemím s decentralizovaným systémem vyjednávání platů (ČR) na úrovni jednotlivých společností, kde je rozdíl platů nejmarkantnější. Bohužel i země reprezentující první ze dvou popsanych případů mají stále významné rozdíly v platech mužů a žen. (Magnusson, Jørgensen and Dølvik, 2008; Women and work, 1997, s. 7.)

Nejzásadnější problém genderové nerovnosti platů je v souvislosti s odchodem na rodičovskou dovolenou ten, že *„dokud bude existovat rozdíl platů mezi ženami a muži, bude ekonomické ospravedlňování odchodu matek na rodičovskou dovolenou pokračovat jako jeden z hlavních důvodů proti péči otců.“* (Lammi-Taskula, 2006, s. 96.) Mluvíme-li o rovných příležitostech pro muže a ženy harmonizovat jejich rodinný a profesní život, je z tohoto pohledu evidentní, že pracujícím rodičům nestačí jen umožnit různorodé možnosti odchodu na rodičovskou dovolenou, ale je také nutné bojovat proti genderové nerovnosti ve společnosti, která – vycházejíc z kulturních konstrukcí rozdílů mezi pohlavími – *zapříčiňuje rozdíly na pracovním trhu.*

1.4 Mateřství vs. otcovství

To, jak vnímáme mateřství a otcovství, se mění v průběhu času. Například zaměstnanost ženy ve veřejné sféře nebyla v první polovině 20. století viděna jako kompatibilní s ideálem mateřství. Být matkou v té době znamenalo patřit do rodinné sféry a starat se o děti a domácnost. Dnes už je mateřství nahlíženo jinak. V současnosti není zaměstnání pro matky překážkou v plnění mateřské role. Také role otcovství se změnila. Většina mužů se už přestává vidět pouze jako poskytovatelé peněz pro svou rodinu a začíná se vidět už i v roli pečujících otců. Přes všechny změny v chápání mateřství a rodičovství, značné rozdíly mezi výchovnými postupy matek a otců přetrvávají, stejně jako způsob, kterým o sobě jako o rodičích ženy a muži mluví. Ve většině rodin je mateřství a otcovství stále považováno za dvě rozdílné formy rodičovství (Kugelberg, 1999, s. 263),

přičemž tyto dvě formy jsou rozlišovány i na trhu práce.

Identita mužů jako kompetentních pracovníků není zpochybňována podstatou jejich otcovství, neboť to je často viděno jako kompatibilní s plným pracovním úvazkem. [Na druhou stranu] plný pracovní úvazek je mnohem častěji obtížně kombinovatelný s povinnostmi matky – často to vyžaduje stresující akt balancování. (Kugelberg, 1999, s. 269.)

Pro dokreslení nerovné situace žen na trhu práce z důvodu mateřství (aktuálního či předpokládaného) uvádím ještě několik zajímavostí:

- Kugelberg (1999, s. 207-208) uvádí, že žádná mladá žena nemůže uniknout tomu, aby byla spojována s kulturní definicí matky.
- Být matkou v diskurzu trhu práce znamená ‘problém produktivity’ – dle výzkumu o pracujících ženách autorů Acker (1990), Bailyn (1993) a několika dalších vyplývá, že „předpoklad o zodpovědnosti žen za rodinu ovlivňuje jejich kapacitu pracovat a vytváří tak obrázek pracující ženy jako méně vhodné pro vyšší posty.“ (cit. In Kugelberg, 1999, s. 196.)

2 Na genderové rovnosti záleží

V minulé kapitole jsem se zabývala představením současné situace žen a mužů na trhu práce v důsledku tradiční genderové dělby práce, která měla za následek existující nerovnosti mezi postavením mužů a žen – převážně v neprospěch žen. Znevýhodnění žen na trhu práce, ať už z důvodu vyššího výskytu nejistých a/nebo méně výhodných pracovních smluv pro ženy, okupování méně výdělečných oblastí (v horizontální rovině) a pozic (ve vertikální rovině) nebo rozdílu v odměňování za stejnou práci oproti mužům atp., má nepříznivý dopad na jejich příjmy v průběhu života či později na sociální zabezpečení v důchodovém věku (KOM, 2009, s. 4). V závislosti na mnoha faktorech, které se vzájemně ovlivňují, dochází k neustálé reprodukci genderové nerovného postavení žen jak na trhu práce, tak v domácnosti. Tento reprodukční cyklus nerovnosti mezi muži a ženami je potřeba rezolutně zastavit tím, že bude genderová nerovnost významnými politickými aktéry jasně zarámována⁵ jako nepřijatelná a že se bude systematicky postupovat k její úplné eliminaci.

Rovnosti žen a mužů může být dosaženo pouze tehdy, existuje-li silné a jednoznačné odhodlání na nejvyšší politické úrovni, ať už to jsou evropské orgány, vlády nebo sociální partneři. Pokrok vyžaduje přeměnu odhodlání v činy prostřednictvím účinných mechanismů a struktur pro provádění. Je důležité, aby se rovnost žen a mužů stala viditelnou a hlavní otázkou v politice a plánování a aby se začleňování hlediska rovnosti žen a mužů stalo účinným nástrojem při tvorbě politik. (KOM, 2009, s. 9.)

Rovnost žen a mužů byla proto Evropskou unií artikulována jako základní právo a zároveň byla stanovena společnou zásadou EU. Ačkoli politická debata v posledním desetiletí věnuje tématu genderové rovnosti mnoho prostoru a na evropské i národní úrovni bylo přijato relativně velké množství nových opatření na podporu dosahování tohoto cíle, mnoha viditelných výsledků zatím dosaženo nebylo, neboť boj proti genderové nerovnosti zahrnuje významné „strukturální změny, změny chování a nové vymezení úlohy žen a mužů“ (KOM, 2009, s. 3) ve společnosti, což činí jakýkoli pokrok velmi pomalým. Nově však byla rovnost mužů a žen Evropskou unií vyjádřena v přímé vazbě na ekonomické ukazatele, což by mohlo mít pozitivní dopad na prosazování politik na podporu rovnosti na úrovni národních států, neboť vidina ekonomického zisku působí pro komerčně zaměřenou společnost jako mnohem větší motivátor než vidina větší sociální spravedlnosti. Podle orgánů EU by se podpora

⁵ Efekt rámování v rámci měkkého práva Evropské unie (viz následující oddíl).

genderové rovnosti neměla považovat za zátěž pro sociální stát, ale spíše jako investice podporující zaměstnanost, ekonomickou konkurenceschopnost, udržitelný růst a sociální soudržnost (EC, 2010a; KOM, 2009). Autoři Tesfachew, Zahidi a Ibarra (2010) tuto vazbu mezi konkurenceschopností, rozvojem pracovní síly a rovným přístupem k obou pohlavím vysvětlují následovně:

Jedním z nejvíce rozhodujících činitelů konkurenceschopnosti země je lidský potenciál – dovednosti, vzdělání a produktivita pracovní síly. Ženy na celém světě tvoří polovinu tohoto potenciálu, a proto konkurenceschopnost zemí bude časem záležet na tom, zda a jak se vzdělává a zužitkovává potenciál žen. (Teschew, Zahidi a Ibarra, 2010, s. 3.)

Zároveň je dosažení genderové rovnosti považováno za důležité i z hlediska řešení některých současných problémů společnosti, kterými jsou nízká porodnost mající vliv na nepříznivý trend stárnutí populace nebo budoucí nedostatek kvalifikovaných sil (KOM, 2009). *Rovnost mužů a žen se v tomto světě začíná jevit jako logický a nezbytně nutný krok pro budoucí ekonomický a sociální vývoj naší společnosti.* Docíleno by jí mělo být za pomoci specifických iniciativ EU a národních států a na politické úrovni praktikováním tzv. gender mainstreamingu⁶ – tedy „integrací genderové perspektivy do každé fáze politických procesů – designu, implementace, monitoringu a evaluace – s cílem podpořit rovnost mužů a žen“ (EC, 2010b).

Několik následujících řádků věnuji stručnému nastínění vlivu iniciativ EU na národní politická rozhodnutí na podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti.

2.1 Směrem k genderové rovnosti

Evropská unie má obrovský potenciál ovlivňovat přístup jednotlivých členských států k řešení nově vznikajících sociálních problémů prostupujících celou západní společnosti, neboť jak vysvětluje Taylor-Gooby (2005, cit. In Klímplová, 2008), aktivity v těchto oblastech jsou na národní úrovni relativně málo rozvinuté a národní političtí aktéři ještě nemají pevné pozice vzhledem k problematice. „EU významně přispívá k posílení postavení žen a zlepšení života žen a mužů prostřednictvím velkého souboru právních předpisů týkajících se rovného zacházení a výslovným začleňováním hlediska rovnosti žen a mužů do politik a nástrojů EU.“ (KOM, 2009, s. 3.) Právně závazných a přímo vymahatelných legislativních opatření týkajících se genderové

⁶ Představen v Amsterdamské smlouvě roku 1997 jako nástroj podpory genderové rovnosti.

rovnosti (a sociální problematiky všeobecně) však není mnoho,⁷ více se k nasměrování jednotlivých členských států využívá tzv. měkké právo, které je pro členské státy nezávazné a umožňuje flexibilitu v implementování různých opatření do národních politik (Rhodes, 2005, cit. In Klimplová, 2008). Donucovací efekt direktiv a regulací je v měkkém právu nahrazen *efektem rámování* (López-Santana, 2006, cit. In Klimplová, 2008), kdy EU funguje jako identifikátor a formulátor jistých skutečností jako problému, který je následně prosazen do politické diskuze národních států. „V důsledku toho se skutečnosti definované EU jako problémy dostávají do výhody před ostatními skutečnostmi, protože je nadnárodní instituce legitimizovala a zformulovala (zarámovala) jako věc společného zájmu.“ (Klimplová, 2008, s. 28.) V rámci měkké koordinace politik pak Evropská unie identifikuje potřebná opatření k naplnění cíle genderové rovnosti a formou doporučení k akci pobízí členské státy k implementování vhodných politik podporujících rovnost mužů a žen na národní úrovni. V současnosti používanou metodou měkkého práva je *otevřená metoda koordinace* politik členských států, která si klade za cíl nasměrovat národní politiky na společné cíle, kterých je dosahováno vzájemným učením se ze zkušenosti druhých (Taylor-Gooby, 2004). Více se této metodě budu věnovat v metodologické části, neboť jsem si tuto metodu zvolila jako nástroj srovnání dvou vybraných států a jejich efektivity v dosahování cíle genderové rovnosti.

V první části této kapitoly jsem zdůraznila význam dosažení rovnosti mužů a žen ve společnosti pro budoucí ekonomický růst a konkurenceschopnost států. Druhá část poté pojednávala o nástrojích Evropské unie ovlivňovat politická témata a možnosti nasměrovat národní politické aktéry k přijetí takových opatření, která by měla pozitivní dopad na dosahování stanoveného cíle, v tomto případě genderové rovnosti. Jak jsem však zmínila výše, k dosažení genderové rovnosti je zapotřebí na národní úrovni praktikovat gender mainstreaming, který v každé fázi politického procesu vyhodnocuje možný dopad na postavení mužů a žen ve společnosti. Toto mne přivádí k otázce: *Byla do procesu tvorby harmonizačních opatření v České republice a ve Švédsku integrována genderová perspektiva, která by zajistila, že jednotlivá opatření budou podporovat dosažení genderové rovnosti ve společnosti?*

⁷ Princip rovnosti mužů a žen byl zakomponován do zakládající smlouvy Evropského hospodářského společenství již v roce 1957. Článek 141 této smlouvy odkazuje k rovnému platovému ohodnocení za stejnou práci pro muže i ženy. Od roku 1975 pak vzniká několik direktiv EU, které princip rovnosti rozšiřují na rovný přístup ke vzdělání, zaměstnání, sociálnímu zabezpečení nebo např. o zákaz všech forem diskriminace. Amsterdamská smlouva pak rozšiřuje Článek 141 na prosazování genderové rovnosti jako jednoho z cílů Společenství podle Článku 2 Smlouvy o Evropském Společenství. (Europa, 2010.)

3 Role sociálního státu

Tato kapitola posouvá otázku dosahování cíle genderové rovnosti na úroveň jednotlivých sociálních států, které mají obrovský potenciál pomocí nástrojů sociální politiky ovlivnit směr dalšího vývoje společnosti. Hned v úvodu představuji definici sociálního státu a nabízím jeho roli, která z definice vyplývá. Základní role sociálního státu je chránit občany před sociálními riziky. Ty se však proměňují v čase, a proto představuji koncept nových sociálních rizik, součástí kterých je diskutovaná problematika harmonizace pracovního a rodinného života jedinců. V druhé části kapitoly představuji relevantní typologie režimů sociálních států, které budou v empirické části použity pro zhodnocení dopadů jednotlivých harmonizačních opatření na dosahování genderové rovnosti.

Jako sociální stát začaly být v druhé polovině 20. století označovány systémy sociálních politik zemí s relativně vyspělou tržní ekonomikou a demokratickým režimem (Krebs et al., 1997). O tom, co přesně si představit pod tímto termínem neexistuje konsensus, ale existuje několik více či méně podobných definic. Například Potůček (1995, s. 35) charakterizuje sociální stát jako „stát, v němž se v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, v aktivitách institucí a v praktické politice prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, v nichž lidé žijí, nejsou jen věcí jedinců či rodin, nýbrž i věcí veřejnou.“ Na základě této myšlenky se sociální stát zavazuje vytvářet takový systém jednotlivých opatření sociální politiky, který by dokázal občany ochránit proti nepřízní osudu. Esping-Andersen (1999) rozlišuje tři typy rizik: rizika vyplývající ze životního cyklu (nemoc, stáří, ztráta živitele), rizika na základě příslušnosti k třídě (nekvalifikovaní, bezdomovci, 'transit class') a intergenerační rizika, při kterých dochází ke kumulaci rizik v rodině, které jsou přenášeny na děti (horší přístup ke vzdělání a zaměstnání). Mezi tradiční rizika, před kterými své občany jednotlivé státy chránily, patřila především ochrana proti chudobě či pomoc rodinám s dětmi, finanční zajištění ve stáří, v nemoci, v invaliditě, při ztrátě zaměstnání nebo například při ztrátě živitele apod. (Taylor-Gooby, 2004.)

3.1 Nová sociální rizika

V předchozích kapitolách jsem zmínila proměnlivost naší společnosti v čase. Ne jinak je tomu v případě životních či pracovních podmínek, které se důsledkem změn ve společnosti proměňují také. S nástupem postindustriální společnosti se následkem

několika socio-ekonomických tlaků změnil rámec sociálních států.⁸ Díky těmto signifikantním změnám na trhu práce, v rodině a ve společnosti obecně se objevila tzv. nová sociální rizika, na která musí sociální stát reagovat a zahrnout je do svého programu ochrany proti rizikům. Nová sociální rizika můžeme charakterizovat jako „situace, ve kterých jedinci zažívají ztrátu blahobytu a které vyvstaly jako důsledek socio-ekonomických změn za poslední tři čtyři dekády a jsou obecně zařazené pod hlavičku postindustrializace.“ (Armingeon, Bonoli, 2006, s. 5.) Pro nová sociální rizika je typické, že postihují sociální skupiny, které ještě nebyly pokryty, a že kumulují jednotlivé handicap dohromady. Nejvíce zranitelnými skupinami v tomto smyslu jsou ženy, mladí a nízko-kvalifikovaní lidé. Mezi nová sociální rizika můžeme zahrnout např. harmonizaci pracovního a rodinného života, zajištění péče o děti, dlouhodobě nemocné a seniory, rychlé zastarávání kvalifikace, nízkou kvalitu zaměstnání, stárnutí populace, nedostatek schopností (nízká kvalifikace) nebo nedostatečné sociální zabezpečení. Pro potřeby této práce jsou důležitá především dvě z nových sociálních rizik – problém sladění práce a rodinných povinností, a s tím související poskytování péče pro děti. (Armingeon, Bonoli, 2006; Bonoli, 2007; Taylor-Gooby, 2004.) *Tato práce se dále v empirické části bude zabývat pohledem na způsob, jakým jednotlivé státy otázku harmonizace práce a rodiny řeší a jaký má tento způsob důsledky pro dosahování genderové rovnosti ve společnosti.*

Severské státy⁹ dokáží v současnosti mnohem lépe zvládat nová sociální rizika a poskytovat občanům ochranu. To je dáno tím, že už jejich předešlá opatření obsahovala mnoho prvků, díky kterým bylo možné reagovat i na rizika, která se začala objevovat teprve nedávno. Tak například státy kontinentální a jižní Evropy začaly na nová sociální rizika reagovat až v 80., resp. 90. letech, zatímco státy severské, jako je Švédsko nebo Dánsko, byly schopné vzít v úvahu změny v socio-ekonomické sféře už v 70. letech a reorientovat podle nich své politiky (Bonoli, 2007, s. 504-505; Taylor-Gooby, 2004, s. 212), díky čemuž jsou tyto státy mnohem dále v řešení následků masivního vstupu žen na trh práce.

⁸ Tyto tlaky je možné rozčlenit na externí a interní. Za *externí* tlaky mající vliv na proměnu společnosti považujeme globalizaci (snižování úrovně sociální protekce), europeanizaci (vliv EU, hrozba sociálního 'dumpingu' a sociálního turismu) nebo migraci (více viz Jæger and Kvist, 2003). Další z důležitých externích tlaků je změna na pracovních trzích v souvislosti s využíváním nových technologií a s proměnou od produkce zboží k produkci služeb (deindustrializace, terciarizace). Sektor průmyslové výroby už není nadále masový a vstupují do něj neustále nové technologie. To vedlo ke snižování tohoto druhu zaměstnanosti (už není zapotřebí tolik lidí) a zároveň ke strukturální nezaměstnanosti, neboť díky novým technologiím zanikají staré, méně kvalifikované pozice a vznikají nové, které vyžadují znalost a schopnost pracovat s novými technologiemi. (Bonoli, 2006; Wren, 2001.) V rámci interních tlaků rozlišujeme jako významné hlavně stárnutí populace, rostoucí nestabilitu rodinných struktur (individualizace, rozvodová křivka, domácnosti rodičů-samoživitelů, mimomanželská početí atd.) spojenou se změnou na trhu práce v souvislosti s masivním vstupem žen na trh práce, který zcela narušil tradiční systém neplacené sociální péče, nebo destandardizace forem zaměstnání.

⁹ Za severské státy se považují skandinávské státy (Finsko, Švédsko, Norsko a Dánsko) a Island.

Tato část mne přivádí k otázce: *Jaká opatření podporující harmonizaci práce a rodiny je možné identifikovat v české a švédské politice?*

3.2 Vznik typologií

Ačkoli se instituce sociálního státu v jednotlivých státech vyvíjela přibližně ve stejném časovém úseku, forma a s ní i role sociálního státu variovaly, neboť každý stát k této instituci přistupoval odlišně jako důsledek svého lokálního historického a kulturního vývoje a jiných vlivů (ekonomických, ideových atd.). Tato odlišnost jednotlivých pojetí sociálního státu budila zájem a touhu po poznání, a proto ve zlatém věku sociálního státu, tedy v 60. letech 20. století, vznikl nový metodologický nástroj, který měl umožňovat komparaci uplatňovaných režimů sociálního státu. Výslednicí provedených komparací bylo vyvinutí mnoha různých typologií. Podle Esping-Andersena (1999, s. 73) mohou být typologie užitečné přinejmenším ze tří důvodů: napomáhají k větší analytické šetrnosti, která nám umožňuje vidět celek; mohou pomoci odkrýt základní spojení aktivit/trendů nebo dokonce kauzalitu; a jsou nápomocným nástrojem pro tvorbu a testování hypotéz. Jednotlivé typologie vždy pracovaly s určitým konceptem (např. dekomodifikací nebo formou rodinného uspořádání při zajišťování finančních prostředků a péči o dítě atd.) a za pomoci jednoho nebo více indikátorů tohoto konceptu rozdělovaly státy do několika (obvykle tří nebo čtyř) kategorií. Protože tyto kategorie byly definovány převážně velmi obecně, vznikl nástroj s poměrně dobrou aplikovatelností těchto režimů do dílčích oblastí sociální politiky, jako je např. rodinná politika, politika bydlení, vzdělávací politika atd. Já tuto komparativní metodu použiji v empirické části této práce k porovnání politik dvou států – České republiky a Švédska – v jejich přístupu k problematice sladění práce a rodiny.

3.2.1 Esping-Andersen a koncept dekomodifikace

Mezi nejznámější typologii režimů sociálního státu¹⁰ patří Esping-Andersenova typologie, která je postavená na konceptech *stratifikace* a *dekomodifikace*, kde dekomodifikace „odkazuje k míře, do jaké si jednotlivci nebo rodiny mohou udržet sociálně akceptovatelný standard žití nezávisle na participaci na trhu práce.“ (Esping-Andersen, 1990, s. 37.) Dekomodifikace oslabuje absolutní autoritu zaměstnavatele, což znamená, že pracovník je do určité míry chráněn v případě neschopnosti pracovat. Esping-Andersen (1990) rozdělil režimy sociálních států do tří skupin – na liberální¹¹,

¹⁰ Režimy sociálního státu odkazují ke způsobu alokace produkce blahobytu mezi státem, trhem a domácnostmi, a ne k sociálním státům nebo individuálním sociálním politikám.

¹¹ Pro liberální režim sociálního státu jsou typické skromné univerzální dávky nebo dávky vázající se na testování příjmu. Benefity jdou k nízkopříjmovým skupinám, které jsou závislé na těchto přídavcích od

sociálně-demokratické¹² a konzervativní státy.¹³ Nicméně srovnání režimů dvou či více států v souvislosti s potřebou zaměstnanců s dětmi harmonizovat jejich soukromé a profesní povinnosti je za pomoci Esping-Andersenovy typologie nedostačující, neboť jeho typologie nereflexuje genderovou dimenzi obsaženou v sociální politice (Art, Gelissen, 2002, s. 147) a tedy nezkoumá ani způsob, jakým je rodičovská dovolená stanovena a do jaké míry nahrazuje rodičům pečujícím o dítě jejich ušlý plat. Nastavení práv, trvání rodičovské dovolené a výše rodičovských příspěvků totiž významným způsobem ovlivňuje genderové vztahy v rodině i ve společnosti. Jinými slovy, vhodná kombinace opatření veřejných politik vztahujících se k harmonizaci práce a rodiny může napomoci ke změně genderových vztahů a tím i k eliminaci nežádoucích jevů genderové nerovnosti ve společnosti (genderová nerovnost platů, dvojí břemeno žen atd., viz kapitola 2).

3.2.2 Leitner a koncept defamilizace

Několik autorů reagovalo na výtku absence genderové dimenze v Esping-Andersenově typologii a do svých typologií tuto dimenzi včlenilo. Vzniklo mnoho nových typologií, a ačkoli autoři velmi přispěli do debaty o genderovou dimenzi sociálního státu, žádný z nich nebyl schopen přesvědčit větší počet výzkumníků k využívání jeho/její typologie. (Saxonberg, nadch.) V posledních letech však na důležitosti nabyl koncept *defamilizace*,

státu, a pokrývají jen úzkou skupinu rizik. Pravidla pro přidělení sociální dávky jsou velmi přísná a často stigmatizují své příjemce. Nízkými dávkami stát pasivně povzbuzuje tržní účast (problém s nezaměstnaností je řešen nízkou mzdou) a aktivně podporuje systémy soukromého pojištění blahobytu. Rodina je chápána jako výsledek individuálního rozhodnutí, na který stát nemusí dbát ohledy. Liberální režim se vyznačuje minimální mírou dekomodifikace, která odkazuje k téměř absolutní závislosti jedince na trhu práce. Uplatňuje se princip 'trh odměňuje pouze ty, kteří tvrdě pracují'. (Esping-Andersen, 1990, s. 26-27; Esping-Andersen, 1999, s. 85.)

¹² Sociálně-demokratický sociální stát se vyznačuje obsáhlým pokrytím rizik, univerzálními a štedrými benefity, egalitářstvím a vysokým stupněm dekomodifikace. Všichni pracovníci, ať už dělníci či bílé límečky, využívají identických práv na podporu svého blahobytu z podstaty univerzálního sociálního pojištění odváděného z platu každého pracovníka. Výše benefitu (jako procento z platu) se však liší v závislosti na obvyklých výdělcích jedince. Tento systém se od korporativistického liší v tom, že nečeká než se plně vyčerpají možnosti členů rodiny si navzájem pomoci, ale preventivně přebírá náklady na rodinu. Ideálem je maximalizovat kapacitu pro individuální nezávislost členů rodiny v kontrastu s korporativistickou závislostí na rodině. Tento typ sociálního státu je velmi nákladný, a proto je kladen důraz na plnou zaměstnanost obyvatel, z jejichž daní se systém sociálního zabezpečení platí. (Esping-Andersen, 1990, s. 28; Esping-Andersen, 1999, s. 85.)

¹³ Konzervativní (korporativistický) model zachovává statusové rozdíly ve společnosti. Dříve připisoval jednotlivá práva dle příslušnosti k třídě a podle statusu. Programy sociálního pojištění se tedy lišily podle příslušnosti k určitým zaměstnáním. Konzervativní státy byly často vytvářeny církví, a proto velmi silně podporovaly (a stále podporují) tradiční formu rodiny, což se projevovalo na rodinných přídavcích, které podporovaly ženy pečující v domácnosti, nebo na relativně nevyvinutých službách denní péče o děti tak, aby byl využíván především princip subsidiarity v rámci rodiny a stát, aby byl až poslední instancí, když všechny ostatní instituce selžou. Stát v tomto režimu je připraven nahradit trh v případě ztráty možnosti pracovat, ale i nadále zachovává statusové rozdíly. Zabezpečení však není universalistické – různým skupinám se dostává různé stupně pomoci (např. rodiny manželských párů dostávají víc peněz než méně preferované domácnosti nesezdaných nebo rozvedených párů) – a v případě podpory rodin jde plnění přes živitele. Stupeň dekomodifikace je vysoký, ale selektivní – dal by se tedy nazvat spíše smíšeným – vysoký pro muže-živitele rodiny, nízký (resp. žádný) pro ženy a jiné skupiny na trhu práce s marginální rolí. (Esping-Andersen, 1990, s. 27; Esping-Andersen, 1999, s. 85.)

který se poprvé objevuje už u Esping-Andersena (1999), ale je významně rozpracován až Leitner (2003).

Defamilizace [...] odkazuje k míře, do jaké jsou domácnosti uvolněny od pečovatelských povinností a poskytování blahobytu svým členům – buď skrze opatření sociálního státu nebo skrze opatření trhu. Familistický systém [...] je ten, ve kterém veřejná politika předpokládá – ba dokonce vyžaduje – aby domácnosti nesly základní zodpovědnost za blahobyt svých členů. Defamilistický režim je ten, který usiluje o odlehčení domácnosti od tohoto břemene a zmenšení závislosti jedincova blahobytu na příbuzenstvu. (Esping-Andersen, 1999, s. 51.)

Jak už je patrné z citace, Esping-Andersen určoval míru defamilizace skrze působení veřejných sociálních služeb a služeb na základě vztahů na trhu práce. Tím by skandinávské a liberální režimy sociálního státu spadaly do kategorie defamilizovaných, zatímco sociální státy dle konzervativního režimu by díky nedostatku služeb poskytovaných státem a trhem vykazovaly familistický systém. Toto rozdělení je však podle Leitner z několika důvodů problematické (viz Leitner, 2003, s. 357), a proto navrhuje pozměnit indikátory, podle kterých by byla míra familizace měřena. Autorka tvrdí, že pokud familizace znamená, že veřejná politika chce, aby blahobyt členů jednotlivých domácností byl zabezpečován na soukromé (ve smyslu opaku k veřejné) bázi, pak způsoby a prostředky použité k dosažení tohoto cíle by měly být pro analýzu centrální. Typologie podle Leitner tak staví na poskytování služeb na straně jedné a politikách podporujících pečovatelskou funkci rodiny na straně druhé. (Ibid.)

Podle toho můžeme rozlišit mezi režimy sociálních států, které se spoléhají na rodinu *a aktivně ji podporují* jako hlavní zdroj poskytování péče, a režimy, které se snaží rodině od pečovatelských povinností ulehčit. Zatímco první typ politiky staví rodinu do centra poskytování péče, druhý typ buď socializuje nebo 'marketizuje' pečovatelskou funkci rodiny skrze veřejné sociální služby nebo služby péče poskytované na základě tržních vztahů. (Leitner, 2003, s. 357.)

Leitner jednotlivá opatření politik vztahujících se k péči o dítě rozlišuje na familistická a defamilizující. Mezi familistické politiky zahrnuje „čas poskytující“ práva jako např. právo odejít na rodičovskou dovolenou, přímé či nepřímé transfery, kterými mohou být rodičovský příspěvek či sleva na dani, nebo sociální práva vázající se na poskytovatele péče jako např. právo na dřívější odchod do penze v závislosti na vychovaných dětech. Naopak defamilizující politiky jsou např. veřejně poskytované služby péče o děti do tří

let a/nebo sociální služby zprostředkované tržně. (Leitner, 2003, s. 358.) Následující tabulka znázorňuje kategorie typologie Leitner vzniklé za předpokladu, že jednotlivé sociální státy v sobě mohou obsahovat jak familistické, tak defamilizující politiky a že jejich výskyt může být charakterizován spíše jako silný nebo slabý.

Tabulka 3.1 Typy familizmu podle Leitner

Familizace	Defamilizace	
	<i>Silná</i>	<i>Slabá</i>
<i>Silná</i>	Volitelný familizmus	Explicitní familizmus
<i>Slabá</i>	De-familizmus	Implicitní familizmus

Zdroj: Leitner, 2003, s. 358

Z tabulky 3.1 je patrné, že Leitner pracuje se čtyřmi kategoriemi. Tyto kategorie familizmu jsou z analytického hlediska užitečné v několika úrovních – pomáhají klasifikovat záměry politik týkajících se péče stejně jako empirické důsledky těchto politik na jednotlivá opatření a strukturální implikace těchto politik (Leitner, 2003, s. 359). Na následujících řádcích jednotlivé typy familizmu stručně popíšu.

Explicitní familizmus nejenže skrze familistické politiky posiluje roli rodiny v péči o děti a jiné potřebné členy, ale v podstatě nenabízí ani žádné alternativy k rodinné péči, čímž explicitně vynucuje pečovatelskou funkci na rodině. *Volitelný familizmus* taktéž nabízí familistické politiky podporující péči v rodině, ale na druhou stranu díky existenci služeb péče nabízí i možnost se pečovatelských povinností zbavit nebo si je alespoň částečně ulehčit. Tento model nabízí právo pečovat, na rozdíl od modelu prvního, který toto právo zaměňuje za povinnost. Třetí kategorie, *implicitní familizmus*, sice nijak nepodporuje pečovatelskou funkci rodiny za pomoci rodinné politiky, ale na druhou stranu ani neposkytuje žádné služby péče vedoucí k defamilizaci, čímž rodinu implicitně staví do pečovatelské pozice, neboť zde není jiná možnost, jak péči zabezpečit. A konečně v poslední kategorii, *de-familizmu*, existují pro rodiče dostupné služby péče díky působení státu či tržních poskytovatelů služeb a zároveň stát nijak nevyzdvihuje a nepodporuje pečovatelskou funkci rodiny. Sama Leitner si uvědomuje, že i uvnitř jejích kategorií explicitní a volitelný familizmus dochází k odlišnostem, neboť i familistické politiky v sobě mohou obsahovat buď podněty odkazující k biologickým odlišnostem muže a ženy, a tedy předurčují jednoho z partnerů k péči o dítě, nebo mohou obsahovat podněty k rovné dělbě péče mezi partnery. Proto přichází ještě s dalším rozdělením těchto dvou typů na *genderovaný* a *degenderovaný* familizmus. (Leitner, 2003, s. 358-359.) Saxonberg (nadch.) vidí typologii Leitner z následujících důvodů jako problematickou:

Zaprvé, kladením důrazu na míru, do které je pečovatelská činnost vykonávána mimo rodinu, riskuje, že [typologie] vypovídá více o pečovatelských ideologiích než o genderových vztazích a naznačuje, že cílem je, aby rodiny odložily své děti do zařízení institucionální péče co nejdříve po jejich narození. Zadruhé, má potíže rozlišovat mezi politikami, které implicitně podporují oddělené genderové role, a těmi, které tak činí explicitně. Zatřetí, ačkoli model Leitner se na problém nějak zaměřuje, její typologie se stává matoucí a selhává v rozlišování mezi politikami a výstupy politik. (Saxonberg, nadch.)

Kategorie genderovaného a degenderovaného familizmu budou v empirické části aplikována na jednotlivá harmonizační opatření švédské a české politiky za účelem zjistit odpověď na otázku: *Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za bariéru v dosahování genderové rovnosti ve společnosti?*

3.2.3 Saxonberg a koncept degenderizace

Steven Saxonberg (nadch.) v závislosti na své kritice ostatních typologií přišel s vlastní typologií, ve které již od počátku pracuje s mírou podpory veřejných politik pro oddělené genderové role nebo naopak pro vymizení rozlišování mezi rolí muže a ženy. Centrálním konceptem této typologie je míra tzv. *genderizace* sociálních politik, přičemž stupeň genderizace je určován jako výslednice dvou faktorů, které podle něj mají značný vliv na konstrukci genderových rolí ve společnosti. První z nich je *úroveň placené rodičovské dovolené* a druhou je *podpora státu při péči o dítě*. Východisko problému spatřuje Saxonberg v degenderizaci společnosti – tzn. nastavení sociální politiky způsobem, který nepodporuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami. Podle něj

[r]odičovská dovolená může přispět k degenderizaci společnosti tím, že bude podporovat otce k podílení se na rodičovské, takže pečování už nebude více zůstat doménou žen. ... [Toho lze docílit] tím, že zvýšíme dávky, které budou vyplatitelné z dávek pojištění, a že vyčleníme část rodičovské dovolené pouze pro otce. (Saxonberg, nadch.)

První ze zmiňovaných faktorů – rodičovské dávky – má vliv na to, kdo z partnerů a na jak dlouho odejde ze zaměstnání a bude doma pečovat o děti. Druhý faktor – podpora státu při péči o děti – umožňuje rodičům sladit rodinný a profesní život, protože nabízí rodičům možnost současně pracovat a starat se o děti tím, že je možné umístit děti do zařízení denní péče. Na základě vyhodnocení těchto dvou faktorů pak jednotlivé státy spadají do různých kategorií. Saxonberg vyvinul tři hlavní a tři hybridní

(smíšené) kategorie. Jsou jimi: degenderizovaný, explicitně genderizovaný a implicitně genderizovaný, resp. genderizovaný-institucionalizovaný, genderizovaný-mírně institucionalizovaný a degenderizovaný-mírně institucionalizovaný. Tabulka I (viz přílohy) zobrazuje rozdělení států do jednotlivých kategorií. Přínos Saxonbergovy typologie pro mou analýzu vidím v tom, že rozlišuje familistické opatření rodičovské dovolené více do podrobně na ty kategorie, kde otci jsou explicitně podporováni k účasti na péči – tzn. přispívají k degenderizaci společnosti – a ty, kde nejsou. Harmonizační opatření klasifikovaná podle Leitner jako degenderovaná neodkazují k tomu, že by podporovala otce k větší účasti na péči o děti a tím napomáhala k dosažení genderové rovnosti, ale pouze k tomu, že dosahování genderové rovnosti svým nastavením explicitně nebrání. V tomto smyslu tedy budu rozlišovat pojem degenderovaný a degenderizovaný. Toto rozlišení mě přivádí k otázce: *Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za přínosná pro podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti?*

Ačkoli Saxonberg vnímá úroveň genderizace na základě těchto dvou faktorů nebo chcete-li politik, já osobně si myslím, že je tu ještě třetí proměnná, která ovlivňuje stupeň genderizace ve společnosti, a to politika zaměstnanosti se zaměřením na pracující rodiče a jejich možnosti sladit pracovní a rodinné povinnosti. Regulace pracovně-právních vztahů může do značné míry pomoci či zabránit zaměstnaným rodičům efektivně harmonizovat práci s rodinou. V následující kapitole představím koncept dual-earner/dual-carer rodiny, pro který je regulace pracovního trhu jednou ze tří klíčových oblastí na podporu harmonizace práce a rodiny pro oba partnery.

4 Vztah podpory harmonizace práce a rodiny a genderové rovnosti

Chování rodičů na pracovním trhu má přímé důsledky pro organizaci trhu. V případě, že pouze jeden z rodičů je viděn jako pečovatel (v našem případě matka), který někdy až na několik let opouští trh práce z důvodu péče o dítě/děti, pak je tento rodič z toho samého důvodu na trhu práce diskriminován, neboť se pro zaměstnavatele jeví jako nejistá investice. Bohužel diskriminací žen na pracovním trhu se problematika nerovného sdílení péče o děti mezi muži a ženami ještě více prohlubuje a ospravedlňuje tak fakt, že to jsou matky, které do domácnosti odcházejí pečovat o děti. Odchod žen na rodičovskou dovolenou však v současnosti není úplně samozřejmý, bývá výsledkem vyjednávání možných strategií, nicméně jako pro rodinu nejvýhodnější strategie se při současném nastavení politik téměř vždy jeví tradiční rozdělení rolí. Strategie jednotlivých rodin vzhledem k harmonizaci pracovního a rodinného života závisí na několika faktorech. Prvním faktorem jsou individuální situace rodičů. „Dřívější studie odhalily, že individuální charakteristiky matek a otců, takové jako příjem, vzdělání a pracovní zkušenosti, jsou spojené se způsobem rozdělení rodičovské mezi partnery.“ (Bygren, Duvander, 2005, s. 6.) Ačkoli konkrétně charakteristika příjmu v sobě nese jistou diskrepanci. Kugelberg k tomuto říká, že

[...] argument, že je otcí z finančních důvodů bráněno v čerpání rodičovské dovolené se zdá být jen zřídka založen na kalkulaci počtu měsíců, které by si rodina mohla dovolit, kdyby otec odešel do domácnosti. Namísto toho se zdá, že je tento argument zformován přesvědčením komplementárních rolí mužů a žen. (Kugelberg, 1999, s. 103.)

Kugelberg tímto zmíní druhý faktor, který má vliv na výběr pečovatelské strategie v jednotlivých rodinách – roli kulturních představ. Podle Dudové (2007) je výběr strategie rodičů ovlivněn převládajícím normativním diskurzem, který určuje, jak by se měla chovat dobrá matka či dobrý otec (viz také kapitola 1.4). Třetím faktorem ovlivňujícím strategii rodičů jsou externí strukturální podmínky a limity, mezi něž patří např. nastavení pracovně-právních vztahů nebo dostupnost kvalitních služeb péče o děti atd. Nastavení externích podmínek záleží na politice států. Jednotlivá opatření státních sociálních politik vzhledem k harmonizaci rodinného, soukromého a profesního života svým nastavením tak do značné míry ovlivňují strategii rodin ohledně toho, kdo z partnerů, kdy a jak dlouho bude pečovat v domácnosti o dítě a jak snadný/obtížný bude jeho/její návrat na pracovní trh. Zároveň však mají harmonizační opatření obrovský

potenciál proměňovat kulturní představy o mateřství, otcovství a roli mužů a žen ve společnosti obecně, a tím mohou mít do jisté míry vliv také na vyrovnání příjmů rodičů (individuální charakteristika), který je v současnosti zmiňován jako hlavní důvod, proč muži nechodí na rodičovskou dovolenou (pokud nebudou ženy brány jako méněcenné pracovníce z důvodu jejich mateřství, pak nebude důvod, proč je platově diskriminovat). Z toho vyplývá, že *stát pomocí nástrojů sociální politiky ovlivňuje přinejmenším dva ze tří faktorů majících vliv na individuální strategie rodičů při harmonizaci rodiny a práce*. To je důvod, proč jsem si na výzkum přístupu států k dosahování genderové rovnosti vybrala právě analýzu jejich harmonizačních opatření.

Délka mateřské/rodičovské dovolené a dostupnost služeb péče o dítě přímo ovlivňuje dobu, po kterou žena (v současné době primární pečovatel) bude neaktivní na trhu práce, a tedy i do jaké míry bude na tomto trhu znevýhodněna vzhledem k ostatním pracujícím. (KOM, 2009, s. 8; Saxonberg, nadch.) Jak tvrdí Saxonberg (nadch.), ženy nemohou doufat v dosažení rovnosti s muži, dokud muži nezačnou s ženami sdílet pečovatelské povinnosti, neboť teprve tehdy, až nebude existovat žádný vztah mezi genderem a rodičovskou dovolenou, ztratí zaměstnavatelé jejich ekonomické podněty k diskriminaci žen ve prospěch mužů. Proto se teď velkou výzvou stalo zaměření se na politiky, které mají podporovat muže v převzetí více pečovatelských a rodinných povinností (KOM, 2009). Pokud budou muži-otci podporováni strávit delší čas doma péčí o své děti a zároveň ženy-matky budou podporovány v aktivitě na pracovním trhu, potom tyto rodinné politiky pomohou zvýšit genderovou rovnost v rodině i na pracovním trhu (Saxonberg, 2003, cit. In Saxonberg, nadch.). Na základě stejných propočtů přišly Gornick a Meyers (2001) s teorií, jak dosáhnout genderově rovné (egalitářské) společnosti.

4.1 Společnost rovně sdílející pracovní a rodinné povinnosti

Dual-earner/dual-carer model odkazuje k ekonomicky a sociálně rovnému nastavení mezi partnery, tzn. že muži i ženy rovným dílem působí na trhu práce a stejně tak si i rovnoměrně rozdělují neplacenou práci v domácnosti. Model zároveň odkazuje k přijetí společenského významu péče poskytované rodiči (Fraser, 1994, cit. In Formánková, 2007, s. 14; Gornick, Meyers, 2001), který je v rozporu s ideálem defamilizace (viz kapitola 3.2.2). Zásadním předpokladem pro fungování tohoto modelu je, že státní politiky rodičům (ženám i mužům) umožní efektivně balancovat rodinné a pracovní povinnosti a že muži přesunou jistý objem svého času z placeného zaměstnání domů. Hlavním úkolem státní politiky v dosažení společnosti, ve které partneři rovným dílem sdílejí rodinné povinnosti i aktivitu na trhu práce, je dovolit rodičům snížení počtu

pracovních hodin, poskytovat rodičům alternativní zdroje příjmu během raných let života dětí, substituovat péči o starší děti a vytvořit pobídky pro muže k vyšší míře sdílení pečovatelských povinností v rodině. (Gornick, Meyers, 2001.) Autorky Ellingsæter a Leira (2006) uvádějí, že ve skandinávských státech tento model již od druhé poloviny 20. století převládá. Podle mého názoru, který vychází ze znalosti přetrvávající genderové nerovnosti a statistik genderově nerovného rozdělení domácích povinností mezi partnery, dokonce ani Skandinávie nedosahuje modelu dual-earner/dual-carer. Namísto toho se nachází někde mezi modelem dual-earner/female-state-carer¹⁴ a dual-earner/dual-carer. Každopádně rodinný model dual-earner/dual-carer by měl být cílem všech států, protože *vize případné budoucí rovnosti mezi pohlavími v rámci domova stejně jako na trhu práce je viděna jako důsledek rovného rozdělení rodinných povinností, resp. rodičovské dovolené mezi oba partnery.*

Sdílení rodičovské dovolené může být nahlíženo jako způsob vykořenění důsledků, které by nerovný genderový vztah měl na šance mužů a žen na pracovní vzestup. Kdyby si otcové brali rovný díl placené rodičovské dovolené, mohlo by to mít dopad na organizaci práce a postoj k jednotlivým pohlavím na pracovišti. (Berqvist and Jungar, 2000, s. 164.)

4.1.1 Podpora veřejných politik

Gornick a Meyers (2001) identifikují tři oblasti politik podporujících harmonizaci práce a rodiny – schémata rodinné dovolené,¹⁵ finančně dostupná a kvalitní péče o děti, a nařízení platná na trhu práce. Podle autorek by dovolená pro potřeby rodičů měla vypadat následovně: Stát by měl poskytovat krátkodobou mateřskou/otcovskou dovolenou, která by štědře nahrazovala ušlý plat a chránila pracovní místo pečujícího rodiče, který by během prvního roku dítěte o něj pečoval doma. Krátká mateřská dovolená posiluje zapojení žen na trhu práce, neboť ženy se do zaměstnání vracely dříve, a tudíž neztrácejí svou kvalifikaci, což by následně vedlo k genderovým nerovnostem na pracovním trhu. Další dva roky by měla být poskytována rodičovská dovolená tak, aby umožňovala kombinaci péče o dítě s částečnou participací na trhu práce. V tomto bodě je obzvláště důležité, aby péče o dítě byla rovnoměrně rozdělena mezi oba partnery, protože genderové nerovnosti se prohlubují, berou-li si matky podstatně větší díl rodičovské dovolené než otcové. Pro potřeby péče o starší dítě by měl stát rodiči umožnit odejít na dočasnou dovolenou z rodinných důvodů. Všeobecně pak

¹⁴ Tuto kategorii jsem doplnila sama jako model určující přechod mezi existujícími kategoriemi, kdy jsou v současnosti oba partneři nuceni vydělávat peníze v rámci trhu práce, ale pečující povinnosti jsou stále ještě podle tradičního rozdělení na bedrech ženy, přičemž stát pomáhá ženě sladit tyto dvě sféry.

¹⁵ zahrnuje mateřskou a otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, pracovní volno z důvodu péče o dítě atd.

platí, že pro dosažení rovnosti mezi muži a ženami skrze harmonizační opatření veřejných politik záleží minimálně na třech prvcích rodičovské dovolené: výši benefitu nahrazující rodiči ušlý výdělek, využití nepřenositelných benefitů pro otce (systém “use or lose”, kdy pokud otec tuto dávku nevyčerpá, rodina o ni přijde, neboť není přenositelná na matku), a veřejných vzdělávacích kampaní (např. pro zaměstnavatele). (Ellingsæter 1999, Haas, Hwang 1999, Leira 1999, Moss, Deven 1999, cit. In Gornick, Meyers, 2001.)

Zajištění kvalitní externí péče o děti je viděno jako další krok umožňující oběma rodičům participovat na trhu práce, zatímco o jejich dítě je postaráno. Předpokladem služeb péče je jejich finanční a územní dostupnost. Autorky v souvislosti s centry péče o děti zdůrazňují ještě jeden důležitý cíl, kterým je “poskytovat péči pomocí systémů, které nevytváří genderově segregovanou a málo placenou pečovatelskou práci pro ženskou pracovní sílu.” (Gornick, Meyers, 2001.) Tento cíl je podstatný, neboť ačkoli veřejné služby péče o děti pomáhají ženám sladit pracovní a rodinný život, na druhé straně mají opačný efekt v tom, že utvrzují pečovatelskou roli žen tím, že sektor péče o děti je ve všech státech značně feminizovaný, tzn. využívá převážně ženské pracovní síly (viz kapitola 1.2).

Třetím velkým úkolem pro sociální stát je regulovat práva a povinnosti zaměstnanců. Hlavním požadavkem pro vytvoření dual-earner/dual-carer společnosti je, aby se oba rodiče podíleli na domácí péči a výchově dítěte (zvláště v prvních letech života dítěte) rovným dílem. Aby toto bylo možné, musí stát umožnit zkrácení pracovní doby ze 40 hodin týdně na 35 až 37.5 hodiny za týden. Zkrácení pracovní doby na jedné straně pomůže pracujícím rodičům zvýšit čas strávený s rodinou a na straně druhé může snížit nezaměstnanost. Dále musí stát zajistit spravedlivou odměnu (plat a benefity) a jistotu zaměstnání také pro zaměstnance pracující na částečný úvazek, a to z toho důvodu, že “[p]olitiky podporující odměnu a jistotu zaměstnání pro pracovníky s částečným úvazkem (...) mají potenciálně významné dopady na rovnost mužů a žen v tom, že drtivá většina pracovníků na částečný úvazek jsou ženy.” (Gornick, Meyers, 2001.)

Tato kapitola si kladla za cíl propojit politiku harmonizačních opatření s dosahováním žádoucího stavu genderové rovnosti ve společnosti. V první části jsem představila 3 faktory ovlivňující pečovatelské strategie rodičů, přičemž jsem jako klíčový nástroj k ovlivňování této strategie identifikovala právě opatření státní sociální politiky vzhledem k harmonizaci práce a rodiny. Z druhé části kapitoly v metodologické části vyvozují indikátory pro vlastní měření nastavení jednotlivých harmonizačních

opatření. Zároveň mi tato kapitola poslouží jako podklad pro vyhodnocení těchto opatření vzhledem k jejich dopadu na genderovou rovnost.

Metodologická část

5 Otevřená metoda koordinace

Problematika harmonizace pracovního a rodinného života se objevuje napříč všemi vyspělými zeměmi, tedy i v České republice anebo ve Švédsku. V jednotlivých zemích se však liší míra výskytu a přístup k této problematice. Právě odlišnost míry problémů v jednotlivých státech, mezi nimi i problematiky harmonizace práce a rodiny, vedla k rozvoji mezinárodních srovnávacích studií, které měly za cíl identifikaci, analýzu a explanaci podobností a rozdílů mezi jednotlivými společnostmi (Hantrais, 1995). Tato metoda se Evropské unii stala vodítkem pro vytvoření nástroje zvaného *otevřená metoda koordinace*. Tato metoda je založena: a) na společném identifikování a definování cílů, jež mají být dosaženy, b) na společně stanovených měřících nástrojích, a c) na benchmarkingu, tedy srovnávání výkonů jednotlivých členských států a výměně příkladů dobré praxe (Klimplová, 2008, s. 28). Stručně shrnuto, otevřená metoda koordinace má za úkol sledovat počínání jednotlivých států v řešení identifikovaných problémů, porovnat jejich přístupy a vyhodnotit nejefektivnější z nich. Díky této, dalo by se říci, databázi zkušeností jednotlivých (členských) států si mohou ostatní státy vzít ponaučení z již vyzkoušených metod a mohou dle svých možností implementovat již osvědčené metody za účelem co nejrychleji docílit zmírňování důsledků problémů či jejich úplného odstranění. Záměrně píší, že si státy *mohou* vzít ponaučení a *mohou* implementovat osvědčené metody, protože otevřená metoda koordinace spadá pod měkké právo EU a je tedy pro státy nezávazná a umožňuje flexibilní přístup v implementaci doporučení. (Rhodes, 2005, cit. In. Klimplová, 2008, s. 28; Taylor-Gooby, 2004.) Mě tento nástroj EU přivedl k myšlence navrhnout takové indikátory harmonizace práce a rodiny, které by bylo možné mezinárodně porovnat a s jejich pomocí vyhodnotit, které harmonizační opatření podporují dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti. V tomto konkrétním případě budu porovnávat indikátory přístupu České republiky a Švédska k problematice harmonizace rodinného a pracovního života.

5.1 Výzkumné otázky

Vzhledem k tomu, že jsem si pro tuto komparaci vybrala Švédsko, které je považováno za jednu ze zemí s nejvyšší mírou genderové rovnosti¹⁶ a relativně úspěšným systémem odbourávání genderových stereotypů, není za výstup této práce považováno rozuzlení o tom, která ze dvou porovnávaných zemí je dále v pomoci pracujícím rodičům sladit

¹⁶ Výsledky Gender gap reportů za posledních pár let (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009).

rodinné a pracovní povinnosti, neboť toto je od počátku evidentní. Výstupem této práce by mělo být zodpovězení hlavní výzkumné otázky: *Podporují harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti?*

Hlavní výzkumnou otázku by mi měly pomoci zodpovědět dílčí výzkumné otázky, které mi vyplynuly z teoretické části:

- Byla do procesu tvorby harmonizačních opatření v České republice a ve Švédsku integrována genderová perspektiva, která by zajistila, že jednotlivá opatření budou podporovat dosažení genderové rovnosti ve společnosti?
- Jaká opatření podporující harmonizaci práce a rodiny je možné identifikovat v české a švédské politice?
- Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za bariéru v dosahování genderové rovnosti ve společnosti?
- Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za přínosná pro podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti?

5.1.1 Operacionalizace

Na tomto místě popíši, jak budu postupovat v samotné analýze práce, která si klade za cíl postupným zodpovězením dílčích výzkumných otázek identifikovat ta harmonizační opatření, která vedou k dosahování genderové rovnosti, a tím i odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, zda současná opatření Švédska a České republiky podporují naplňování tohoto cíle.

➤ *Jaká opatření podporující harmonizaci práce a rodiny je možné identifikovat v české a švédské politice?*

Pro zodpovězení této otázky provedu analýzu sociálních politik a vytipuji taková opatření, která mohou mít vliv na pečovatelské strategie rodičů. Tato opatření následně v šesté kapitole detailně představím, neboť budou sloužit jako podklad pro analýzu dopadů na genderovou rovnost.

➤ *Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za bariéru v dosahování genderové rovnosti ve společnosti? Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za přínosná pro podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti?*

Odpověď na tyto dvě otázky vyplyne z analýzy identifikovaných opatření harmonizace práce a rodiny a jejich efektů na genderovou rovnost. Jednotlivé efekty budou kategorizovány do tří skupin, jako genderované, degenderované a degenderizované. První dvě kategorie odkazují ke kategoriím podle typologie Leitner, která tyto

kategorie vnímá následovně. *Genderovaná* opatření jsou ta, která připisují rodinné povinnosti pouze nebo převážně jednomu z partnerů (ženě), devalvují hodnotu rodinné péče oproti hodnotě zaměstnání či neposkytují dostatečně pružný návrat do zaměstnání, čímž brání dosahování genderové rovnosti. Jako *degenderovaná* opatření jsou vnímána ta opatření, která neodkazují k biologickým rozdílům, poskytují možnosti přechodu mezi rodinou a zaměstnáním a umožňují finanční nezávislost pečující osoby. Degenderovaná opatření podle Leitner sice nebrání dosahování genderové rovnosti, ale podle mého názoru ji ani nepodporují, čímž implicitně podporují stávající nerovné rozdělení rolí. Proto jsem přidala ještě jednu kategorii, kterou podle Saxonberga pojmenovávám *degenderizovaná*. *Degenderizovaná* opatření pak referují k těm opatřením, která aktivně podporují rovné sdílení rodinných povinností mezi partnery a obsahují explicitní pobídky pro otce, aby se více zapojili do péče o děti, a pro matky, aby se rychleji vracely do zaměstnání.

Dopad jednotlivých harmonizačních opatření na genderovou rovnost bude zkoumán na základě komparace stanovených indikátorů následujícím způsobem:

- *délka rodičovské dovolené* – Během dlouhé RD zastarává pečujícím osobám (ženám) kvalifikace a následně mají problém se uplatnit na trhu práce.
- *výše rodičovského příspěvku* – Nízké příspěvky devalvují hodnotu péče oproti hodnotě placeného zaměstnání. Navíc nízké příspěvky zapříčiňují, že to jsou právě ženy, které odchází na rodičovskou dovolenou, neboť mají většinou nižší plat než jejich partneři, což z ekonomického hlediska rodiny tuto volbu validuje.
- *flexibilita rodičovské dovolené* – Budu měřit, jaké možnosti mají rodiče pro čerpání RD (do kdy musí RD vyčerpat, má-li RD variantní řešení atd.), tedy pomáhá-li RD harmonizovat rodinu a práci podle potřeb jednotlivých rodičů.
- *podpora otců k odchodu na RD* – V tomto případě budu měřit explicitní pobídky k rovnějšímu sdílení povinností (existence otcovské kvóty). Vyrovnávání rodičovských povinností mezi partnery by mělo vést k větší rovnosti mužů a žen na trhu práce.
- *dostupnost služeb péče o děti* – Bude hodnocena teritoriální i finanční dostupnost služeb pro rodiče s malými dětmi. Nedostatečná dostupnost služeb péče o děti brání pečujícímu rodiči (ženě) v návratu na pracovní trh.
- *flexibilní formy zaměstnání* – Bude hodnoceno využívání částečných úvazků z hlediska poptávky zaměstnanců a nabídky zaměstnavatelů, neboť částečný úvazek je viděn jako možnost, jak sladit pracovní a soukromý život.

- *Byla do procesu tvorby harmonizačních opatření v České republice a ve Švédsku integrována genderová perspektiva, která by zajistila, že jednotlivá opatření budou podporovat dosažení genderové rovnosti ve společnosti?*

Na tuto otázku bude odpovězeno v závislosti na analýze jednotlivých harmonizačních opatření z hlediska jejich dopadu na genderovou rovnost. Podle převládajících statusů jednotlivých opatření vydedukuji, zda bylo či nebylo při tvorbě politiky myšleno na důsledky této politiky pro dosahování genderové rovnosti.

5.2 Komparativní analýza

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem zvolila případovou studii¹⁷, kdy jsem se pomocí metody komparačního výzkumu snažila zhodnotit dva přístupy k řešení jednoho z nových sociálních rizik – harmonizace práce a rodiny. Jako případ ve svém výzkumu považuji přístup vybraných států Švédska a České republiky k harmonizaci pracovních a rodinných povinností vzhledem k cíli dosažení genderové rovnosti. Budou prozkoumána harmonizační opatření obou států a jejich (potenciální) výstupy pro dosahování genderové rovnosti ve společnosti. Na výzkumné otázky bude odpovězeno pro každý stát individuálně tzv. interní analýzou, která přinese poznatky o shodných a rozdílných rysech ve vybraných státech (Žižlavský, 2003). Tyto výsledky poslouží k identifikaci těch harmonizačních opatření, která mají, a těch, která nemají pozitivní dopad na dosahování větší rovnosti mužů a žen. Výsledek těchto zjištění bude následně přetransformován do jednotlivých doporučení k další akci, které by v rámci otevřené metody koordinace mohly sloužit k výměně dobré praxe mezi státy.

5.2.1 Použité výzkumné techniky

K zhodnocení přístupů obou států je použita analýza primárních a sekundárních dat.

Analýza dat na primární úrovni probíhá jako analýza sociálních politik, které byly zkoumány se záměrem získat povědomí o přístupu a identifikovat jednotlivá opatření České republiky a Švédska k jednomu z nových sociálních rizik – harmonizaci pracovního a rodinného života. Sekundární analýza dat pak užívá již sesbíraných dat, která jsou relevantní vzhledem k tématu této práce. Hlavními sekundárními daty použitými pro potřeby tohoto výzkumu byly statistiky a výzkumy jiných autorů a institucí souvisejících s tématem genderové rovnosti, péče o dítě, zaměstnanosti žen a mužů apod.

¹⁷ Případová studie je obvykle popisována jako „detailní a intenzivní výzkum jednoho nebo malého počtu případů“ (Becker and Bryman, 2004, s. 194).

5.2.2 Výzkumný vzorek

Tato případová studie se zabývá výzkumem politik podporujících harmonizaci pracovních a rodinných povinností dvou vybraných států – České republiky a Švédska. Vzorkem se tedy stávají tyto dva státy a jejich přístupy k potřebě rodičů s dětmi sladit rodinu s prací. K výzkumu bylo užito záměrného výběru vzorku (Neuman, 2006; Žižlavský, 2003). Na základě zjištění Gender gap reportu (viz příloha 1) jsem k porovnání s ČR vybrala Švédsko, které je jedním z nejvíce genderově rovných států. Jelikož se budu zabývat situací dvou konkrétních států, netvrdím, že je můj vzorek reprezentativní a že je možné výsledky generalizovat také na ostatní státy. Nicméně si myslím, že mohu vyprodukovat teoreticky zajímavé výsledky, které by mohly posloužit jiným výzkumníkům jako podklad pro hlubší rozpracování nebo pro aplikaci výzkumného designu na harmonizační opatření jiných států. (Becker, Bryman, 2004, s. 194-195.)

5.2.3 Výzkumná omezení

Komparativní metoda srovnání dvou či více států s sebou vždy nese potenciální problém shromažďování relevantních dat vhodných ke komparaci. Problémem se může stát, není-li možné najít data stejného typu ve všech zkoumaných jednotkách. V některých oblastech nemusí národní záznamy existovat nebo nemusí být evidovány dlouho do minulosti, což může výzkumníkům znemožnit data pro jednotlivé jednotky porovnat a vyvodit z nich závěry. (Hantrais, 1995.) Tohoto problému si jsem vědoma, a proto v co největší míře pracuji se statistikami OECD nebo EU, které obsahují data pro oba zkoumané státy a ve všech státech užívají shodně definovaných indikátorů a měřících nástrojů. V tomto případě se tedy mohu spolehnout na relevanci prováděných komparací. Ve své práci uvádím i výzkumy nebo statistiky získané z jiných zdrojů. Tato data však neaspírají na komparaci, slouží pouze pro dokreslení reálné situace státu.

5.3 Reliabilita

Výzkum je reliabilní, zopakují-li nezávislí výzkumníci výzkum a dojdou přitom ke stejným zjištěním a závěrům jako původní výzkumník. Za pomoci analýzy dokumentů byly zkoumány dva sociální státy a jejich veřejné politiky, které můžeme charakterizovat jako relativně stabilní. Výzkum je tedy nastaven tak, aby bylo možné analýzu zopakovat nezávislími výzkumníky a splnit tak podmínku reliability.

5.4 Validita

Validita vypovídá o tom, do jaké míry naše závěry zrcadlí to, co jsme měřili. Hlavní otázkou validity je, zda jsme opravdu měřili to, co jsme zamýšleli měřit, a tedy zda naše závěry opravdu vychází z našich zjištění. Výzkum si kladl za cíl prověřit efekt harmonizačních opatření vybraných států na dosahování genderové rovnosti. Ve své práci jsem představila hlavní genderové nerovnosti a popsala jsem důvody jejich vzniku, čímž jsem explicitně charakterizovala příčiny bránící dosahování genderové rovnosti. Dále jsem představila názory řady autorů a autorek, kteří se shodují, že výběr pečovatelských strategií rodiny do značné míry závisí na politice státu, konkrétně na opatřeních harmonizace práce a rodiny. Tato opatření jsem pak analyzovala v závislosti na příčinách genderové nerovnosti a s vizí citovaných autorů a autorek o nastavení genderových vztahů ve společnosti, o kterých se věří, že povedou k dosažení rovnosti mužů a žen.

Empirická část

6 Politiky pomáhající harmonizovat práci s rodinou

V teoretické části jsem se snažila vysvětlit, proč je tak důležité věnovat náležitou pozornost potřebě rodičů balancovat rodinný a profesní život, a také jsem identifikovala sociální stát jako producenta balíčku veřejných politik, které by měly svým občanům pomoci žít spokojeně a v blahobytu. V této kapitole se budu věnovat identifikaci a popisu těch politik obou států, které mi z teoretické části vyplynuly jako zásadní pro podporu harmonizace práce a rodiny – rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku. Kapitola následující (sedmá) bude již jednotlivá opatření analyzovat z hlediska jejich efektu na genderovou rovnost. Co se týká rodinné politiky, budu se zabývat současnou situací organizace rodičovské dovolené a přístupem rodičů ke službám péče o děti. V rámci politiky zaměstnanosti se budu soustředit na způsob, jakým je v procesu s pracujícími rodiči zacházeno, jaké možnosti zaměstnanosti mají (formy úvazku atd.) a kdo je obvykle využívá.

6.1 Rodinná politika

Následující prostor věnuji harmonizačním opatřením, identifikovaným v ČR a ve Švédsku. Nejprve vždy představím přístup Švédska a poté zvolený přístup Česka.

6.1.1 Rodičovská dovolená

Mnoho výzkumníků zdůrazňuje, že potenciální vliv dávek rodičovské dovolené na strukturu rodinně-pracovních vztahů závisí na velikosti, délce a cílové skupině rodičovských benefitů (Kravchenko, 2008, s. 85).

Na základě nastavení těchto faktorů (délka, velikost a cílová skupina benefitů) rodičovské dovolené se vytváří podněty pro zaměstnanost, počet pracovních hodin a „dělání kariéry“ před tím, než se žena (pár) rozhodne mít děti (Näsman, 2000, s. 132). *Je evidentní, že nastavení parametrů rodičovské dovolené může velmi významně ovlivnit reprodukční chování obyvatel, a je tedy v zájmu státu zohlednit následky zvolených politik na jednání občanů.* Vědci se shodují, že „více dětí se rodí tam, kde jsou pro sladování dobré podmínky. Tedy tam, kde je zaměstnanost žen relativně vysoká (...), a to i v případě žen s dětmi. A naopak se nerodí tam, kde žena s dítětem v podstatě nemá šanci se na pracovní trh vrátit.“ (Marksová-Tominová, 2008, s. 1.) Pokud je tedy jedním ze současných cílů státu zvýšit porodnost, musí tomu odpovídat i opatření rodinné politiky, která by měla podporovat a svým nastavením umožňovat vysokou

zaměstnanost žen. Například mateřská či rodičovská dovolená, jak se shodují vědci (Gornick, Meyers, 2001; Marksová-Tominová, 2008; Saxonberg, nadch.), by neměla být příliš dlouhá, neboť poté znesnadňuje pečujícímu rodiči (většinou matce) návrat na trh práce. Z toho důvodu se dlouhá doba strávená doma s dítětem jeví spíše jako protirodinné opatření, protože nepřispívá k tomu, že rodiče (ženy) děti vůbec mají (Marksová-Tominová, 2008, s. 1-2).

Švédsko

V této podkapitole představím současná opatření rodinné politiky ve Švédsku týkající se rodičovské dovolené (RD) – její délky, výše rodičovských příspěvků, cílové skupiny benefitů a podmínky pro čerpání těchto benefitů. Následující informace byly čerpány z těchto zdrojů: Eurofound, 2007; Försäkringskassan, 2008; Kravchenko, 2008; a Gateway, 2008.

Švédsko rodičům nabízí rodičovskou dovolenou v délce 480 dní (cca 16 měsíců) a rodičovské příspěvky umožňuje čerpat oboum, matkám i otcům. Mají-li rodiče dítě ve střídavé péči, pak každému z rodičů náleží dávky rodičovské dovolené v délce 240 dní. Je-li pouze jednomu z rodičů přiznáno opatrovnictví, čerpá pak jeden rodič všech 480 dní. Každému z rodičů jsou z celkového objemu RD rezervovány 2 měsíce, tedy 60 dní. S těmito 120 dny (60 dní pro matku a 60 dní pro otce) není možné hýbat ve prospěch druhého z partnerů. Pokud se tedy kdokoli z partnerů rozhodne svůj díl nevyčerpat (neodejde na RD nebo čerpá méně než dva měsíce dovolené), rodina pro tento čas ztrácí nárok na rodičovskou dávku a příspěvek propadne (tzv. „use or lose“ systém). Teoreticky po vyčerpání „rezervace“ zbývá každému z partnerů ještě 180 dní s nárokem na rodičovský benefit, se kterým již partneři mohou naložit dle vlastního uvážení – buď si tuto dobu mohou rozdělit rovným dílem nebo libovolným poměrem (celých 360 dní může čerpat pouze jeden z nich).

Matka i otec dítěte mohou být na RD současně, ale pouze jeden z nich může čerpat rodičovský příspěvek pro dané období. Matky mohou začít čerpat rodičovskou dovolenou (tzn. čerpat rodičovský příspěvek) již 8 týdnů před předpokládaným porodem. Otcí mohou začít čerpat dávky dnem, kdy je dítě přivedeno na svět. Dávky RD umožňují pečujícímu rodiči zůstat po určitou dobu doma s dítětem. Do jisté míry nahrazují rodiči ušlou mzdu za dobu, kdy kvůli péči o dítě nemohl pracovat. Veškeré rodičovské dávky jsou vypláceny z nemocenského pojištění nebo z daní a nepůsobí tedy žádné přímé výdaje zaměstnavateli pečujícího rodiče. Aby na tyto dávky ovšem rodič měl nárok, musí být zaměstnán – a tedy pojištěn, a současně musí ve Švédsku žít po

dobu nejméně 12 měsíců. Švédský systém rozlišuje tři úrovně rodičovské dávky, kde jedna je odvislá od příjmu, který rodič má, a dvě jsou vyplácené paušálně na den.

Prvních 390 dní rodičovské dovolené může být vypláceno dvěma způsoby. Prvním způsobem je čerpání dávek nemocenského pojištění zaměstnanců ve výši 80 % příjmu, přičemž dávka je omezena finančním stropem. Finanční strop pro čerpání rodičovských dávek z nemocenského pojištění pro rok 2009 činil 874 švédských korun (2 280 Kč) na den. Druhý způsob vyplácení je dávka v základní výměře, která činí 180 švédských korun (cca 470 Kč¹⁸) na den. K základní výměře příspěvku se rodič přihlašuje tehdy, pokud má nízký nebo žádný příjem. Aby však prvních 180 dní (z uvedených 390, po kterých má rodič nárok na dávky vypočítané dle příjmu) mohl rodič čerpat dávky z nemocenského pojištění, musí splnit podmínku přesahovat denní příjem 180 švédských korun (vypočítáváno z ročního příjmu) během 240 dní předcházejících dni předpokládaného porodu. Stejná podmínka čerpání dávek z nemocenského pojištění se nevztahuje na zbylých 210 dní, které je možno čerpat v podobě dávek odvislých od příjmu rodiče.

Třetí úroveň vyplácených dávek v rámci RD je minimální plošná sazba a je vyplácena po dobu posledních 90 dnů. Tato sazba je vyplácena pro všechny rodiče ve stejné výši. Denní příspěvek pro děti narozené po 1.7.2006 se rovná 180 švédským korunám (470 Kč) a pro děti narozené před tímto datem 60 švédským korunám (235 Kč). Pro snadnější orientaci ve výplatě a podmínkách rodičovských dávek ve Švédsku přikládám tabulku, která sumarizuje výše popsany systém.

Tabulka 6.1: Rodičovské příspěvky ve Švédsku – shrnutí

480 dní	390 dní Dávky z nemocenského pojištění (80 % příjmu) nebo Základní dávka (SEK 180 za den)	Prvních 180 dní – Dávky z nemocenského pojištění, je-li splněna podmínka denního příjmu, který překročil základní denní výměru (SEK 180 na den) po dobu 240 dní předcházejících předpokládanému datu porodu; v opačném případě základní dávka
		210 dní – Dávky z nemocenského pojištění, činí-li více než základní dávka
	90 dní – Minimální dávka (SEK 180 za den)	

Založené na informacích získaných z těchto zdrojů: Eurofound, 2007; Försäkringskassan, 2008; Kravchenko, 2008; Gateway, 2008.

Rodičovský příspěvek lze ve Švédsku čerpat několika způsoby podle toho, kolik hodin týdně rodič na rodičovské dovolené pracuje v porovnání s plným pracovním

¹⁸ Částky jsou převáděny podle kurzovního lístku ČNB platného pro den 7.4.2010

úvazkem. Je možné čerpat plnou částku, pokud pečující rodič v té době nepracuje vůbec, tři čtvrtiny příspěvku pracuje-li nanejvýš jako čtvrtinový úvazek (max 10 hod za týden), poloviční částku pracuje-li nejvíce na půl úvazku (max 20 hod za týden), jednu čtvrtinu příspěvku pracuje-li týdně nanejvýš jako tří-čtvrtinový úvazek (max 30 hod za týden) nebo osminový příspěvek, pokud rodič pracuje nejvíce sedm osmin normálního pracovního týdne (max 35 hod za týden).

Tabulka 6.2: Přehled možných variant čerpání rodičovského příspěvku

Odpracovaných hodin za týden	Nárok na příspěvek (v %)
0	100
1-10	75
11-20	50
21-30	25
31-35	12,5
36-40 ¹⁹	0

Založené na informacích získaných z těchto zdrojů: Eurofound, 2007; Försäkringskassan, 2008; Kravchenko, 2008; Gateway, 2008.

Mimo práva odejít na rodičovskou dovolenou v délce až 420 dnů²⁰ mají rodiče nárok ještě na mateřskou a otcovskou dovolenou. Mateřská dovolená je ve Švédsku 14 týdnů a pro matky je povinná. Mateřská dovolená se čerpá 7 týdnů před předpokládaným termínem porodu a 7 týdnů po porodu. Otec může čerpat 10 dní otcovské dovolené během období následujícího bezprostředně po porodu, aby mohl ženě pomoci s novorozencem a začít si budovat vztah s dítětem. Dávky mateřské a otcovské jsou vypláceny ve výši 80 % předešlého příjmu.

Česká republika

V této podkapitole představím současná opatření české politiky rodičovské dovolené (RD) – její délky, výše rodičovských příspěvků, cílové skupiny benefitů a podmínky pro čerpání těchto benefitů.

Rodinná politika České republiky byla v nedávné době reformována a konečně i českým rodičům přinesla právo rozhodnout, jak dlouho chtějí na rodičovské dovolené se svým dítětem zůstat.²¹ Současný systém nabízí 3 rychlostní možnosti odchodu na RD a způsoby čerpání rodičovského příspěvku – klasické, rychlejší anebo pomalejší čerpání. Rodičovský příspěvek je vždy vyplácen měsíčním paušálem, ale jeho výše se mění

¹⁹ Průměrná týdenní pracovní doba ve Švédsku

²⁰ Délka rodičovské dovolené (480 dní) minus 60 dní rezervovaných pro otce, resp. matku.

²¹ Již v roce 2005 bylo za cíl rodinné politiky deklarováno: „[v]ytvořit příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů“ (Národní, 2005: 9), avšak teprve rok 2008 přinesl reformu, která volbu životních strategií do jisté míry umožňuje.

podle zvolené doby čerpání. *Zvýšená výměra* pro rychlejší čerpání příspěvku je stanovena na 11 400 Kč měsíčně a čerpá se do 24 měsíců (2 let) věku dítěte. O tuto možnost může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) ve výši minimálně 380 Kč za den.²² *Základní výměra* pro klasické čerpání je určena ve výši 7 600 Kč a je vyplácena do 36 měsíců (3 let) věku dítěte. O tuto formu může požádat rodič, který má nárok na PPM nebo nemocenskou poskytovanou v souvislosti s porodem. *Snížená výměra* je stanovena ve výši 3 800 Kč měsíčně, avšak je pouze jednou ze složek pomalejšího čerpání, které se skládá ze dvou období – do 21 měsíců věku dítěte je vyplácena částka v základní výměře a poté do 48 měsíců (4 let) věku dítěte ve snížené výměře. Tento způsob čerpání je možný pro rodiče, který má nárok na PPM nebo kterému tento nárok nevznikl. (IP MPSV, 2010; MPSV, 2010c.) O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný orgán.²³ Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tj. ve snížené výměře až do čtyř let věku dítěte. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání nezměnitelná. Rodičovskou dovolenou nemusí rodič čerpat vcelku, ale pokud nechce, aby mu nárok na RD propadl, musí ji vyčerpat nejpozději do věku tří let dítěte. (MPSV, 2010b.)

Rodičovský příspěvek se čerpá po skončení čerpání PPM nebo od narození dítěte, pokud rodiči nárok na PPM nevznikl. Tento příspěvek se nevyplácí z nemocenského pojištění rodičů jako náhrada mzdy/platu, ale jako dávka státní sociální podpory.²⁴ Nárok na tento benefit má rodič²⁵ pouze, splňuje-li podmínku celodenní a řádné péče o nejmladší dítě v rodině po celý kalendářní měsíc. Aby rodič dostal této podmínce nesmí jeho dítě navštěvovat jesle (pro děti mladší tří let), resp. mateřskou školu (dítě starší tří let) více jak 5 kalendářních dní v měsíci, resp. více než 4 hodiny denně nebo více jak 5 kalendářních dní v měsíci. Nárok na rodičovský příspěvek rodiči nezaniká ani, zlepšuje-li rodič sociální situaci rodiny výdělečnou činností. Po dobu výdělečné činnosti však musí rodič pobírající rodičovský příspěvek zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. (IP MPSV, 2010; MPSV, 2010c; Štěpánková, 2010.)

²² Dávka PPM je vyplácena z nemocenského pojištění matky (otce) a pro rok 2010 se vypočítává jako 60 % z denního vyměřovacího základu pojištěnce (Úsporný, 2009).

²³ Doby a s ní související výši čerpání příspěvku je možné volit nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po 22. týdnu věku dítěte pro rychlejší čerpání a nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 21. měsíce pro volbu klasického čerpání. Pokud tak neučiní bude mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen příspěvek v pomalejším režimu čerpání. (MPSV, 2010a.)

²⁴ Jako státní sociální podpora se označují dávky „poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci“ (MPSV, 2010b).

²⁵ Fyzická osoba nahlášena k trvalému pobytu na území České republiky a občan Evropské unie, krytý Nařízením Rady (EEC) 1408/71 a 1612/68. U cizince se za trvalý pobyt na území České republiky považuje pobyt po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu. (MPSV, 2010c.)

Mimo rodičovskou dovolenou může matka (částečně i otec) čerpat mateřskou dovolenou (MD) po dobu 28 týdnů. Zaměstnankyně nastupuje MD zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne.²⁶ Mateřská dovolená nesmí být za žádných okolností kratší než 14 týdnů a nesmí být ukončena ani přerušena před uplynutím šesti týdnů po porodu. V rámci MD náleží matce, pokud byla v posledních dvou letech před porodem účastna na nemocenském pojištění minimálně po dobu 270 kalendářních dní, peněžitá pomoc v mateřství (PPM), která je náhradou mzdy/platu vyplácena z nemocenského pojištění matky. Výše PPM v roce 2010²⁷ za kalendářní den se vypočítává jako 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za rozhodné období (12 měsíců předcházejících měsíci, ve kterém bylo o příspěvek zažádáno).²⁸ (MPSV, 2010b; MPSV, 2010a; Štěpánková, 2010 Úsporný, 2009.) Otcům je nově od tohoto roku umožněno čerpat jednotýdenní otcovskou dovolenou (5 pracovních dní), přičemž mají nárok na dávku z nemocenského pojištění ve výši 60 % předešlého platu (stejně podmínky jako pro výplatu PPM). Otcovskou dovolenou musí otec čerpat nejpozději do 6 týdnů od narození dítěte. (MPSV, 2010b; Štěpánková, 2010; Úsporný, 2009.)

6.1.2 Služby denní péče o děti

Švédsko

Švédsko má za sebou dlouhou historii systému veřejného poskytování raného vzdělávání a péče o dítě. V 19. století bylo vzdělávání a péče o děti poskytována ve formě soukromých nebo charitativních iniciativ. V druhé polovině století byl švédský systém ovlivněn německým vzdělavatelem Friedrichem Fröbelem a bylo vybudováno velké množství školek. V roce 1994 byla návštěvnost jeslí a školek ovlivněna pokusem odradit matky dětí mladších tří let od užívání služeb denní péče. Stát rodinám, které o děti ve věku 1-3 roky pečovaly doma, nabízel příspěvek na dítě v hodnotě 2 000

²⁶ Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů.

²⁷ Pro rok 2010 byl MPSV ČR přijat tzv. Úsporný balíček, který má mít za následek snížení státních výdajů a tím pádem zvýšení příjmů státního rozpočtu. Na jeden rok se tak mění podmínky pro vyplácení některých dávek, např. z nemocenského pojištění. V roce 2009 byla výše PPM počítána jako 70 % denního vyměřovacího základu. Tato výše by měla platit opět po skončení dočasných úsporných opatření, tedy od roku 2011.

²⁸ Denní vyměřovací základ (DVZ) z rozhodného období prochází redukcí. Redukční hranice jsou od ledna 2010 následující: 791 Kč, 1 186 Kč a 2 371 Kč. Z DVZ do výše první redukční hranice se započítává 90 %, z části DVZ, která se pohybuje mezi první a druhou redukční hranicí se počítá 60 %, a z části DVZ pohybující se mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %. K části DVZ nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží, tedy se nezapočítává nic. Teprve takto zredukovaný denní vyměřovací základ podléhá výpočtu 60 % pro výši peněžitě pomoci v mateřství.

švédských korun na měsíc (5 218 Kč).²⁹ Nicméně tento benefit byl o rok později zrušen, možná díky snaze Evropské unie odstranit zábrany účasti žen na trhu práce. (Kravchenko, 2008, s. 90-94.) Služby denní péče o děti jsou placeny převážně ze státního rozpočtu tak, aby bylo všem rodičům umožněno dosáhnout na tuto službu.³⁰ Výsledkem vysoké státní dotace na služby péče o děti ve Švédsku je, že rodiče za pečovatelské služby zaplatí přibližně jen 11 % částky potřebné k umístění jednoho dítěte do zařízení pro děti. Díky této štědré pomoci od státu je více než 70 % matek a 80 % matek-samoživitelek aktivních na trhu práce. Právě vysoká zaměstnanost matek má za následek, že křivka dětské chudoby je ve Švédsku tak nízká – pouze 4 % dětí jsou ohroženy chudobou. (OECD, 2009.)

Švédský systém péče o děti zahrnuje děti předškolního věku (1-7 let) a děti školního věku (7-12 let), pro které připadají v úvahu volnočasové aktivity probíhající v době, kdy dítě není ve škole.

Péče o děti ve formě předškolních aktivit a péče o děti školního věku ve Švédsku tradičně představuje dvojí funkci: na jedné straně umožňuje rodičům zkombinovat rodičovství a zaměstnání, na druhé pak pomocí pedagogických aktivit vysoké kvality přispívá k nastavení příznivých podmínek pro dospívání dětí (Skolverket, 2006, s. 16).

Pro švédské rodiny nabízí tento výchovný systém kvalitní a finančně dostupné služby péče o dítě. Snad jedinou nevýhodou těchto služeb je, že jsou organizovány a financovány na komunální úrovni, což zapříčiňuje nerovnoměrnost rozložení služeb. (Kravchenko, 2008, s. 93; Skolverket, 2006, s. 16-17.) Podle zákona o vzdělávání jsou obce povinné poskytnout služby denní péče o děti ve věku mezi 1 rokem a 12 lety všem pracujícím či studujícím rodičům nebo pro děti se specifickou potřebou, a to v takové míře, aby rodiče mohli pokračovat ve studiu či v práci. Povinnost zajistit péči v rozsahu nejméně 3 hodin denně nebo 15 hodin týdně se vztahuje také na děti nezaměstnaných rodičů nebo rodičů na rodičovské dovolené. Navíc je všem dětem, které v daném kalendářním roce dosáhly nebo dosáhnou věku čtyř let, nabídnuta bezplatná příprava na školu v rozsahu minimálně 525 hodin za rok (začíná se vždy na podzim). Každé dítě starší jednoho roku má nárok na umístění v zařízení denní péče. Dítě bývá umístěno do 3-4 měsíců od podání žádosti a co nejblíže domovu, jak jen je to možné. Maximální

²⁹ Pokud byl pečující rodič zaměstnán na částečný úvazek (15-30 hod/ týden), byl mu rodičovský příspěvek snížen na 700 švédských korun (zhruba 1 826 Kč).

³⁰ Během let 2001 až 2003 byly představeny několikery reformy týkající se maxima poplatku za předškolní výchovu a univerzálnosti této výchovy pro čtyř- a pětileté děti (Skolverket, 2006, s. 16).

poplatek za předškolní aktivity a péči o děti školního věku je 3 %, 2 % nebo 1 % příjmu domácnosti pro první, druhé či třetí dítě rodiny (v tomto pořadí). Zároveň však platí, že měsíční poplatek nesmí být vyšší než 1 260, 840 nebo 420 švédských korun (cca 3 290, 2 190 nebo 1 095 Kč³¹). (Ellingsæter, Leira, 2006, s. 23; Näsman, 2000, s. 132; Skolverket, 2006, s. 15.) Nízké poplatky za služby denní péče o děti jsou výsledkem reformy, ve Švédsku nazývané jako *maxtaxa*, kterou v roce 2002 uvedla v platnost sociálně-demokratická strana. Tato reforma měla zajistit popularitu službám veřejné péče o děti mezi všemi příjmovými skupinami tak, aby se poplatek nikdy nemohl stát překážkou pro rodiče v umístění dítěte do pečovatelských center. (Timonen, 2004, s. 89.)

Pro děti ve věku 1-5 let jsou předškolní aktivity poskytovány formou mateřské školy (školky), domácí péče a otevřených školek. Pod pojmem *školka* je chápána institucionální péče o děti, které byly oficiálně přihlášeny svými rodiči, kteří buď pracují, studují, využívají rodičovské dovolené, jsou nezaměstnaní nebo mají děti se specifickou potřebou této péče. V rámci této péče jsou personálem poskytovány výchovné aktivity. *Domácí péčí* je nazývána služba, kdy se o děti v domácím prostředí stará opatrovnice. Také k této formě denní péče o děti musí rodiče, kteří pracují, studují atd., své dítě přihlásit. Poslední variantou jsou tzv. *otevřené školky*, kde se o děti stará personál spolu s rodiči, kteří jsou se svými dětmi doma. Do otevřených školek není potřeba se přihlašovat.

Denní péče o děti ve školním věku je přístupná pro všechny školou povinné děti do věku 12 let, včetně. V rámci těchto služeb si rodiče mohou vybrat z následujících možností: centra volného času, domovy domácí péče nebo otevřená centra volného času. *Centra volného času* nabízejí výchovné aktivity, které jsou nabízeny v době mimo školní výuku těm dětem, které byly k této službě přihlášeny rodiči, jež studují, pracují, jsou nezaměstnaní nebo na rodičovské dovolené, nebo dětem se specifickou potřebou pedagogických aktivit. *Domovy domácí péče* fungují na stejném principu jako u předškolních aktivit, kdy se opatrovnice o skupinu dětí stará v domácím prostředí. Poslední formou jsou *otevřená centra volnočasových aktivit*, která jsou alternativou péče prvních dvou nebo vhodným doplňkem domácí péče. Centra jsou zamýšlena především pro děti ve věku 10-12 let a není nutné se do nich přihlašovat. (Skolverket, 2006, s. 16-17.)

Počet přihlášených dětí k předškolním aktivitám či do služeb denní péče pro děti školního věku ve Švédsku od roku 1975 rapidně vzrostl. Především zájem o

³¹ Částky jsou převáděny podle kurzovního lístku ČNB platného pro den 7.4.2010.

volnočasové aktivity velmi dramaticky rostl od roku 1994, zatímco zájem o domovy domácí péče postupně již od roku 1985 klesá. (Skolverket, 2006, s. 18.) Tabulka II (viz přílohy) ukazuje počet dětí přihlášených v letech 2000-2005 na předškolní aktivity a k péči o děti školou povinné, jedná se o první dvě formy předcházejícího rozdělení služeb péče o děti. Počet přihlášených dětí má stoupající tendenci ve všech věkových kategoriích s výjimkou kategorie pod 1 rok, kde počet dětí kolísá. Tato kategorie je však vzhledem k počtu přihlášených dětí nepodstatná – pouze 30 dětí bylo podle této tabulky ve Švédsku přihlášeno ke kategorii dětí pod 1 rok (viz tabulka II).

Také Kravchenko (2008, s. 94) poukazuje na zajímavosti měnícího se podílu dětí přihlášených k výchovným předškolním aktivitám. Uvádí, že pro kategorii pod 1 rok je to 0 % přihlášených dětí, přičemž procento stoupá s věkem až do 5 let dítěte a poté je procentuální podíl opět spíše nevýznamný. Pro podrobnosti se podívejte na tabulku 6.3 níže. Nulový výskyt dětí pod 1 rok v předškolních aktivitách nám ukazuje mnoho ohledně toho, co je ve švédské společnosti všeobecně očekáváno. Očekává se, že rodiče budou nejméně jeden rok o své děti pečovat doma (silně familistické opatření). Nízký výskyt dětí ve věku 6 a 7 let v předškolních aktivitách poukazuje na skutečnost, že děti začínají s povinnou školní docházkou zhruba ve věku 6 let.

Tabulka 6.3: Podíl dětí ve Švédsku přihlášených k předškolním aktivitám (školky, otevřené školky, opatrovnice v domácím prostředí) podle věku

Věk	< 1	1	2	3	4	5	6	7
%	0	44,6	86,9	90,9	95,7	95,9	2,3	0,3

Zdroj: Kravchenko, 2008, s. 94

Česká republika

Také Česká republika má jisté zkušenosti s institucionální péčí o malé děti. Ve druhé polovině 20. století – za doby komunistické vlády – byla kvůli vysoké zaměstnanosti mužů i žen ve velkém zřizována zařízení pro denní péči o předškolní děti. Od roku 1990 však změnou hodnotové orientace a poklesu porodnosti začalo docházet k výraznému poklesu center péče o děti. V současnosti jsou největším problémem v ČR služby péče o děti do tří let, a to jak z hlediska finanční, tak teritoriální dostupnosti.³² Podle údajů ohledně docházky dětí do mateřských škol se zjistilo, že MŠ navštěvuje až 25 % dětí mladších tří let, pravděpodobně kvůli nedostupnosti jeslí nebo jiných zařízení péče o děti mladší tří let (Národní, 2005, s. 30; MPSV, 2010b) nebo kvůli finanční náročnosti na umístění dítěte do jeslí³³ (Saxonberg, Sirovátka, 2004, cit. In Bartáková, 2008, s. 32).

³² Služby péče o děti do tří let v ČR jsou předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky, především ze strany Evropské unie.

³³ Náklady na jesle mohou být až čtyřikrát vyšší než náklady na mateřskou školu.

V České republice se služby péče pro děti rozdělují do několika skupin – na služby péče pro děti do tří let věku, služby péče pro děti předškolního věku a služby péče pro děti mladšího školního věku (výčet typů zařízení je převzat z MPSV, 2010b). Mezi služby péče o děti mladší tří let patří zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení, a služby typu „baby-sitting“. *Jesle* jsou zvláštní zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dítěte. Původně byly zřizovány Ministerstvem zdravotnictví, nyní jsou zřizovateli nejčastěji obce, které tak činí podle svého uvážení a potřeb území. Je zcela na zřizovateli, jakou cenu za pobyt dětí stanoví. Ceny jsou tedy lokálně odlišné a zpravidla se pohybují ve výši 800 až 4 500 Kč za měsíc. Jak už jsem zmínila v úvodu podkapitoly, největším problémem je dostupnost těchto zařízení. Zatímco v roce 1990 bylo na území ČR 1 043 jeslí, v roce 2007 to bylo už jen 49 jeslí, které mohly zabezpečit denní péči o 1 445 dětí. (MPSV, 2010b.) Podle Marksové-Tominové (2008, s. 7) v současné době navštěvuje zařízení tohoto typu pouze 1 % dětí příslušné věkové kategorie. Druhým typem jsou *soukromá zařízení*, která zabezpečují individuální výchovnou péči o svěřené děti a zaměřují se na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních a výtvarných schopností nebo např. kulturně-hygienických návyků. Cena těchto služeb je stanovena jejím poskytovatelem na komerční bázi. Posledním typem služeb je tzv. „*baby-sitting*“, v rámci kterého může osoba poskytující služby pro rodinu a domácnost příležitostně krátkodobě vypomoci s hlídáním dětí (včetně dětí do tří let). Obsahem živnosti však není péče o děti do tří let věku dítěte. Poplatek je stanoven poskytovatelem na komerční bázi. (MPSV, 2010b.)

Asi nejznámějším zařízením péče o předškolní děti ve věku od tří let do nástupu povinné školní docházky jsou *mateřské školy* (MŠ). Také počet mateřských škol se po roce 1989 snížil, i když ne tak dramaticky jako počet jeslí (redukce o 24 %). Síť mateřských škol je oproti síti jeslí relativně hustá a rodiči hojně využívána. Dlouhodobě do MŠ dochází více než 90 % všech čtyřletých a pětiletých dětí a necelých 80 % tříletých dětí (Ettlerová et al., 2006, s. 86; Höhne, 2008, s. 17). Nicméně, lepší slučitelnosti profesního a rodinného života by pomohlo přizpůsobit otevírací hodiny MŠ potřebám zaměstnaných rodičů (MPSV, 2004, s. 153-154; Národní, 2005, s. 30). Mateřské školy mohou být zřízené buď státem, obcí, krajem, svazkem obcí nebo „soukromými“ zřizovateli, tj. církevními právníckými osobami nebo jinými právníckými osobami. V MŠ zřízených státem, krajem, obcí atd. je poplatek za služby nižší, neboť státní instituce tyto služby částečně dotují. Provoz MŠ je regulován školským zákonem a vyhláškou o předškolním vzdělávání. Vzdělávání v posledním

ročníku MŠ se v zařízení zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí poskytuje bezúplatně, zatímco v zařízeních zřizovaných soukromými právníckými subjekty se poskytuje za úplat. Dalším typem zařízení poskytující péči o předškolní děti jsou *soukromá zařízení*, zajišťující výchovu dětí, výuku a odborné vzdělávání. Poplatek za služby je stanoven jejím poskytovatelem na komerční bázi. Posledním typem je „*baby-sitting*“. Obsahem tohoto oboru činnosti je zejména zajišťování chodu domácnosti (vaření, úklid, praní, žehlení, péče o zahradu atd.), individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost. Poplatek za služby je stanoven jejím poskytovatelem na komerční bázi. (MPSV, 2010b.)

Do služeb péče pro děti mladšího školního věku spadají zejména *školní družiny a kluby*, ale i *služby soukromého typu* vztahující se k činnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. Obecně by se dalo říci, že obsahem těchto služeb je mimoškolní výchova a vzdělávání dětí, doučování nebo jiná výchovně vzdělávací činnost, jako jsou např. zájmové kroužky. (Höhne, 2008; MPSV, 2010b.)

Záměrem Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zavedením daňových výhod podpořit zaměstnavatele v poskytování služeb péče o děti (Prorodinný, 2008). Avšak výzkum v největších společnostech světa prokázal, že pouze 20 % velkých českých společností poskytuje svým zaměstnancům možnost odložit své děti do firemní školky, což byl jeden z nejnižších výsledků v rámci mezinárodního výzkumu ve 20 státech (Tesfachew, Zahidi, Ibarra, 2010, s. 9).

6.2 Politika zaměstnanosti

Na tomto místě se opět dostávám k faktu, který byl již diskutován v předchozích teoretických kapitolách, a to, že pouze dobrá rodinná politika sama o sobě nemůže učinit společnost rovnou. Politiky umožňující rovnováhu mezi profesním, osobním a rodinným životem nejsou jen o mateřství, otcovství, rodičovské dovolené nebo o přístupu k denní péči o děti, ale také o politice zaměstnanosti a pracovně-právních opatření přátelských k pracujícím rodičům a jejich rodinám. Práva pracujících rodičů ukrývají obrovský potenciál pro boj s genderovými stereotypy v zaměstnanosti, je však nutné zajistit zaměstnancům přístup k těmto právům nezávisle na jejich pohlaví. Tato podmínka se zdá být jednoduše splnitelná a samozřejmá v souladu s antidiskriminačním zákonem obou států, ale jak uvádí Valentová:

Antidiskriminační opatření někdy mohou ve svých důsledcích působit až kontraproduktivně. Pokud jsou zaměstnavatelé zákonem nuceni garantovat určité výhody svým pracovnícům (odchod na mateřskou dovolenou, péči o dítě v nemoci, přestup na částečný úvazek atd.), může to vést k tomu, že jisté firmy neoficiálně a implicitně přestanou ženy přijímat, protože se jim to může jevit jako ekonomicky výhodnější. (Valentová, 2004, s. 20.)

Jak ukazuje následující průzkum mezi pracujícími rodiči ve Švédsku, docílit genderově rovného jednání v zaměstnání není až tak jednoduché ani v jedné z genderově nejvíce rovných zemí světa (viz výsledky Gender gap reportu, příloha 1). Vycházím zde z výzkumu Haase a Hwanga, kteří udělali průzkum 200 švédských firem za účelem zjistit postoj obchodního světa k rodičovství. Výsledek byl, že pouze 3 % firem aktivně podporovaly muže, aby šli na rodičovskou dovolenou. V ostatních firmách se projevila buď pasivní opozice (nikdo mužům nebránil jít na rodičovskou dovolenou, ale tento čin pro ně mohl mít následky vzhledem k jejich kariéře) nebo podmíněčná podpora (podpora pouze, neexistovala-li jiná možnost, jak to vyřešit). (JāmO, 2006, s. 19.) To, co tady chci zdůraznit je, že *některé možnosti či služby, které mají náležet všem pracujícím rodičům – tedy pracujícím matkám i pracujícím otcům, jsou obvykle přístupné pouze ženám jako důsledek stále existující tradiční genderové dělby práce* (viz kapitola 2.1). Tato skutečnost je bez pochyb diskriminací pracujících otců a porušováním jejich práv na harmonizaci práce s rodinou.

Švédsko

Švédsko se může pyšnit vysokou mírou zaměstnanosti žen,³⁴ která je dána politikou švédského sociálního státu, který se snaží nastavit rovné podmínky pro všechny lidi tak, aby mohli žít způsobem, jakým oni sami chtějí. Politika plné zaměstnanosti obou, mužů i žen, má však pro sociální stát i jiný důvod – získání finančních prostředků na vysoké výdaje sociální ochrany obyvatel. Díky této politice se postupně zaměstnanost žen začíná vyrovnávat zaměstnanosti mužů. V roce 2007 byla zaměstnanost žen nižší pouze o necelých 5 % a z výsledků Gender gap reportu víme, že v roce 2009 byl rozdíl už jen 4 % (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 171; Schäfer, 2009, s. 75). V porovnání s ostatními zeměmi EU je v zaměstnanosti žen Švédsko vysoko nad průměrem (viz Tabulka III v přílohách).

Zaměstnavatelé mohou bez udání jakéhokoli důvodu se zaměstnancem uzavřít smlouvu na dobu určitou, ta má ovšem horní limit dvou let pro pětileté období. Po překročení dvouletého období je smlouva automaticky převedena na dobu neurčitou.

³⁴ V roce 2009 bylo 77 % žen aktivních na trhu práce (viz příloha 1).

(ISA, 2009.) Smlouvy na dobu určitou stejně jako jiné atypické formy zaměstnání, které pro zaměstnance znamenají nejisté pracovní místo, jsou všeobecně velmi často nabízeny mladým lidem a ženám. Z výzkumu Gustafsson, Kenjoh a Wetzels (2003, s. 247) prováděného ve 4 zemích – Velké Británii, Nizozemí, Německu a Švédsku – je patrné, že *žena se dvěma či více dětmi má téměř čtyřnásobně vyšší pravděpodobnost, že bude zaměstnána na dobu určitou než bezdětná žena*. Ale nejen z hlediska vyšší nejistoty pracovního místa jsou tyto typy úvazku nevýhodné. Další nevýhodou je, že v rámci těchto kontraktů je zaměstnancům nabízeno méně zaměstnaneckých benefitů, nižší přístup ke vzdělávání, a co hlavně, v mnoha případech tento typ zaměstneckého poměru představuje nedostatečný příjem pro jednočlenné domácnosti (Crompton, 2006, s. 134). Gonäs (cit. In Women and work, 1997, s. 73) tuto „šedou zónu“ mezi krátkodobými úvazky a nezaměstnaností pojmenoval jako „*permanentní dočasnost*“.

Pracovní úvazek na dobu určitou je stejně jako flexibilní formy zaměstnání řazen mezi alternativní či atypické pracovní úvazky (alternativa k plnému pracovnímu úvazku).³⁵ Mezi flexibilní úvazky řadíme např. klouzavou pracovní dobu (flexitime), sdílení pracovního místa, práci na částečný úvazek, flexibilní místo výkonu práce aj. (FSA, 2008). Pohled na flexibilní formy zaměstnání je však velice sporný, neboť ačkoli na jedné straně představují diskriminaci žen (méně výhodné podmínky pro tento typ smluv, které jsou nabízené více ženám než mužům), přesto na druhé straně mohou být nahlíženy jako způsob umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života pro rodiče (Ibid., s. 83). Východiskem pro tento rozpor v poskytování alternativních forem práce je zabezpečit i tyto typy smluv z hlediska kariérního postupu, zaměstnaneckých benefitů, přístupu ke vzdělávání a školením či větší jistoty zaměstnání.

Já se zaměřím na data ohledně užívání částečného úvazku a možnosti kombinovat rodičovskou dovolenou s pracovním úvazkem. Ve Švédsku je všeobecně relativně nízká zaměstnanost v rámci částečných pracovních poměrů³⁶. V roce 2007 to bylo méně než 15 % celkové zaměstnanosti (Graf II v přílohách; SourceOECD, 2009). Ačkoli částečných úvazků je relativně málo, je třeba zdůraznit, že to jsou převážně ženy-matky, které si buď snižují počet hodin nebo které pracují na částečný úvazek.

- “Více než jedna žena ze čtyř pracuje na částečný úvazek a téměř tři ze čtyř pozic pro částečné úvazky jsou obsazeny ženami. Práce žen na částečný úvazek

³⁵ V debatě o atypických úvazcích je potřeba rozlišovat mezi těmi, které nabízejí jistou flexibilitu a mohou tedy být označovány jako flexibilní formy zaměstnání pomáhající sladit práci s rodinou, a těmi úvazky, které tuto možnost nenabízejí (viz např. smlouva na dobu určitou).

³⁶ Částečný úvazek charakterizuje osoby, které v rámci svého hlavního zaměstnání pracují méně než 30 hodin týdně (SourceOECD, 2009).

vzrůstá, žijí-li ženy se svým partnerem, a dále se zvyšuje mají-li ženy závislé děti.” (Blades, Pearson, 2007, s. 19.) Fakt vyšší zaměstnanosti žen na částečné úvazky mohou potvrdit také statistiky Eurostatu (viz Graf III v přílohách).

- Vzorce chování rodin z roku 2002 vzhledem k zaměstnanosti ukazují, že kombinace ‘otec pracující na plný úvazek a matka pracující na částečný úvazek nebo nepracující’ je mnohem častější než opačná kombinace. Výsledný poměr frekvence výskytu této a reverzní kombinace byl 38.4 % ku 5.2 %. (Kravchenko, 2008, s. 122.)
- Výsledky již zmiňovaného výzkumu Gustafsson, Kenjoh a Wetzels (2003, s. 244) dokazují, že ženy ve zkoumaných zemích³⁷ měly 12ti-násobně vyšší pravděpodobnost pracovat na částečný úvazek než muži, přičemž muži pracující na částečný úvazek se nejčastěji nacházeli v nejstarší (55-64) a nejmladší (16-24) věkové kategorii ekonomicky aktivních.
- “Více než jedna matka ze tří, která si vybrala práci na plný úvazek, cítí potřebu snížit si počet pracovních hodin, což je významně vyšší počet než u mužů ve stejné situaci.” (JämO, 2006, s. 23.) Tento fakt odkazuje na existenci nerovného rozdělení rodinných povinností (viz kapitola 1.1).

Jako alternativu k práci na částečný úvazek mají švédští rodiče možnost si snížit pracovní zátěž až o 10 hodin týdně v rámci svého plného pracovního úvazku až do doby, kdy jejich nejmladší dítě dosáhne 8 let.³⁸ Podle výzkumů téměř všechny matky této možnosti využívají (Houseman, Osawa, 2003, s. 245), což vysvětluje relativně nízké využívání práce na částečný úvazek.

Česká republika

V České republice bývají nejčastěji zaměstnáni oba rodiče na plné úvazky, avšak rodina i nadále zůstává založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel, zatímco ženě připadá pečovatelská práce – zprvu v rámci placené dovolené, později buď zůstává v domácnosti (např. s dalším dítětem nebo na základě ekonomického rozhodnutí) nebo se musí vypořádávat s dvojím břemenem pracovních a rodinných povinností. Legislativní nastavení trhu práce nijak zvlášť ženám (rodičům) akt harmonizace práce s rodinou nezlehčuje. Zatímco délka rodičovské dovolené garantující rodiči pracovní místo se ve většině zemí shoduje s dobou pobírání rodičovského příspěvku, v ČR tomu tak není. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout

³⁷ Velká Británie, Německo, Švédsko a Nizozemí

³⁸ Státní zaměstnanci mají toto právo prodloužené až do 12ti let věku dítěte.

zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. (Marksová-Tominová, 2008, s. 3; MPSV, 2010b.) Rodič však, zvolí-li pomalejší čerpání rodičovského příspěvku, pobírá tento příspěvek až do věku 4 let dítěte. Po skončení 4-leté RD již nemá rodič nárok na umístění podle pracovní smlouvy. Tento nesoulad se do jisté míry snaží napravit právo rodiče si při RD přivydělávat, a to do libovolné výše, za dodržení podmínky, že rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou (např. rodinný příslušník nebo „baby-sitter“). Možnost přivýdělku nebo dokonce plného úvazku počas pobírání rodičovského příspěvku rodiči umožňuje se nejpozději po třech letech vrátit do původního zaměstnání, musí však zajistit jinou osobu ochotnou o dítě pečovat. Připomínám, že umístění dítěte do zařízení denní péče déle než na čtyři hodiny denně nebo déle než na pět kalendářních dní v měsíci není možné, chce-li rodič i nadále pobírat příspěvek. Pokud tedy rodina nedisponuje značnými finančními prostředky pro nakupování služeb typu „baby-sitting“ nebo nemá-li k dispozici babičku nebo jiného rodinného příslušníka, který by o dítě mohl pečovat, není využití práva přivydělávat si pro rodiče reálné. (Národní, 2005, s. 30.) Výzkum provedený v červnu 2009 (FEM, 2009, s. 2) ukázal, že matky s dětmi do 10 let mají relativně velký zájem při RD pracovat a velký zájem mají především o pracovní pozice nabízející flexibilní uzpůsobení náplně a pracovní doby jejich rodičovství, avšak brání jim v tom několik faktorů – nízká vstřícnost zaměstnavatele, rigidita systémů a problémy s hlídáním dětí.

Flexibilní formy úvazku podporující slučitelnost pracovní a rodinné sféry, jako je práce na částečný úvazek, práce z domova, pružná pracovní doba aj., nejsou v ČR mnoho využívány. Zkušenosti z výzkumu (Křížková, Hašková, 2003, cit. In Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 8) poukazují na fakt, že nedostatečné využívání alternativních forem práce souvisí mimo jiné s neochotou zaměstnavatelů tyto formy nabízet a že pokud se rodičům daří rodinné a pracovní povinnosti kombinovat, dosahují toho především mobilizací vnitřních zdrojů rodiny. „Děje se to buď na základě vzájemné pomoci partnerů s péčí o rodinu nebo na základě rozhodnutí jednoho z partnerů převzít větší díl péče o domácnost a rodinu a uvolnit tak druhému partnerovi více prostoru pro angažovanost v zaměstnání.“ (Ibid.) Druhý způsob harmonizace práce a rodiny je v České republice častější a osobou přebírající větší díl péče je v naprosté většině případů žena (Ibid.). A pokud má v České republice flexibilita své místo, je uplatňována pro využití zaměstnavateli a kvůli potřebě trhu než pro využití zaměstnanců a kombinace práce a rodiny v jejich životě (Křížková, 2008). Z hlediska flexibility je pro zaměstnavatele velice výhodné zaměstnávat pracovníky na dobu určitou, neboť v situacích ekonomické deprese nebo v jiných situacích neprospérité firmy se těchto

zaměstnanců může zaměstnavatel snadněji „zbavit“ – po vypršení doby, na kterou byl kontrakt sjednán se mu smlouva již neobnoví. Podle Zákoníku práce může zaměstnavatel tyto pracovníky zaměstnávat opakovaně, aniž by jim po nějaké době vznikl nárok na vznik úvazku na dobu neurčitou. Tento fakt se nepříznivě podepisuje na jistotě zaměstnání, přístupu k dalšímu vzdělávání a na kariérním postupu některých skupin pracovníků.

Zatímco na zavedení pružné pracovní doby nebo jiného typu flexibilních opatření zaměstnanci/zaměstnankyni právní nárok nevzniká, požadavku na částečný úvazek by měl zaměstnavatel (pokud mu v tom nebrání závažné provozní důvody)³⁹ podle zákona vyhovět všem rodičům dětí do 15 let (MPSV, 2010b). V České republice je užívání částečných úvazků ještě nižší než ve Švédsku. Na částečný úvazek pracují necelá 4 % z celkového počtu zaměstnaných osob (Graf II v přílohách, SourceOECD, 2009). Důvodem nízké incidence zaměstnanosti na částečný úvazek může být neochota zaměstnavatelů práci na částečný úvazek nabízet nebo finanční nevýhodnost tohoto typu úvazku pro rodiče (Národní, 2005; Valentová, 2004), tedy neochota zaměstnanců na tento typ úvazku pracovat. Vzhledem k relativně vysoké finanční spoluúčasti rodičů na chodu předškolních pečovatelských zařízení se pro některé příjmové skupiny může totiž více vyplatit, pracuje-li rodič (žena) rovnou na plný úvazek nebo zůstane-li s dítětem doma (Valentová, 2004, s. 12-14). Výzkum zaměstnavatelů (Haberlová, Hašková, 2009, s. 21) přinesl informaci o tom, že každý desátý podnik nabízí práci na zkrácený úvazek všem svým zaměstnancům, 54 % ho nabízí pouze vybraným skupinám zaměstnanců a pouze 36 % nenabízí práci na zkrácený úvazek vůbec, ale přesto by 61 % z nich zaměstnanci, který by potřeboval úpravu pracovních podmínek z důvodu péče o dítě či jiných rodinných důvodů, pravděpodobně vyhovělo. Vzhledem k velmi nízké zaměstnanosti na částečný úvazek je pravděpodobnější, že sami zaměstnanci o tuto formu práce nejeví zájem z důvodu finanční neatraktivnosti nebo nižší šance na kariérní postup. Co se týče zaměstnanosti na částečný úvazek, zaměstnanost žen na tento typ úvazku je vyšší než zaměstnanost mužů a vyznačuje se rozdílnou motivací. Zatímco

[...] 20,9 % žen zaměstnaných na částečný úvazek tak činí z důvodu péče o děti nebo postiženou osobu, 17 % kvůli tomu, že nemůže najít práci na plný úvazek, 16,4 % ze zdravotních důvodů a 2,4 % z důvodu dalšího vzdělávání. U mužů je volba práce na částečný úvazek ovlivňována zcela jinými faktory. Dominují zdravotní důvody (36,4%) a péče o dítě či postiženou osobu je zcela marginální (0,6%). (ČSÚ, Práce a sociální statistiky 2003, cit. In Valentová, 2004, s. 14.)

³⁹ Tato formulace je z hlediska výkladu zákona velmi vágní a dá se obejít.

Ačkoli se Česká republika vyznačuje relativně vysokou zaměstnaností žen, je v rámci celé EU charakterizována jako stát s největším rozdílem mezi zaměstnaností bezdětných žen a zaměstnaností matek. Z toho vyplývá, že počet dětí a věk nejmladšího dítěte (až do věku 6 let) mají značně negativní vliv na zaměstnanost žen s dítětem/děti. Vzhledem k faktu, že o malé děti pečují převážně ženy, které dlouhodobě přerušují své kariéry, jsou to právě ony, kdo se vystavují obtížím na pracovním trhu z podstaty svého rodičovství. (Bartáková 2006, cit. In Bartáková, 2008, s. 11; KOM, 2009, s. 5; Marksová-Tominová, 2008, s. 1-2; Národní, 2005.)

6.3 Shrnutí přístupu národních politik k problematice harmonizace práce a rodiny

Na tomto místě bych jen velmi stručně chtěla zkoumané státy a jejich sociální působení v oblasti podpory harmonizace pracovních a rodinných povinností shrnout a odpovědět na dílčí výzkumnou otázku ohledně identifikovaných harmonizačních opatření v české a švédské politice.

V obou zkoumaných státech bylo možné identifikovat následující opatření politik, které mají napomáhat slučitelnosti pracovních a rodinných povinností: institut mateřské, otcovské a rodičovské dovolené včetně finančních transferů, veřejné služby péče o děti a opatření pracovně-právního charakteru zajišťující některá práva pro zaměstnané rodiče. Způsob a míra zabezpečení jednotlivých opatření se však v jednotlivých zemích lišila.

Švédský sociální stát jako reprezentant sociálně demokratického režimu (dle Esping-Andersenovy typologie) se vyznačuje politikou štědrých rodičovských dávek, které je možno čerpat několika různými způsoby, a značnou podporou pro rodiče ve formě poskytování vysoké kvality služeb péče o děti předškolního a školního věku nebo například možností snížit si počet pracovních hodin pro rodiče s malými dětmi (do 8 let). Služby denní péče o děti jsou placeny převážně ze státního rozpočtu tak, aby bylo všem rodičům umožněno dosáhnout na tuto službu. Výsledkem vysoké státní dotace na služby péče o děti ve Švédsku je, že více než 70 % matek a 80 % matek-samoživitelek je aktivních na trhu práce.

Český sociální stát má asi nejbližší ke konzervativnímu režimu.⁴⁰ Vyznačuje se relativně dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou, která má negativní vliv na pozici

⁴⁰ Bartáková (2008) uvádí, že se ČR z hlediska postavení žen na trhu práce nachází mezi post-komunistickými zeměmi a zeměmi s korporativistickou tradicí sociálního státu. Ačkoli zaměstnanost bezdětných žen téměř dosahuje úrovně skandinávských zemí, zaměstnanost matek spadá do korporatistické kategorie. Také služby péče o děti, které byly za komunismu dostupné všem ženám, byly po roce 1989 výrazně zredukovány, čímž ČR spadá do konzervativního režimu sociálního státu, který je typický pro svou orientaci na rodinu a zachování její tradiční struktury.

žen na trhu práce. Rodičovský příspěvek je středně vysoký, přičemž rodič má možnost si zvolit rychlost čerpání z několika variant, ale vždy se čerpá jako pevná měsíční částka, tedy s žádnou návazností na předchozí příjem rodiče. Mateřský či otcovský příspěvek je středně vysoký a odvíjí se od platu/mzdy rodiče. Co se týká veřejných služeb péče o děti, tak těch je v současnosti v ČR nedostatek, především pak služeb pro děti mladší tří let. Cena za tyto služby variuje podle poskytovatele. Péče pro děti mladší tří let je zpoplatněna 800 až 4 500 Kč za měsíc, péče o děti starší tří let může být až 4x levnější. Díky dlouhé RD a nedostupnosti služeb péče o děti nemají rodiče většinou jinou možnost než zůstat s dítětem doma až do doby, kdy dítě dosáhne tří let a je možné ho přihlásit do školky (avšak ani kapacita školek není v současnosti plně vyhovující). Tím se Česká republika staví mezi země s největším poklesem zaměstnanosti matek oproti zaměstnanosti žen bezdětných, čímž se upevňuje pozice žen-pečovatelek v domácnosti, zatímco se zhoršuje jejich pozice na pracovním trhu.

7 Efekt harmonizačních opatření na dosahování genderové rovnosti

V této kapitole zodpovím zbývající dílčí výzkumné otázky a zaměřím se na zodpovězení hlavní výzkumné otázky. Kapitola bude pojednávat o efektech českých a švédských harmonizačních opatření na dosahování rovnosti mužů a žen ve společnosti. Budu rozlišovat opatření genderovaná, degenderovaná a degenderizovaná (Leitner, 2003; Saxonberg, nadch.) podle toho, jaký vliv mají na odstraňování genderových stereotypů a nastolení genderové rovnosti ve společnosti. Obecně můžeme říci, že harmonizační opatření identifikovaná jako genderovaná jsou nahlížena jako bariéry na cestě k rovnosti mužů a žen, degenderovaná jako ta, která tomu nebrání, ale zároveň ji ani nepodporují, a degenderizovaná jako opatření, která podporují rovné sdílení rodinných povinností mezi mužem a ženou tím, že aktivně podporují otce k převzetí poměrné části péče o děti a matky k dosažení plné zaměstnanosti.

7.1 Dovolená z důvodu péče o dítě

Jak již bylo v této práci mnohokrát řečeno, délka rodičovské dovolené, výše rodičovského příspěvku a charakter nároku významně ovlivňuje, kdo z partnerů bude o dítě pečovat a v jakém rozsahu. Tak například *délka rodičovské dovolené* by neměla být příliš dlouhá (za dlouhou se považuje delší než 1 rok, např. dvouletá a delší), neboť dlouhá doba strávená s dětmi doma negativně ovlivňuje kvalitu lidského kapitálu, který během RD zastarává. To má ve svých důsledcích vliv na postavení pečujících osob na trhu práce, které z tohoto důvodu mohou být diskriminovány. (Gornick, Meyers, 2001; Gornick, Meyers, 2003, Korpi, 2000, cit. In Formánková, 2007.) Tím, že na rodičovskou dovolenou nastupují v drtivé většině ženy, má dlouhá rodičovská dovolená přímý dopad na nerovné postavení žen na pracovním trhu. Dlouhá RD by neměla vliv na postavení mužů a žen ve společnosti pouze v tom případě, že by ji muži a ženy sdíleli rovným dílem (viz návrh autorek Gornick a Meyers na vytvoření genderově rovného modelu péče o dítě, kapitola 4.2).

Ve Švédsku trvá rodičovská dovolená zhruba 16 měsíců (480 dní), což je doba, která sice skoro o půl roku převyšuje délku jednoho roku, avšak odečteme-li 2 měsíce vyhrazené pro otce a započteme-li ji spolu s velmi krátkou mateřskou dovolenou, žena čerpající celou dovolenou vcelku není z trhu práce pryč déle než rok a půl a muž, čerpal-li by svůj díl dovolené a veškerou převoditelnou dovolenou by se vrátil již za 14 měsíců. Navíc se švédští rodiče mohou rozhodnout během RD pracovat a čerpat RD s

příspěvkem pouze částečně. Rodiče tedy po čas čerpání RD mohou udržovat kontakt se zaměstnáním. Z tohoto pohledu vidím nastavení rodičovské dovolené jako genderově neutrální a podporující brzký návrat rodičů do zaměstnání, tedy degenderizované.

Oproti tomu nastavení délky RD v České republice je pravým opakem. Standardní doba RD je 3 roky s tím, že rodič může požádat o kratší dvouletou či delší čtyřletou variantu. Nově vzniklá možnost čerpání rodičovského příspěvku v několika rychlostních variantách podle preferencí rodičů je považována za důležitý krok v oblasti harmonizace rodiny a práce, avšak i nejkratší z nabízených variant (kterou si mohou zvolit jen někteří rodiče) je podle výše zmíněných kritérií příliš dlouhá a má negativní vliv na návrat ženy na trh práce. Toto opatření znevýhodňuje ženy a je tedy genderované.

Charakter nároku je dalším důležitým aspektem dopadu harmonizačních opatření na genderovou rovnost. Nárok na RD by měl být přiznán oboum partnerům, neboť pokud je nárok přiznán jen jednomu z nich, automaticky tím posiluje pozici na trhu práce toho druhého (Ferrarini, 2003, cit. In Formánková, 2007; Leitner, 2003). Bohužel pouhé faktické umožnění čerpat RD také otcům nijak signifikantně nemění poměr mužů a žen čerpajících RD. Pro zapojení mužů do péče, které by vedlo k rovnějšímu postavení mužů a žen, je nutné zacílit dovolenou a dávku pouze na ně, a to pomocí systému „use or lose“, který je pro rodiny motivačním (Formánková, 2007; Gornick, Meyers, 2001; Saxonberg, nadch.)

Ve Švédsku tento systém funguje již od roku 1995 a pomohl zvýšit počet otců čerpajících část RD, průměrný počet dní čerpaných otci však po zavedení tohoto systému klesl (Bygren, Duvander, 2005). Systém vyhrazující mužům část RD má bezesporu charakter degenderizovaného opatření, domnívám se však, že jen částečně, neboť ačkoli opatření pomohlo zapojit otce do péče o děti, nezdá se, že by mělo vliv na rovnější sdílení rodičovské péče mezi partnery (nad rámec vyhrazených dní). Domnívám se, že zavedení otcovské kvóty (daddy months) mělo pouze jednorázový účinek a nebude nadále zvyšovat podíl čerpaných dní RD otci, pokud nedojde k navýšení měsíců vyhrazených pouze pro otce. Opatření hodnotím pouze jako částečně degenderizované.

V České republice může na RD nastoupit jak žena, tak muž, nicméně drtivá většina rodičů volí strategii ženy jako pečovatelky.⁴¹ Ačkoli se o nutnosti zapojit muže do péče o děti v českém prostředí mluví již nějakou dobu, jediná pozitivní změna proběhla na začátku tohoto roku, kdy vešla v platnost pětidenní otcovská dovolená. O

⁴¹ Pouze asi 1,5 % českých otců využívá rodičovskou dovolenou (Křížková, 2008).

zavedení institutu otcovské kvóty se zatím neuvažuje. Charakter nároku se svým téměř 100% podílem žen na čerpání rodičovské dovolené tak řadím mezi degenderovaná opatření.

Posledním aspektem ovlivňujícím pečovatelské strategie je výše rodičovského příspěvku. Nízké dávky devalvují význam péče oproti zaměstnání a mají tyto dva efekty: 1) zvyšují pravděpodobnost, že na RD odejde matka, neboť ta má díky genderovým nerovnostem na trhu práce většinou nižší plat (Ferrarini, 2003, cit. In Formánková, 2007); a 2) podporují finanční závislost ženy na partnerovi či sociálních dávkách od státu (Bartáková, 2008; Formánková, 2007). Nízké dávky tedy jasně znevýhodňují otcův odchod na RD, čímž se podílí na reprodukci tradičního rodinného nastavení.

Švédská politika nabízí prvních 13 měsíců náhradu ušlého platu ve výši 80 % předchozího platu (se stanoveným stropem) a zbylé 3 měsíce vyplácí na minimální úrovni formou plošných dávek. Aby však prvních 180 dní mohl rodič čerpat dávky z nemocenského pojištění, musí splnit podmínku přesahovat denní příjem 180 švédských korun během 240 dní předcházejících dni předpokládaného porodu. Tuto konkrétní podmínku, jak říká Duvander a Sundström (2000, s. 3), můžeme považovat za „podnět pro mladé ženy se před plánovaným rodičovstvím nejprve prosadit na trhu práce a dokonce odložit rodičovství do doby dostatečně vysokých výdělků“. Podle mého názoru toto opatření v současnosti nepřispívá ke zvýšení porodnosti – ba dokonce tomu i brání, neboť ženy čekají do vyššího věku, aby si díky vyšším výdělkům zajistily dostatečně vysoké rodičovské dávky.⁴² Na genderovou rovnost však toto opatření vliv nemá.⁴³ Vysokou náhradou platu může toto opatření lákat k odchodu na RD i muže, kteří mívají vyšší plat, což je viděno jako opatření pozitivní, degenderizované.

V České republice je rodičovský příspěvek po celou dobu vyplácen plošně, tedy bez návaznosti na předchozí plat/mzdu rodiče, a to i přesto, že je dávka koncipována jako náhrada ušlé mzdy. „Vzhledem k tomu, že platy českých mužů jsou v průměru až o 20 % vyšší (...), je z hlediska *ekonomické racionality* logickou volbou, když se pečující osobou stane matka.“ (Formánková, 2007, s. 45.) Český systém dávek RD navíc vystavuje ženy potenciální nezaměstnanosti, neboť tím, že může žena zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu 4 let a zaměstnavatel má dle zákona povinnost garantovat pracovní místo jen po dobu 3 let, jsou tyto ženy vyvázány z chráněných

⁴² Současný věk švédských žen při porodu prvního dítěte je 29 let, zatímco v polovině 70. let to bylo 23,5 roku (Bergnéhr, 2008, s. 15).

⁴³ Teoreticky by tato podmínka mohla pobízet muže, kteří mají vyšší plat, aby těchto prvních 180 dní čerpali oni, prakticky však prvních 6 měsíců čerpá téměř vždy žena a muži čerpají RD až když děti trochu povyroستou.

pracovních vztahů (Bartáková, 2008). Opatření ČR tak můžeme zařadit k těm genderovaným.

7.2 Služby denní péče o dítě

Státní podpora služeb péče o předškolní děti se jeví jako „základní kámen všech snah zapojit ženy do formálního pracovního procesu (...), [neboť n]edostatečná a drahá péče o předškolní děti vede k tomu, že ženy volí různá alternativní řešení, která nemusí být vždy ku jejich prospěchu.“ (Valentová, 2004, s. 28.) Nemají-li rodiče (ženy) možnost využívat služeb péče o děti nebo rodinných příslušníků, musí zůstat v domácnosti déle než by si přály nebo než by potřeboval rodinný rozpočet. (Leitner, 2003; Forssén, Hakovirta, 1999 Korpi, 2000, cit. In Formánková, 2007; Valentová, 2004.) Pro genderovou rovnost ve společnosti je zvláště důležitá podpora služeb péče o děti do tří let, která by matkám dovozovala dřívější návrat do zaměstnání, a tedy nižší riziko ztráty kvalifikace a pozdější diskriminace na trhu práce.

Švédsko nabízí rodičům kvalitní a finančně dostupné služby péče o děti starší jednoho roku, kterým je podle zákona ve školce garantováno místo. Nemůže se tedy stát, že by rodič nebyl schopen dítě umístit pro nedostatečnou kapacitu zařízení. Jedinou nevýhodu švédského systému spatřuji v praktické nemožnosti umístit do zařízení denní péče dítě mladší jednoho roku. Ohledně domácí péče o dítě během prvního roku života je systém silně familistický (viz kapitola 3.2.2) a může některým ambicioznějším matkám bránit v (alespoň částečném) návratu na trh práce dříve než v jednom roce dítěte. Tento fakt může mít důsledky pro volbu strategie rodičů spíše než pro dosahování genderové rovnosti ve společnosti, a proto švédský systém přístupu k službám denní péče hodnotím jako degenderizovaný, a tedy potenciálně vedoucí k dosahování rovnosti mužů a žen.

Česká republika nabízí relativně dobrý přístup k službám péče o děti starší tří let, avšak zařízení denní péče pro děti do tří let věku jsou prakticky nedostupná. Tento fakt odkazuje na nastavení rodičovské dovolené, která ve své klasické verzi trvá právě tři roky. Čeští politici však při svých reformách v roce 2008 evidentně neuvažovali v souvislostech, když rodičům nabídli jako jednu z možností čerpání RD i dvouletou variantu, aniž by zabezpečili služby denní péče pro děti mladší tří let, čímž tuto variantu prakticky vylučují. Systém služeb denní péče o děti se tak v ČR opět řadí k opatřením držícím ženy dlouhodobě v domácnosti, tedy genderovaným.

7.3 Pracovně-právní opatření

Nastavení pracovně-právních vztahů do značné míry ovlivňuje pečovatelské strategie rodičů a tím i dosahování genderové rovnosti. Politika zaměstnanosti by měla zaprvé podporovat vysokou zaměstnanost žen (a mužů), zadruhé korespondovat v opatřeních harmonizace práce a rodiny s politikou rodinnou (např. garance místa po dobu RD, poskytování volna z rodinných důvodů atd.) a zatřetí umožňovat zaměstnancům sladit péči o děti se zaměstnáním podle jejich preferencí. Důležitým opatřením se zdá být zajištění dostatečné ochrany osob pracujících na částečné nebo jiné flexibilní pracovní úvazky. Vysoký podíl žen pracujících na tyto úvazky způsobuje, že dochází k feminizaci těchto pracovních režimů a s tím i k znevýhodňování pozice žen na trhu práce. (Formánková, 2007.) Pracují-li ženy na částečné úvazky z důvodu péče o dítě, k rovnějšímu sdílení částečných úvazků dojde teprve tehdy až se budou muži rovným dílem podílet na péči. Gornick a Meyers (2001) uvádí nutnost zkrácení týdenní pracovní doby, která by oboum partnerům umožnila strávit více času s rodinou.

Švédská politika zaměstnanosti podporuje vysokou zaměstnanost žen, která je v současnosti jen o 4 % nižší než zaměstnanost mužů. Díky vysoké zaměstnanosti žen (včetně matek) nedochází k závislosti žen na partnerech či na sociálním státu. Rodiče mají během RD právo pracovat (a čerpat pouze částečný příspěvek) a také po skončení RD si mohou zkrátit pracovní zátěž v rámci svého plného úvazku až o 10 hodin týdně, aby mohli lépe sladit rodinný a profesní život. Co se týká alternativních forem zaměstnávání, švédský pracovní trh můžeme charakterizovat jako relativně flexibilní v poskytování částečných úvazků a jiných nestandardních forem zaměstnání, ačkoli tyto formy nejsou využívány až tak často právě díky možnosti rodičů si snížit počet pracovních hodin plného úvazku. Díky kolektivním dohodám a vyjednávání na úrovni firem je také ochrana zaměstnanců na vysoké úrovni (Philips, Eamets, 2007.) Nicméně výzkumy ukazují, že to jsou většinou ženy, které si snižují počet hodin nebo pracují na částečný úvazek, čímž dochází k reprodukci tradiční dělby práce mezi partnery. V otázce pracovně-právních opatření hodnotím Švédsko jako degenderované.

Česká republika se vyznačuje relativně vysokou zaměstnaností žen, avšak zaměstnanost matek s nejmladším dítětem do 6 let významně klesá. Tento fakt je způsoben ztíženou pozicí žen při návratu do zaměstnání po dlouhé absenci a nedostatkem finančně a/nebo teritoriálně dostupných služeb péče o děti předškolního věku, které mají za následek, že matky s dětmi zůstávají doma déle (viz předchozí oddíl). Opatření umožňující rodiči čerpat dávku až do 4 let věku dítěte nekorresponduje s nastavením trhu práce, kde zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci na RD garantovat pracovní místo do 3 let věku dítěte. Tím rodiče (matky) vyvazuje z chráněného

pracovního vztahu a potenciálně ovlivňuje budoucí nezaměstnanost rodiče (matky). Tento nesoulad se do jisté míry snaží napravit právo rodiče si při RD přivydělávat, a to do libovolné výše, za dodržení podmínky, že rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou (umístit dítě celodenně do zařízení denní péče při pobírání příspěvku není možné). Pokud rodina nedisponuje takovou zletilou osobou v rámci širší rodiny nebo mezi přáteli, musela by si najmout chůvu, čímž by rodině stouply náklady na péči. Ve svém důsledku by se pak rodině ženin přivýdělek už nemusel vyplatit (zvláště při nízké úrovni mezd). V ČR nejsou flexibilní úvazky téměř využívány. To je způsobeno buď rigiditou českého pracovního trhu, který nenabízí alternativní způsoby organizace práce (Křížková, 2008; Philips, Eamets, 2007), neochotou pracovníků na tyto úvazky pracovat pro jejich nižší sociální ochranu či nižší příjem, nebo kombinací obou faktorů. Ať tak či onak, jsou to spíše ženy, které na tyto typy úvazků pracují, což se v důsledku projevuje na jejich příjmech a kariérní stagnaci. Česká republika opět dostává nálepku genderovaných opatření.

7.4 Shrnutí a doporučení

Tato kapitola si kladla za cíl analyzovat jednotlivá opatření harmonizace práce a rodiny, tak jak byla představena v kapitole 7, vzhledem k jejich efektům na dosahování EU vytyčeného cíle genderové rovnosti. Harmonizační opatření jsem porovnávala s představou autorů a autorek věnujících se genderové problematice o tom, jak by měla vypadat ideální harmonizační opatření, která by ve svých důsledcích přinášela větší rovnost mužů a žen ve společnosti. Švédsko se se svým přístupem k genderové rovnosti a propracovaným systémem rodinné politiky s politikou zaměstnanosti prokázalo jako stát mířící k dosažení genderové rovnosti, opatření byla tedy charakterizována ve všech kategoriích až na jednu jako (částečně) degenderizovaná. Oblast pracovně-právních vztahů byla zhodnocena pouze jako degenderovaná, neboť nebyla zaznamenána žádná aktivní podpora otců k využívání částečných úvazků či snižování si pracovních hodin. Vzhledem k velmi dobrému výsledku analýzy jednotlivých opatření se domnívám, že genderová perspektiva byla do politického procesu tvorby harmonizačních opatření zahrnuta a na hlavní výzkumnou otázku tedy mohu odpovědět: *Ano, švédská harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti podporují dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti.* Na druhou stranu musím konstatovat, že Česká republika díky svému přístupu k dosahování genderové rovnosti získala ve všech bodech analýzy negativní ohodnocení – ve 4 bodech byla opatření shledána jako genderovaná a v jednom bodě jako degenderované (tj. nebránící ale zároveň nepodporující) – a byla označena za stát genderovaný. Nelichotivé výsledky

analýzy napovídají, že genderová perspektiva při formulaci harmonizačních opatření zohledňována nebyla. Na hlavní výzkumnou otázku tedy musím odpovědět: *Ne, česká harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti nepodporují dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti, ba dalo by se dokonce říci, že rovnosti mužů a žen svým nastavením spíše brání.*

Ačkoli se Česká republika vstupem do EU zavázala bojovat s genderovými stereotypy a podporovat dosahování genderové rovnosti, její přístup k opatřením harmonizace práce a rodiny se naprosto míjí s popsányými způsoby, jejichž aplikací by se rovnost mužů a žen ve společnosti měla postupně zvyšovat. Obecně lze říci, že genderovaná povaha českých harmonizačních opatření je dána nedostatečnou podporou českého státu pro zaměstnanost matek a větší zapojení otců do péče o děti, které ve svých důsledcích vedou k znevýhodňování žen na trhu práce. V obecné rovině tedy doporučuji přijmout taková opatření, která by vedla ke zvýšení zaměstnanosti žen, především pak zaměstnanosti matek, a která by měla za následek participaci otců na pečovatelské funkci rodiny. Konkrétní doporučení jsou následující:

- Zkrátit délku rodičovské dovolené a zvýšit rodičovský příspěvek.
- Rodičovský příspěvek nastavit jako dávku nemocenského pojištění, aby měl příspěvek návaznost na předchozí příjem rodičů a zvýšila se tak šance, že i otcové budou čerpat část RD.
- Aktivně podporovat otce v odchodu na rodičovskou dovolenou (propagační kampaň, daňové výhody pro partnery, kteří sdílí péči rovnoměrně, atd.).
- Zavést systém „use or lose“ a vyhradit část rodičovské dovolené pouze otcům.
- Zajistit finančně a teritoriálně dostupné služby péče o děti, především pro děti mladší tří let.
- Sladit opatření rodinné politiky s opatřeními pracovně-právní povahy tak, aby se nároky na rodičovský příspěvek kryly s dobou, po kterou je možné čerpat RD, a aby dostupnost služeb péče o děti umožňovala využít možnosti přivýdělku při RD.
- Podporovat flexibilní pracovní úvazky, ale zároveň zajistit dostatečnou ochranu pracovníků vzhledem k odměně za práci, přístupu k dalšímu vzdělávání a školením nebo ke kariérnímu růstu.
- Bojovat s genderovými stereotypy a prosazovat princip rovných

příležitostí a rovného zacházení (např. mediální kampaně podporující otce v pečovatelské funkci a ženy v zaměstnání na vyšších postech atd.).

Švédsko je řazeno k nejvíce rovným státům a také z mé analýzy vyšlo jako stát, který svými harmonizačními opatřeními podporuje dlouhodobý cíl dosahování rovnosti mužů a žen, přesto jeho práce stále nedosáhla cíle, jak ukazují výsledky Gender gap reportu (viz příloha 1). A proto by mělo Švédsko nepolevovat a i nadále bojovat s genderovými nerovnostmi ve společnosti. Osobně si myslím, že by genderové rovnosti pomohlo, kdyby Švédové zvýšili počet měsíců vyhrazených otci v rámci rodičovské dovolené, neboť současní otci nečerpají o mnoho více dní, než na které se vztahuje systém „use or lose“ (viz Bygren, Duvander, 2005). Dále navrhuji zavedení „ bonusu rovnosti“, který by např. formou daňových úlev zvýhodňoval ty domácnosti, kde partneři sdílejí rodičovskou dovolenou přibližně rovným dílem,⁴⁴ a navržením opatření, která by zvýšila poměr mužů pracujících na částečné úvazky, popř. snižujících si hodiny v rámci svého plného úvazku.

⁴⁴ Inspirováno doporučeními článku o podpoře Švédska pro rodiče s dětmi (viz OECD, 2009).

Závěr

V teoretické části jsem představila vývoj západní společnosti směrem k ideálu plné zaměstnanosti mužů a žen, který měl zásadní dopad na proměnu ženské role. Tím, že ženy masivně vstupovaly na pracovní trh, přebraly současně i část obsahu mužské role. Ačkoli ženy přebraly spoluzodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny, role mužů vzhledem k „ženským“ povinnostem zůstala neměnná, a tak původní povinnosti žen v domácnosti jejich povinnostmi zůstaly i nadále (viz kapitola 1.1). Výslednicí nedokonalé transformace rolí mužů a žen je náročný a mnohdy stresující akt žen snažících se zkombinovat placenou práci na trhu práce s neplacenou prací v domácnosti. Harmonizace pracovního, soukromého a rodinného života byla identifikována jako jedno z nových sociálních rizik současnosti (viz kapitola 3.1), přičemž nejvíce se toto riziko dotýká žen, které jsou viděny jako hlavní (někdy dokonce výhradní) pečovatelky, ale které ve většině případů (od té doby, kdy rodina nevyjde z jednoho příjmu) musí být aktivní také na trhu práce. Nerovné postavení žen v domácnosti má své příčiny i důsledky v nerovném postavení žen na trhu práce, kde je žena z důvodu své pečovatelské funkce pro rodinu nahlížena jako druhořadý zaměstnanec oproti mužům. Nerovné postavení žen a mužů na pracovním trhu se projevuje několikaletými nevýhodami, a to převážně pro ženy. Hlavními genderovými nerovnostmi znevýhodňujícími ženy na trhu práce je genderová segregace pracovního trhu (viz kapitola 1.2) a nerovné platové ohodnocení za stejnou nebo obdobnou práci (viz kapitola 1.3). Muži, na druhou stranu, mají ztíženou situaci, pokud se rozhodnou chovat „nestandardně“ a chtějí např. odejít na rodičovskou dovolenou. Výzkum švédských firem prokázal, že drtivá většina firem nepodporuje muže v odchodu na rodičovskou dovolenou a že jejich odchod pro ně může znamenat důsledky v dalším kariérním postupu (viz kapitola 7.2). Toto nerovné zacházení s muži a ženami je výsledkem tradičního nahlížení na dělbu práce mezi mužem a ženou, které se odráží v rozdílném pojetí obsahu mateřství a otcovství v naší společnosti (viz kapitola 1.4).

Situací nerovného postavení žen na trhu práce a v soukromí se už půlstoletí zabývá Evropská unie, která se kombinací měkkého a tvrdého práva snaží prosadit cíl genderové rovnosti také na úrovni národních politik jednotlivých členských, popř. kandidátských států. Odstranění genderové nerovnosti a genderových stereotypů tuto nerovnost podporující je nahlíženo jako pokrok v ochraně občanských práv všech občanů a občanek bez výjimky. Dosažení genderové rovnosti má však své klady nejenom ve smyslu dosažení sociální spravedlnosti, ale také jako prostředek dosažení

ekonomického růstu a konkurenceschopnosti firem a států (viz kapitola 2). Klíčem k dosažení rovnosti mužů a žen jsou podpůrné aktivity jednotlivých států, které mají obrovský potenciál postupnou intervencí genderové stereotypy smazávat a podporovat vyrovnávání šancí mužů a žen ve společnosti. Jako vhodný nástroj na podporu genderové rovnosti ve společnosti na úrovni sociálních států vidím ty sociální politiky, které mají vliv na strategie rodičů v rozdělení rodinných povinností. Těmito politikami jsou rodinná politika a politika zaměstnanosti, které dohromady utvářejí opatření, která podporují harmonizaci práce a rodiny. Velké množství autorů a autorek se domnívá, že podporou rovnějšího sdílení domácích povinností a péče o dítě – zde ve smyslu sdílení rodičovské dovolené, dojde také k posunu vnímání role mužů a žen na trhu práce. Harmonizační opatření podporující genderově rovnou společnost by tedy měla mít vliv na překonávání stereotypních představ vzhledem k péči o dítě tím, že budou proklamovat a aktivně podporovat rovné sdílení rodinných povinností partnerů – aktivitou obou jak na pracovním trhu tak doma (viz kapitola 4.1). Navíc, podpora genderově senzitivních harmonizačních opatření států může ve svých důsledcích napomoci zvýšení porodnosti, která je v současnosti pod úrovní potřebnou k produkci stabilní populace a má zásadní vliv na demografický trend stárnutí populace, které bylo identifikováno jako další z nových sociálních rizik.

Vědoma si těchto faktů a potenciálu jednotlivých opatření harmonizace práce a rodiny v dosahování cíle evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti – genderové rovnosti, jsem se rozhodla provést komparativní výzkum státních politik majících vliv na harmonizaci pracovních a rodinných povinností – rodinné politiky a politiky zaměstnanosti – ve dvou evropských zemích, v České republice a ve Švédsku. Pro komparaci se situací v ČR jsem záměrně vybrala Švédsko, neboť se o něm tvrdí, že bojuje proti genderové nerovnosti a díky tomu je jedním z genderově nejrovnějších států. Konkrétně jsem se zabývala analýzou jednotlivých harmonizačních opatření států a jejich dopady na dosahování genderové rovnosti ve společnosti.

Pozornost byla věnována harmonizačním opatřením jako otcovská a rodičovská dovolená, přístupu k službám denní péče pro děti a pracovně-právním vztahům majícím vliv na úspěšnou harmonizaci práce a rodiny v rámci politiky zaměstnanosti. Jednotlivá opatření jsem analyzovala za účelem zjištění jejich dopadů na dosahování cíle genderové rovnosti. Hlavní výzkumná otázka zněla takto: *Podporují harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti?* Jednotlivá opatření jsem vyhodnocovala jako genderovaná, degenderovaná a degenderizovaná podle toho, jaký efekt vyvolávala na dosahování genderové rovnosti. Harmonizační

opatření identifikovaná jako genderovaná jsou nahlížena jako bariéry na cestě k rovnosti mužů a žen, degenderovaná jako ta, která tomu nebrání, ale zároveň ji ani nepodporují, a degenderizovaná jako opatření, která podporují rovné sdílení rodinných povinností mezi mužem a ženou tím, že aktivně podporují otce k převzetí poměrné části péče o děti.

Politika harmonizačních opatření v České republice je genderovaná, čímž má negativní vliv na participaci žen na trhu práce, a tedy i na dosažení genderové rovnosti ve společnosti. Z pohledu naplňování cíle genderové rovnosti je negativně hodnocena jak přílišná délka rodičovské dovolené, nízká náhrada ušlého výdělku, tak nedostatečné zabezpečení služeb péče o děti do tří let věku nebo nízká podpora zaměstnanosti matek. Svou roli v celkově negativním hodnocení hraje i rigidní pracovní trh, který dostatečně nereaguje na poptávku a nenabízí alternativní řešení pracovních úvazků, která by byla vhodná pro harmonizaci pracovních, soukromých a rodinných povinností, a která by pracovníkům nabízela dostatečnou míru sociální ochrany a nediskriminační přístup. Vzhledem k získání hodnocení „genderované“ ve 4 z 5 kategorií a jednoho hodnocení „degenderované“, musím konstatovat, že harmonizační opatření České republiky nepodporují – ba dokonce i brání – dosahování genderové rovnosti v české společnosti.

Švédsko se tematikou genderové rovnosti zabývá mnohem déle a mnohem intenzivněji, a proto pro něj také analýza dopadů harmonizačních politik na genderovou rovnost vyšla mnohem lépe. Pozitivně byla hodnocena délka rodičovské dovolené, výše rodičovského příspěvku i systém vyplácení příspěvku z nemocenského pojištění, který odráží předešlý příjem rodiče. Systém kvalitních a finančně dostupných zařízení denní péče o děti předškolního věku (vč. dětí mladších tří let) podporuje brzký návrat žen do zaměstnání. Vysoká zaměstnanost žen je nahlížena jako nástroj na podporu nezávislosti žen a odstraňování nerovné pozice žen na trhu práce. Švédsko bylo ve 3 kategoriích hodnoceno jako „degenderizované“. Kategorii nároku na rodičovský příspěvek jsem hodnotila pouze jako částečně degenderizovanou, neboť se domnívám, že ačkoli Švédsko již 15 let pracuje s institutem otcovských měsíců, které jsou vyhrazeny pro čerpání pouze otcům, počet měsíců vyhrazených otcům je stále nízký a zatím se neprokázalo, že by vedl k samovolnému sdílení větší části rodičovské dovolené, a tedy nemá soustavný vliv na dosahování genderové rovnosti, proto byla tato kategorie hodnocena pouze jako částečně degenderizovaná. V kategorii pracovních opatření jsem hodnotila Švédsko jako degenderované, neboť využívání možnosti snížit si pracovní hodiny a částečných úvazků převážně ženami implicitně odkazuje k tradiční dělbě práce, která není politikou nijak vyvracena. I přes tuto výtku hodnotím Švédsko jako stát, který svými harmonizačními opatřeními podporuje dosahování genderové

rovnosti ve společnosti.

Ačkoli je švédská politika z hlediska podpory pro rovnost pohlaví považována za jednu z nejlepších a i v mé analýze obstála, je i nadále potřeba se problematice genderové rovnosti usilovně věnovat a pomocí vhodných opatření podporovat úplné dosažení rovnosti mezi muži a ženami. Proto doporučuji, aby Švédsko i nadále bojovalo se stále existujícími genderovými nerovnostmi a uvažovalo nad prodloužením doby rodičovské dovolené vyhrazené otcům. Česká republika se nachází v mnohem složitější situaci, která vyžaduje komplexní reformy, ale tentokrát takové, které budou zaváděny v souladu s cílem dosažení rovnosti mužů a žen a nebudou produkovat jednotlivá opatření, která budou v rozporu s těmi ostatními. Za účelem zlepšení situace v ČR jsem nabídla několik doporučení pro další postup. Obecně se jedná o institucionální podporu vysoké zaměstnanosti žen a především matek s malými dětmi, která pomůže kladně ovlivnit postavení žen na trhu práce. Myslím tím především podporu rychlejšího návratu žen z rodičovské dovolené na pracovní trh a více podnětů pro zaměstnavatele za účelem zvýšit nabídku flexibilních forem zaměstnání. Podpora vysoké zaměstnanosti žen však musí jít ruku v ruce s pobízením otců, aby převzali část péče o děti a domácích prací a ulevili tak ženám od dvojí zátěže. Inspiraci může Česká republika načerpat například právě ve Švédsku.

Bibliografie

- ACKER, J. 1991. "Hierarchies, jobs, bodies. A Theory of gendered organizations" In FARELL, S. A., LORBER, J. eds. 1991. *The Social Construction of Gender*. SAGE.
- AM 2009. "Maslow Hierarchy of Needs" [online]. Abraham Maslow – Father of Modern Management. Available at http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp [Přístup dne 10.1.2009].
- ARMINGEON, K., BONOLI, G. 2006. *The politics of post-industrial welfare states: adapting post-war social policies to new social risks*. New York: Routledge.
- ART W., GELISSEN, J. 2002. „The Three Worlds of Welfare Capitalism or More?“ *Journal of European Social Policy*, Vol. 12, No. 2.
- BARTÁKOVÁ, H. 2008. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Dizertační práce, Brno: Masarykova univerzita
- BECKER, S., BRYMAN, A. eds. 2004. *Understanding Research for Social Policy and Practice. Themes, methods and approaches*. Bristol: The policy Press
- BERGNÉHR, D. 2008. *Timing Parenthood. Independence, Family and Ideals of Life*. Linköping: Department of Child Studies, Linköping University.
- BERQVIST, CH., JUNGAR, A.-C. 2000. "Adaptation or Diffusion of the Swedish Gender Model?" In HANTRAIS, L., CAMPLING, J. eds. 2000. *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Macmillan Press; St. Martin's Press.
- BLADES, D., PEARSON, M. eds. 2007. "Women and men in OECD countries" [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development. Dostupné na World Wide Web <http://www.oecd.org/dataoecd/23/36/37954993.pdf> [Přístup dne 15.4.2009].
- BONOLI, G. 2006. "Adapting employment policies to post-industrial labour market risks". Working paper de l'IDHEAP 6/2006. Chaire Politiques sociales.
- BONOLI, G. 2007. "Time matters. Postindustrialisation, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies." In *Comparative Political Studies*. Vol. 40, No. 5, 5/2007, s. 495-520.
- BOURDIEU, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- BYGREN, M., DUVANDER, A.-Z. eds. 2005. "Who takes care of the children? Couples' workplace situation and their division of parental leave" [online]. Working Papers in Social Insurance 2005: 2. Försäkringskassan –

Swedish Social Insurance Agency. Dostupné na World Wide Web <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/publications/dokument/wp0502.pdf> [Přístup dne 16.4.2009].

- CONNELL, R. W. 2002. *Gender*. Polity Press
- CROMPTON, R. 2006. "Employment, Flexible Working and the Family" In GONÄS, L., KARLSSON, J. CH. eds. 2006. *Gender Segregation. Divisions on Work in Post-Industrial Welfare States*. Burlington, Vt.: Ashgate.
- DUVANDER, A.-Z. E., SUNDSTRÖM, M. 2000. "Family Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave Among New Parents in Sweden" In DUVANDER, A.-Z. E. 2000. *Couples in Sweden. Studies on Family and Work*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- EC 2010a. „Gender equality“ [online]. European Commission. Dostupné na World Wide Web <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418> [Přístup dne 18.3.2010].
- EC (2010b): „Gender mainstreaming“. European Commission [online]. Dostupné na World Wide Web <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=en> [Přístup dne 18.3.2010].
- EHLSTEIN, J. B. 1999. *Veřejný muž a soukromá žena*. Praha: ISE.
- ELLINGSÆTER, A. E., LEIRA, A. eds. 2006. *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V., MATĚJKOVÁ, B., SVOBODOVÁ, K., ŠTASTNÁ, A. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV.
- Eurofound 2007. "Maternity leave" [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné na World Wide Web <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-MAMMALEDIGHET-SE.htm> [Přístup dne 13.11.2008, aktualizace dne 31.10.2007].
- Europa 2010. „Equal treatment for men and women“ [online]. Europa Glossary. Dostupné na World Wide Web http://europa.eu/scadplus/glossary/equal_treatment_en.htm [Přístup dne 18.3.2010].
- „European Pact for Gender Equality“ In *Presidency Conclusions of the Brussels European Council 23/24 March 2006* [online]. Council of the European Union: Brussels. Dostupné na World Wide Web <http://www.un-eu.org/images/stories/pdf/8%20March/European%20Pact%20for%20Gender%20Equality%202006.pdf> [Přístup dne 18.3.2010].

- Eurostat 2008. "Labour Market" In *Europe in Figures – Eurostat yearbook 2008* [online]. Eurostat. Dostupné na World Wide Web
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001-05/EN/KS-CD-07-001-05-EN.PDF [Přístup dne 13.11.2008].
- FEM 2009. *Sladění pracovního a rodinného života* [online]. Feminismus.cz. Dostupné na World Wide Web
http://www.feminismus.cz/download/prezentace_vyzkum_sladeni.pdf [Přístup dne 17.5.2010].
- FORMÁNKOVÁ, L. 2007. *Opatření harmonizace práce a rodiny ve Slovinsku a v České republice*. Magisterská diplomová práce, Brno: Masarykova univerzita.
- Försäkringskassan 2008. "Parental benefit" [online]. Försäkringskassan – Swedish Social Insurance Agency. Dostupné na World Wide Web
http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/andra_sprak/engelska/foraldrapenning_eng.pdf [Přístup dne 16.4.2009, publikováno 19.10.2008].
- FSA 2008. "What are Family Friendly Working Arrangements?" [online]. Family Support Agency. Dostupné na World Wide Web
<http://www.fsa.ie/publications/balanceworkfamily/chapter2.html> [Přístup dne 13.11.2008].
- Gateway 2008. "Gender equality in Sweden" [online]. SWEDEN.SE - The official gateway to Sweden. Bylo Dostupné na World Wide Web
http://sweden.se/templates/cs/FactSheet_17932.aspx [Přístup dne 12.11.2008].
- GONÄS, L., KARLSSON, J. CH. eds. 2006. *Gender Segregation. Divisions on Work in Post-Industrial Welfare States*. Burlington, Vt.: Ashgate.
- GORNICK, J.C., MEYERS, M.K. 2001. „Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe“ [online]. Working Paper No. 82, Připraveno pro konferenci "Rethinking Social Protection", Leden 2001. Center for European Studies. Dostupné na World Wide Web
<http://www.ces.fas.harvard.edu/publications/docs/pdfs/GornickMeyers.pdf> [Přístup dne 22.4.2010].
- GUSTAFSSON, S., KENJOH, E., WETZELS, C. 2003. "Employment Choices and Pay Differences between Nonstandard and Standard Work in Britain, Germany, the Netherlands, and Sweden" In HOUSEMAN, S. N., OSAWA, M. 2003. *Nonstandard Work in Developed Economies. Causes and Consequences*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- HABERLOVÁ, V., KYZLINKOVÁ, R. 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců* [online]. Praha: VÚPSV. Bylo Dostupné na World Wide Web
<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace&rok=2009&kateg=91&oddele ni=vse&citace=&pracovnik=vse&klasif=&search=&site=default&limit=20&projekt=> [Přístup dne 24.4.2010].

- HANTRAIS, L. 1995. „Comparative research Methods“ In *Social Research Update* [online]. Summer 1995. Dostupné na World Wide Web <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU13.html> [Přístup dne 16.5.2010].
- HANTRAIS, L. 2000. “From equal pay to reconciliation of employment and family life” In HANTRAIS, L. ed. 2000. *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Macmillan Press; St. Martin’s Press.
- HAUSMANN, R., TYSON, L. D., ZAHIDI, S. 2009. *The Global Gender Gap Report 2009* [online]. World Economic Forum. Dostupné na World Wide Web <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf> [Přístup dne 7.1.2010].
- HOCHSCHILD, A. R. 1989. *The second shift*. New York: Viking.
- HOUSEMAN, S. N., OSAWA, M. 2003. *Nonstandard Work in Developed Economies. Causes and Consequences*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- HÖHNE, S. 2008. „Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití“ [online]. Praha: VÚPSV. Bylo Dostupné na World Wide Web <http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace&klasif=&kateg=&pracovnik=vse&rok=2008> [Přístup dne 24.4.2010].
- IP MPSV 2010. „Rodičovský příspěvek“ [online]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné na World Wide Web http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp [Přístup dne 24.4.2010, aktualizace 31.12.2009].
- ISA 2009. “Contracts of employment in Sweden” [online]. Invest in Sweden Agency. Dostupné na World Wide Web http://www.investinsweden.com/upload/english/factsheets/contracts_of_employment_in_sweden.pdf [Přístup dne 17 April 2009].
- JÆGER, M. M., KVIST, J. 2003. “Pressures on State Welfare in Post-industrial Societies: Is More or Less Better?” In *Social Policy & Administration*. Vol. 37, No. 6, 12/2003, s. 555-572.
- JämO 2006. “Parenthood & Parental Insurance: The Current Situation in Sweden” [online]. JämO. Dostupné na World Wide Web <http://www.jamombud.se/inenglish/docs/TheEqualOpportunitiesOmbudsmanParenthoodParentalInsurance20065D1.pdf> [Přístup dne 13.11.2008].
- KLIMPLOVÁ, L. 2008. „Od industrialismu k postindustrialismu v západních zemích – od starých k novým sociálním rizikům“ In *Sociálne a politické analýzy* [online]. 2008, 2, 2, str. 1-39. S&PA. Dostupné na World Wide Web http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/4_druhe_cislo_2008/32_Klimplova.pdf [Přístup dne 11.5.2010].
- KOM 2009. *Rovnost žen a mužů – 2010*. Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionu [online]. Evropská komise: Brusel. Dostupné na World Wide Web

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:EN:NOT> [Přístup dne 19.3.2010].

- KRAVCHENKO, Z. 2008. *Family (versus) Policy. Combining Work and Care in Russia and Sweden*. Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis.
- KREBS, V., DURDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. 1997. *Sociální politika*. Praha: CODEX Bohemia.
- KŘÍŽKOVÁ, A. 2008. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích generové struktury současné české společnosti“ [online]. Gender Sociologie. Dostupné na World Wide Web <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012711> [Přístup dne 17.5.2010].
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- KUGELBERG, C. 1999. *Perceiving Motherhood and Fatherhood. Swedish Working Parents with Young Children*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis: Institutionen för kulturanthropologi och etnologi, Univ.
- LAMMI-TASKULA, J. 2006. “Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations?” In ELLINGSÆTER, A. E., LEIRA, A. eds. 2006. *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- LEITNER, S. 2003. „Varieties of familialism. The caring fiction of the family in comparative perspective“. *European Societies*, Vol. 5, Issue 4, December 2003, s. 353-375.
- LORBER, J. 2005. “Věřit znamená vidět. Biologie jako ideologie” In *Sociální studia*, 2/2005, s. 91-113.
- MAGNUSSON, L., JØRGENSEN, H., DØLVIK, J. 2008. *The Nordic approach to growth and welfare. European lessons to be learned?* Brussels: ETUI-REHS.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ M. 2008. „Vybrané aspekty rodinných politik v zemích EU a v ČR“ [online]. Rovné příležitosti. Dostupné na World Wide Web <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=398> [Přístup dne 17.3.2010].
- MPSV 2010a. „Kalkulačka pro výpočet výše peněžitě pomoci v mateřství“ [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na World Wide Web <http://www.mpsv.cz/cs/4215> [Přístup dne 24.4.2010].
- MPSV 2010b. „Rodina“ [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na World Wide Web <http://www.mpsv.cz/cs/4#apr> [Přístup dne 24.4.2010].
- MPSV 2010c. „Státní sociální podpora“ [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na World Wide Web <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp> [Přístup dne 24.4.2010].

- *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. 2005. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na World Wide Web http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf [Přístup dne 17.3.2010].
- NEUMAN, W. L. 2006. *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Sixth Edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- NÄSMAN, E. 2000. "Sweden and the reconciliation of work and family life" In DULK, L. DEN, DOORNE-HUISKES, A. VON, SCHIPPERS, J. eds. 2000. *Work-Family Arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
- OECD 2009. "Sweden's support for parents with children is comprehensive and effective but expensive" [online]. Organization for Economic Co-operation and Development. Dostupné na World Wide Web http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en_2649_34819_34916798_1_1_1_1,00.html [Přístup dne 15.4.2009].
- PFAU-EFFINGER, B. 2004. "Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences" In *The British Journal of Sociology*. Vol. 55, issue 3, s. 377-399.
- PHILIPS, K., EAMETS, R. 2007. *Approaches to flexicurity: EU models* [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné na World Wide Web <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf> [Přístup dne 20.5.2010].
- POTŮČEK, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: Slon.
- *Prorodinný balíček* [online]. 2008. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na World Wide Web http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf [Přístup dne 24.4.2010].
- RADIMSKÁ, R. 2003. "Sladování soukromé a veřejné sféry: partnerské vztahy a pracovní uplatnění mužů a žen" In *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* 2003, s. 89-102. SoÚ AV ČR
- RENZETTI, C. M. AND CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- ROBSON, C. 2004. "Evaluation Research" In BECKER, S., BRYMAN, A. eds. 2004. *Understanding Research for Social Policy and Practice. Themes, methods and approaches*. Bristol: The policy Press
- SAINSBURY, D. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- SAXONBERG, S. nadch. *Gendering Family Policies in Post-Communist Europe: A Historical-Institutional Analysis*. Zatím nepublikováno.
- SCHÄFER, G. ed. 2009. "Key figures on Europe – 2009 edition" [online]. Eurostat. Dostupné na World Wide Web

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-08-001/EN/KS-EI-08-001-EN.PDF [Přístup dne 19.5.2009].

- SIROVÁTKA, T. ed. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova Univerzita.
- SKEVIK, A. 2006. "Lone motherhood in the Nordic countries: sole providers in dual-breadwinner regimes" In ELLINGSÆTER, A. E., LEIRA, A. eds. 2006. *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Skolverket 2006. "Descriptive data on pre-school activities, school-age childcare, schools and adult education in Sweden 2006" [online]. Skolverket – The National Agency for Education. Dostupné na World Wide Web <http://www.skolverket.se/sb/d/193/url/0068007400740070003a002f002f007700770034002e0073006b006f006c007600650072006b00650074002e00730065003a0038003000380030002f00770074007000750062002f00770073002f0073006b006f006c0062006f006b002f0077007000750062006500780074002f0074007200790063006b00730061006b002f005200650063006f00720064003f006b003d0031003700300035/target/Record%3Fk%3D1705> [Přístup dne 24.4.2009].
- SourceOECD 2009. „Part-time employment“ In *OECD Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics* [online]. The OECD's Online Library of Statistical Databases, Books and Periodicals. Dostupné na World Wide Web <http://titania.sourceoecd.org/vl=4299725/cl=35/nw=1/rpsv/factbook2009/06/01/03/index.htm> [Přístup dne 19.3.2010].
- ŠTĚPÁNKOVÁ, M. 2010. „Analýza – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku“ [online]. Gender Studies, o.p.s. Dostupné na World Wide Web <http://www.genderstudies.cz/download/ANALYZA.pdf> [Přístup dne 17.3.2010].
- TAYLOR-GOODY, P. 2004. *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- TESFACHEW, T., ZAHIDI, S., IBARRA, H. 2010. „Measuring the Corporate Gender Gap“ In ZAHIDI, S., IBARRA, H. 2010. *The Corporate Gender Gap Report 2010* [online]. World Economic Forum. Dostupné na World Wide Web <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/corporate2010.pdf> [Přístup dne 7.1.2010].
- TIMONEN, V. 2004. "New Risks – Are They Still New for the Nordic Welfare States?" In TAYLOR-GOODY, P. 2004. *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- TOMÁŠEK, M. 2004. "Sami, ale ne úplně; nové vztahy – vznik alternativních forem k tradičním vztahům v ČR" In *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: SoÚ AV ČR. 2004, 4, s. 16-19.
- *Úsporný balíček: Změny v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR od 1. ledna 2010* [online]. 2009. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Dostupné na World Wide Web

http://www.mpsv.cz/files/clanky/7942/Uspora_new.pdf [Přístup dne 17.3.2010].

- VALENTOVÁ, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti* [online]. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. Bylo Dostupné na World Wide Web <http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace&klasif=&kateg=&pracovnik=vse&rok=2004> [Přístup dne 24.4.2010].
- WREN, A. 2001. "The challenge of de-industrialization: Divergent ideological response to welfare state reform" In EBBINGHAUS, B., MANOW, P. eds. 2001. *Comparing Welfare Capitalism: Social policy and political economy in Europe, Japan and the USA*. London, New York: Routledge, s. 239-269.
- ŽIŽLAVSKÝ, M. 2003. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita.

Anotace

Název práce: Komparativní analýza politik podporujících harmonizaci rodinného a pracovního života. Případové studie Švédska a České republiky.

Autorka: Bc. Šárka Samoělová, M.A.

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Klimplová, M.A.

Klíčová slova: Harmonizace práce a rodiny, genderová rovnost, rodičovská dovolená, péče o děti, genderová nerovnost na trhu práce, flexibilní formy zaměstnání, Česká republika, Švédsko, Evropská unie.

Počet slov: 20 743

Druhá polovina 20. století přinesla významné změny pro roli žen ve společnosti. Ženy, kterým byla dříve vyhrazena péče o děti a domácnost, najednou začaly masově vstupovat na pracovní trh. Ačkoli ženy přebraly spoluzodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny, role mužů vzhledem k „ženským“ povinnostem zůstala neměnná. Výslednicí nedokonalé transformace rolí mužů a žen je náročný akt žen snažících se zkombinovat placenou práci na trhu práce s neplacenou prací v domácnosti. Stát se jim tento akt snaží usnadnit pomocí řady opatření na podporu harmonizace pracovního, soukromého a rodinného života. Nicméně fakt, že to jsou v drtivé většině ženy, kdo přerušují kariéry z důvodu péče o dítě, staví ženy do nerovné pozice na trhu práce. Mezi odborníky panuje názor, že rovnosti mužů a žen lze dosáhnout pouze tehdy až muži začnou s ženami rovným dílem sdílet pečovatelské povinnosti, čehož lze dosáhnout vhodnými harmonizačními opatřeními jednotlivých států. Moje otázka proto zní: *Podporují harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti?* Pomocí genderově senzitivní komparativní analýzy byla harmonizační opatření švédské politiky zhodnocena jako přispívající k dosažení větší genderové rovnosti, zatímco česká opatření se ukázala být pro dosahování cíle spíše bariérou.

Abstract

Title: Comparative Analysis of Work-family Balancing Policies. Case Study of Sweden and the Czech republic.

Author: Bc. Šárka Samoělová, M.A.

Supervisor: Mgr. Lenka Klímplová, M.A.

Key words: Work-family balance, gender equality, parental leave, childcare, gender inequality in the labour market, flexible forms of employment, Czech republic, Sweden, European Union.

Number of words: 20 743

Second half of 20th century has brought significant change for women's role. Women whose previous task was to care for children and household have entered the labour market massively and although they have partially disburdened men's role by providing family with second income, men have not engaged in caring. The result of this incomplete role transformation is difficult and often very stressful balancing act between women's paid and unpaid work. State seeks to unburden their responsibilities by providing policies that enable parents to reconcile work and family. However, overwhelming majority of parents who disrupt their careers because of caring responsibilities are women. This fact makes them unequal with men in the labour market and leads to discrimination. Experts are of the opinion that women and men will not become equal until men share caring responsibilities with women equally. This could be achieved with the help of appropriate work-family balancing policies. My question, therefore, is: *Do the work-family balancing options within family and employment policy in Czech republic and Sweden support achieving the goal of gender equality which was identified by the European Union?* To answer the question I used gender sensitive comparative analysis. My findings are that swedish work-family balancing options do help to achieve the goal, while czech work-family balancing options act rather as a barrier.

Jmenný rejstřík

A

Acker, J. 13, 15
Armingeon, K. 20
Art, W. 22

B

Bartáková, H. 48, 56, 60, 61
Becker, S. 36, 37
Bergnéhr, D. 60
Berqvist, Ch. 29
Blades, D. 14, 53
Bonoli, G. 11, 20
Bourdieu, P. 13
Bryman, A. 36, 37
Bygren, M. 27, 59, 65

C

Connell, R. W. 10, 13, 14
Crompton, R. 52
Curran, D. J. 13

D

Dølvik, J. 14
Durdisová, J. viz Krebs, V. et al.
Duvander, A.-Z. E. 27, 59, 60, 65

E

Eamets, R. 62, 63
Ehlstein, J. B. 10
Ellingsæter, A. E. 29, 30, 47
Esping-Andersen, G. 19, 21, 22, 23, 56
Ettlerová, S. et al. 49

F

Formánková, L. 28, 58, 59, 60, 61, 62

G

Gelissen, J. 22
Gonäs, L. 12, 52
Gornick, J. C. 11, 28, 29, 30, 41, 58, 59, 62
Gustafsson, S. 52, 53

H

Haberlová, V. 54, 55
Hantrais, L. 33, 37
Hausmann, R. 7, 12, 33, 51, 83, 84, 85, 86
Hochschild, A. R. 6, 11, 12
Höhne, S. 49, 50
Houseman, S. N. 53

I

Ibarra, H. 17, 50

J

Jægar, M. M. 11
Jørgensen, H. 14

Jungar, A.-C. 29

K

Karlsson, J. Ch. 12
Kenjoh, E. 52, 53
Klimplová, L. 17, 18, 33
Kravchenko, Z. 7, 40, 41, 42, 43, 46, 48, 53
Krebs, V. et al. 19
Křížková, A. 13, 54, 59, 63
Kuchařová, V. viz Ettlerová, S. et al.
Kugelberg, C. 11, 14, 15, 27
Kvist, J. 11, 20
Kyzlinková, R. 54

L

Lammi-Taskula, J. 14
Leira, A. 29, 30, 47
Leitner, S. 22, 23, 24, 25, 58, 59, 61
Lorber, J. 10

M

Magnusson, L. 14
Marksová-Tominová, M. 40, 41, 49, 54, 56
Matějková, B. viz Ettlerová, S. et al.
Meyers, M. K. 11, 28, 29, 30, 41, 58, 59, 62

N

Näsman, E. 40, 47
Neuman, W. L. 37

O

Osawa, M. 53

P

Pavlica, K. 13
Pearson, M. 14, 53, 75
Pfau-Effinger, B. 10
Philips, K. 62, 63
Poláková, O. viz Krebs, V. et al.
Potůček, M. 19

R

Radimská, R. 13
Renzetti, C. M. 13

S

Sainsbury, D. 10
Saxonberg, S. 22, 24, 25, 26, 28, 41, 48, 58, 59, 87
Schäfer, G. 51, 88
Sirovátka, T. 12, 48
Skevik, A. 11
Šťastná, A. viz Ettlerová, S. et al.
Štěpánková, M. 44, 45
Sundström, M. 60
Svobodová, K. viz Ettlerová, S. et al.

T

Taylor-Gooby, P.11, 17, 18, 19, 20, 33
Tesfachew, T. 17, 50
Timonen, V. 47
Tomášek, M. 11
Tyson, L. D. 7, 12, 33, 51, 83, 84, 85, 86, 89

V

Valentová, M.50, 51, 55, 61

W

Wetzels, C.52, 53
Wren, A. 20

Z

Zahidi, S..7, 12, 17, 33, 50, 51, 83, 84, 85, 86, 89
Žižková, J.viz Krebs, V. et al.
Žižlavský, M.36, 37

Věcný rejstřík

D

Defamilizace22, 23, 24, 28, 56
defamilizmus..... 24
de-familizmus 24
defamilizující.....viz Defamilizace
Degenderizace 25, 26
degenderovaný 24
Dekomodifikace 21, 22
Diskriminace 6, 7, 13, 18, 27, 28, 51, 52, 84
Dual-earner/dual-carer 26, 28, 30

E

Evropská unie . 6, 7, 8, 16, 17, 18, 20, 33, 34, 36,
37, 44, 46, 48, 51, 56, 63, 64, 66, 67, 74, 75,
78, 85, 89

F

familistický..... viz Familizace
Familizace23, 24, 56, 61
familistický 26, 48
familizmus..... 24
Flexibilní formy zaměstnání..... 35, 52, 54
částečný úvazek11, 30, 45, 51, 52, 53, 54, 55,
62, 68
smlouva na dobu určitou 51, 52, 54

G

Gender gap report37, 51, 65, 84, 85
Gender mainstreaming.....17, 18, 63, 64
Genderizace 25, 26, 88
degenderizovaný ... 26, 34, 35, 58, 59, 60, 61,
63, 68, 97
degenderovaný 26, 34, 35, 58, 60, 62, 63, 67,
68, 97, 98
*genderovaný*24, 34, 35, 58, 59, 61, 63, 68, 98
Genderová dělba práce 7, 10, 11, 16, 29, 51, 62,
68
Genderová nerovnost.....6, 7, 10, 13, 14, 16, 22,
27, 29, 35, 38, 60, 66, 67, 84
dvojí břemeno.....11, 12, 22, 53
genderová nerovnost platů 10, 13, 14, 16, 22
genderová segregace trhu práce ...10, 12, 13,
66
nerovná dělba povinností 10, 11
nerovné postavení žen6, 10, 16, 66
skleněný strop 13

Genderová rovnost 6, 7, 8, 12, 16, 17, 18, 19,
20, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36,
37, 38, 40, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66,
67, 68, 69, 73, 78, 84, 85, 86, 97, 98, 99
Genderové role6, 7, 10, 12, 25, 27, 28, 53, 67
Genderové stereotypy . 6, 13, 33, 50, 58, 64, 66,
99

H

Harmonizace práce a rodiny 7, 8, 10, 11, 14, 15,
19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34,
36, 38, 40, 51, 53, 54, 56, 59, 62, 64, 67, 72
harmonizační opatření 7, 8, 16, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31,
33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 45, 50,
55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 67, 68,
69, 78, 98, 99

M

Měkké právo 16, 18, 33

N

Nová sociální rizika..... 7, 19, 20, 36, 66, 67
porodnost.....17, 40
stárnutí populace 7, 17, 20, 67

O

Otcovská kvóta..... 59, 60, 68, 88
Otevřená metoda koordinace 18, 33

R

Rodičovská dovolená . 13, 14, 22, 23, 25, 26, 27,
28, 29, 30, 35, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 50,
51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63,
64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 76, 78, 88, 97, 99

S

Služby péče o děti 23, 25, 27, 28, 29, 30, 35, 45,
46, 48, 49, 50, 54, 56, 57, 61, 62, 63, 64, 68,
97, 99
Sociální stát .7, 11, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 30,
37, 40, 51, 56, 67, 88
Systém "use or lose" 30, 41, 59, 64, 65, 99

T

Typologie.....19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 56, 88

Příloha 1 – Výsledky Gender gap reportu aneb Genderová (ne)rovnost v České republice a ve Švédsku

Na následujících řádcích bych chtěla stručně představit současnou situaci vybraných států s ohledem na jejich úspěchy či neúspěchy v odstraňování genderové nerovnosti, v boji proti diskriminaci pohlaví a v podpoře rovnoměrného zastoupení mužů a žen v horizontální i vertikální struktuře společnosti, které podle mého názoru velmi úzce souvisí s tématem harmonizace pracovní a rodinné sféry tak, jak jsem to popsala v teoretické části této práce. Základem informací pro tuto kapitolu se mi stala zpráva o genderové nerovnosti z roku 2009 (The Global Gender Gap Report 2009, dále jen GGGR), která srovnává 134 zemí vzhledem k jejich pokroku ve vypořádávání se s genderovou nerovností ve společnosti. Zpráva u každé země udává výsledek genderové nerovnosti jako poměr účasti žen oproti účasti mužů. Tento index je zaznamenán jako desetinné číslo pohybující se mezi 0 a 1, kde 0 odkazuje k genderové nerovnosti a 1 odkazuje k totální genderové rovnosti. Dále zpráva uvádí pořadové číslo charakterizující umístění daného státu mezi ostatními zkoumanými státy, takže je možné porovnat, kolik států si v boji proti genderové nerovnosti vede lépe, resp. hůře než daný stát.

Jak už jsem několikrát vysvětlovala, Švédsko jsem si pro svou komparativní analýzu s Českou republikou nevybrala náhodou. Švédsko podle výsledků z GGGR patří mezi čtveřici nejlépe umístěných zemí. V letech 2006 a 2007 drželo Švédsko dokonce první pozici s působivým skóre 0.8133, resp. 0.8146. V roce 2008 již však ztratilo svou vítěznou pozici ve prospěch Norska a Finska, které si vylepšili své skóre, zatímco mezera genderové nerovnosti Švédska se ani nijak zvlášť nezavírala ani nerozšiřovala. V roce 2009 pak Švédsko ztratilo ještě jednu pozici, když všechny tři první místa přeskočil Island, čímž se Švédsko posunulo až na 4. místo se získaným skóre 0.8139, které se shoduje s výsledkem pro rok 2008. Od roku 2007 můžeme pozorovat drobný pokles v získaném skóre a poté stagnaci, ale i přesto je výsledek obdivuhodný vzhledem k zbylým 130 zemím, které se účastnily hodnocení a dopadly hůře. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 8.)

Jednou ze zemí s výrazně slabším celkovým indexem měřícím genderovou (ne)rovnost v roce 2009 je i Česká republika, která se v GGGR umístila až na 74. místě s celkovým skóre 0.6789. Ačkoli se každým rokem skóre Česka lehce zvyšuje (v roce 2006 dosahovalo 0.6712), pořadí ČR v celkovém hodnocení je rok od roku horší – z

53. pozice, přes 64. a 69. až na současnou 74. pozici. Česká republika ještě spolu s Itálií, Řeckem a Kypru zůstávají mezi nejhůře umístěnými státy EU. U všech jmenovaných zemí vyjma Řecka je propad v řebříčku dán především rychlejším pokrokem ostatních zemí. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 9, 20.) Drobné zkreslení pozic může být dáno zahrnutím států, které se neúčastnily v minulých letech.⁴⁵

Index celkového skóre byl počítán jako výsledek jednotlivých skóre ve čtyřech oblastech, které se taktéž rozpadají na měření několika indikátorů relevantních pro danou oblast. Genderová rovnost se zkoumala zvlášť pro oblast vzdělávání, ekonomiky státu, zdraví a politické moci. V následujících oddílech se budu ve stručnosti věnovat pouze dvěma oblastem – politické moci a ekonomickém podílu mužů a žen, neboť zbývající dvě oblasti se za prvé nevztahují k tématu této práce a za druhé oba zkoumané státy v těchto oblastech dosáhly téměř úplné rovnosti v zacházení s muži a ženami. Graficky znázorněný výsledek měření genderové (ne)rovnosti pro ČR a Švédsko si můžete prohlédnout v grafu I v příloze 3.

Ekonomika a Příležitosti

Švédsko

Švédsko se pro danou oblast umístilo na 6. místě se skóre 0.785. V rámci této oblasti je pro potřebu mé práce uvést výsledky pro zaměstnanost žen a mužů v rámci pracovního trhu, rovnost platů mužů a žen za obdobnou práci a poměr mužů a žen některých vyšších pozic. Téměř rovný poměr byl získán pro účast na trhu práce, kdy poměr pracujících žen byl jen o něco málo nižší než poměr pracujících mužů (77:81). Švédsko se se svým skóre 0.95 v celkovém žebříčku umístilo na 7. pozici. Horšího výsledku bylo dosaženo pro kategorii měřící rovnost platů žen a mužů za stejnou nebo obdobnou práci (viz kapitola 2.4), kde se Švédsko se svým indexem 0.72 v neprospěch žen umístilo až na 41. místě. Vertikální genderovou segregaci (viz kapitola 2.3) měřil indikátor vypovídající o poměru žen a mužů na manažerských, seniorských a zákonodárských pozicích. Pouze 31 % těchto pozic je obsazeno ženami. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 171.)

Ačkoli se Švédsko v oblasti ekonomické participace a příležitostí drží v první desítce zemí (6. místo z celkových 134), z dílčích výsledků v této oblasti můžeme vyzorovat, že i jedna z nejvíce genderově rovných zemí na světě má stále vážné nedostatky bránící úplné genderové rovnosti ve společnosti.

⁴⁵ Tento stav je v GGGR podchycen přidáním sloupečku znázorňujícím aktuální pořadí států pro rok 2009 při započítání jen těch států, které byly hodnoceny i o rok dříve, tedy v roce 2008. Tímto by si ČR polepšila o dvě pozice, zatímco Švédsko se v pořadí nehybe.

Česká republika

Česká republika se pro oblast ekonomiky a příležitostí umístila na 70. místě, a to se skóre 0.644. Toto umístění je však stále ještě lehce nad průměrem zkoumaného vzorku (0.594). Co se týká zaměstnanosti, participace českých mužů i žen je nižší než ve Švédsku – 78 % mužů a jen 63 % žen je aktivních na trhu práce. Poměr rozložení sil v zaměstnání (ženy/muži) činí 0.81 a dosahuje na 57. příčku žebříčku. Velmi podprůměrného skóre 0.54 dosáhlo Česko při měření platového ohodnocení podobné práce a umístilo se tak až na 110. pozici. Poměr žen na významnějších pozicích se se svými 29 % podobal švédské situaci, avšak v tomto případě Švédsko za vzor nemůže sloužit, neboť samo se potýká s hrubými nedostatky v dosahování genderové rovnosti pro tento indikátor. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 91.)

Nelichotivé výsledky České republiky v oblasti ekonomické participace a příležitostí – a především pak v kategorii genderově nerovných platů – by měly stát přivést k radikálnějšímu postupu při odstraňování nerovnosti na základě pohlaví.

Politická moc

Švédsko

Pro oblast politického vyrovnaní moci žen a mužů se může Švédsko pyšnit velice uspokojivým výsledkem 0.499, díky kterému se umístilo na 4. místě. Tato oblast byla hodnocena na základě tří indikátorů, z čehož jeden – počet let z posledních 50ti, kdy byla hlavou státu žena – výrazně ovlivňoval výsledné skóre rozložení politické moci, neboť většina států (vč. Švédska i ČR) obdržela bodové ohodnocení 0.00. Zbylé dva indikátory měřily poměr žen a mužů v parlamentu a na ministerských pozicích. Švédsko obdrželo prvenství za poměr žen a mužů působících v parlamentu v poměru 47:53 a výsledným skóre 0.89. Poměr ženských a mužských ministerských křesel dopadl ještě o něco málo lépe – 48:52 při skóre 0.91, přesto se však Švédsko umístilo až na 3. místě. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 171.)

Česká republika

Česko v této disciplíně dosahuje nelichotivých výsledků. Se svým skóre 0.092 se totiž propadlo pod průměr všech zkoumaných států (0.169) a obsadilo až 91. místo v žebříčku. Jak už jsem zmínila, ani Česká republika neměla ve svém čele za posledních 50 let žádnou ženu, takže získává skóre 0.00. Bohužel ani obsazení parlamentních a ministerských pozic ženami České republiky celkový výsledek pro oblast politického zmocňování žen výsledek nevylepšuje. V kategorii obsazení pozic v parlamentu získává ČR se svými 16 % žen skóre 0.18 a v kategorii obsazení ministerských pozic s 13 % žen

skóre pouze 0.14. (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009, s. 91.)

Příloha 2 – Tabulky

Tabulka I Typologie režimu sociálních států dle stupně genderizace

Úroveň benefitů placené rodičovské dovolené	Podpora státu služeb denní péče o děti		
	Vysoká	Střední	Nízká
Vysoká náhrada příjmu, obvykle obsahuje kvótu pro otce	Degenderizovaný (Norsko, Švédsko, Island)	Degenderizovaný- mírně institucionalizovaný (Maďarsko, Německo 2007)	
Mateřská dovolená, Střední úroveň dodatečných paušálních dávek	Genderizovaný- institucionalizovaný (komunistické Československo, Belgie, Dánsko, Finsko, Francie)	Explicitně genderizovaný (Rakousko, komunistické Maďarsko, Itálie, Lucembursko, Česká republika, Slovensko)	
Nízké nebo žádné příspěvky, Testování finančních prostředků		Genderizovaný- mírně institucionalizovaný (Německo před rokem 2007, Nizozemí, Španělsko)	Implicitně genderizovaný (Austrálie, Polsko, komunistické Polsko, USA, VB)

Nezvýrazněné kategorie představují hybridy.

Zdroj: Saxonberg, nadch.

Tabulka II Počet dětí přihlášených do denní péče podle věku a jako procento populace dětí v příslušné věkové kategorii (15. říjen 2000-2005)

	Number of enrolled children						Proportion(%) of enrolled children of all in respective age groups				
	under age 1	age 1-3	age 4-5	age 6-9	age 10-12 or older	total age 0-12	age 1-3	age 4-5	age 6-9	age 10-12	age 1-12
Pre-school activities & school-age childcare											
Total, 2000	54	182,172	175,502	322,175	25,222	705,125	67.3	87.7	66.9	6.9	53.5
Total, 2001	83	185,899	166,902	316,129	32,206	701,219	68.4	88.6	68.6	8.5	54.0
Total, 2002	29	200,058	169,155	324,667	35,741	729,650	72.8	92.2	74.7	9.4	57.3
Total, 2003	25	208,303	175,627	311,289	38,289	733,533	73.7	96.3	76.0	10.3	58.8
Total, 2004	34	216,627	177,473	295,226	36,787	726,147	74.4	96.5	76.0	10.2	59.4
Total, 2005	30	226,462	180,842	291,385	36,794	735,513	75.3	96.7	77.7	10.8	61.1
municipal	19	189,211	151,340	264,911	32,841	638,322	62.9	80.9	70.7	9.6	53.1
private	11	37,251	29,502	26,474	3,953	97,191	12.4	15.8	7.1	1.2	8.1
of which pre-school activities	30	226,462	180,227	1,834	.	408,553	75.3	96.4	0.5	.	34.0
municipal	19	189,211	150,887	1,214	.	341,331	62.9	80.7	0.3	.	28.4
private	11	37,251	29,340	620	.	67,222	12.4	15.7	0.2	.	5.6
of which school-age childcare	.	.	615	289,551	36,794	326,960	.	0.3	77.2	10.8	27.2
municipal	.	.	453	263,697	32,841	296,991	.	0.2	70.3	9.6	24.7
private	.	.	162	25,854	3,953	29,969	.	0.1	6.9	1.2	2.5
Pre-school activities											
Pre-school	8	208,342	168,770	1,834	.	378,954	69.3	90.2	0.5	.	31.5
Family day-care home	22	18,120	11,457	.	.	29,599	6.0	6.1	.	.	2.5
School-age childcare											
Leisure time centres	.	.	615	286,587	36,267	323,469	.	0.3	76.4	10.6	26.9
Family day-care home	.	.	.	2,964	527	3,491	.	.	0.8	0.2	0.3

Vysvětlivky: Number of enrolled children – Počet přihlášených dětí; Proportion of enrolled children of all in respective age groups – Poměr přihlášených dětí z celkové populace dětí v dané věkové kategorii; Pre-school activities – Předškolní aktivity; School-age childcare – Péče o děti školního věku; Family day-care home – Domovy domácí péče; Leisure time centres – Centra volného času; Municipal – Obecní/Komunální; Private – Soukromé; Total – Celkem.

Source: Skolverket, 2006, s. 19

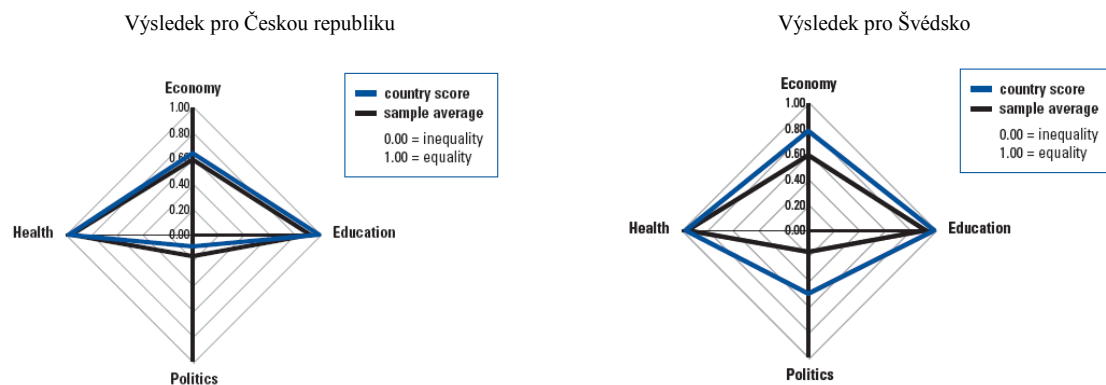
Tabulka III Zaměstnanost mužů a žen pro Švédsko, ČR a EU-27, 2007 (%)

	Celková zaměstnanost (věk 15-64)			Zaměstnanost starších pracovníků (věk 55-64)		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Švédsko	74.2	76.5	71.8	70.0	72.9	67.0
ČR	66.1	74.8	57.3	46.0	59.6	33.5
EU-27	65.4	72.5	58.3	44.7	53.9	36

Zdroj: Schäfer, 2009, s. 75

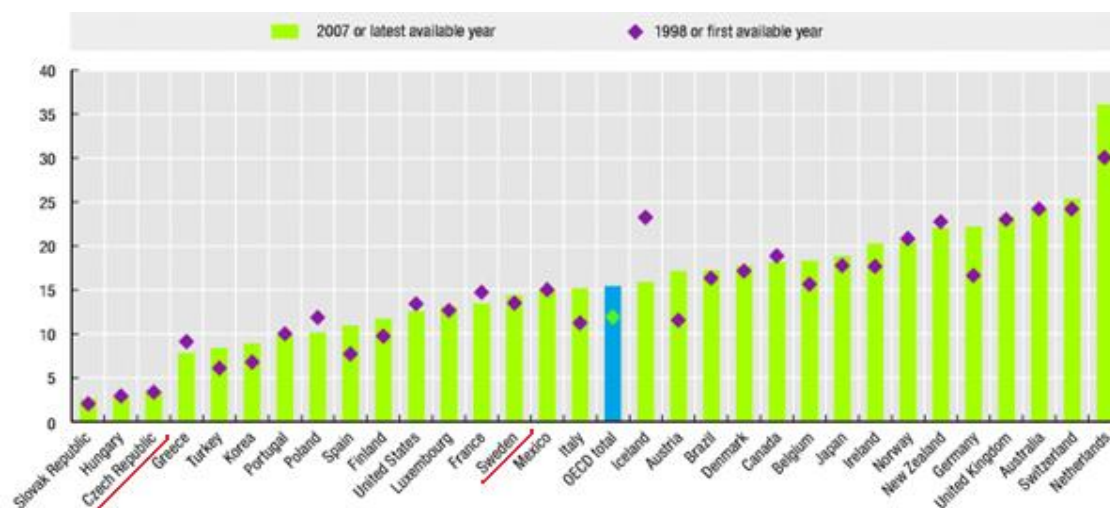
Příloha 3 - Grafy

Graf I: Srovnání celkového skóre pro vybrané státy



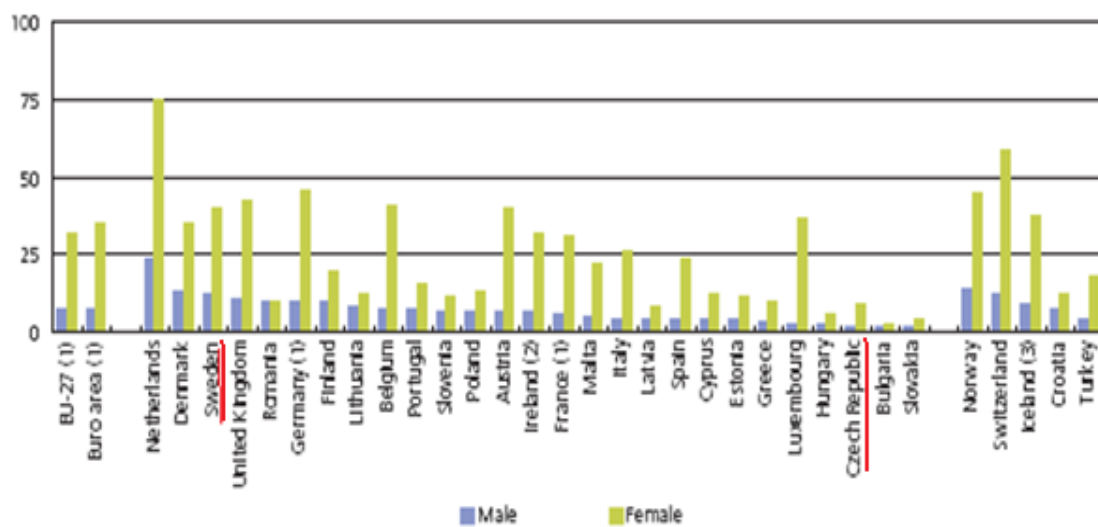
Zdroj: Hausman, Tyson, Zahidi, 2009, s. 91, 171

Graf II Částečné pracovní úvazky jako procento z celkové zaměstnanosti



Zdroj: SourceOECD, 2009

Graf III Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečné úvazky, 2006 (% z celkové zaměstnanosti)



Zdroj: Eurostat 2008, s. 258

Úvod

V této práci se věnuji změně v nahlížení na roli mužů a žen ve společnosti, především pak v otázce participace na trhu práce a péče o dítě. Ženám a mužům byla v minulosti připisována odlišná role. Zatímco muži byli aktivní ve veřejné sféře (vydělávali peníze), ženy se staraly o sféru soukromou (pečovaly). Ačkoli se společnost od té doby významně posunula, toto tradiční rozdělení rolí mezi mužem a ženou stále do jisté míry přetrvává. Sice i ženám bylo umožněno participovat v placeném zaměstnání v rámci veřejné sféry, avšak péče o soukromou sféru jim zůstala. V dnešní době tedy většinou oba partneři pracují a vydělávají peníze na společné živobytí, ale pouze jeden z nich pak po návratu ze zaměstnání ještě pečuje o děti a/nebo domácnost. Tím, že společnost nedokázala být dostatečně pružnou a v návaznosti na změnu rolí žen nedokázala připustit změnu mužské role, se ženy dostaly do nerovné pozice na pracovním trhu, kde jsou nahlíženy pouze jako dočasné návštěvnice, a tedy jako nestabilní (někdy i nespolehlivá) pracovní síla.

Situace nerovného postavení žen na trhu práce posiluje nerovné rozdělení rolí v domácnosti a naopak, čímž se genderová nerovnost neustále utvrzuje. Odstranění genderové nerovnosti a genderových stereotypů tuto nerovnost podporující je jedním z dlouhodobých cílů Evropské unie, díky jejímž aktivitám se genderová problematika začala řešit také na úrovni národních politik. Věřím, že genderové rovnosti lze dosáhnout zabráněním přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví, ale té může být zabráněno pouze tehdy, nebude-li důvod jedno z pohlaví diskriminovat. Jsou-li ženy na trhu práce znevýhodňovány kvůli jejich mateřské roli, která je determinuje k odchodu do domácnosti a k péči o děti, pak se musí mateřská a otcovská role modifikovat směrem k rovnému sdílení rodičovských povinností. Stát pomocí nástrojů státní sociální politiky – v tomto konkrétním případě opatřeními na podporu harmonizace práce a rodiny – může tuto preferovanou změnu v chování partnerů podpořit. Vědoma si potenciálu jednotlivých opatření harmonizace práce a rodiny v dosahování jednoho ze základních cílů evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti – genderové rovnosti, jsem se rozhodla provést komparační výzkum role státu jako producenta balíčku veřejných politik majících vliv na harmonizaci pracovních a rodinných povinností – rodinné politiky a politiky zaměstnanosti – ve dvou evropských zemích, v České republice a ve Švédsku. Konkrétně se zabývám analýzou jednotlivých harmonizačních opatření států a jejich dopadů na dosahování genderové rovnosti ve společnosti.

Teoretická východiska práce

Ve své práci vycházím z existence genderové nerovnosti ve společnosti, která se projevuje rozdílným postavením mužů a žen na trhu práce a v domácnosti. Ženy jsou stále ještě nahlíženy jako hlavní či dokonce výhradní pečovatelky o děti a „teplo domova“. Od té doby, kdy vstoupily na pracovní trh jim tato tradiční ženská role často přináší komplikace ve smyslu potřeby sladit pracovní a rodinné povinnosti. Potřeba harmonizovat pracovní a rodinnou sféru byla identifikována jako jedno z nových sociálních rizik pro blahobyt občanů, čímž se do řešení zapojil i sociální stát, který se zavázal pomoci pracujícím rodičům (v drtivé většině ženám) sloučit tyto dvě sféry. Nicméně fakt, že těchto harmonizačních opatření využívají převážně ženy, které se snaží nalézt rovnováhu mezi placeným zaměstnáním a prací v domácnosti, značně znevýhodňuje postavení žen na pracovním trhu. Ženy bývají často přímo či nepřímo diskriminovány ve prospěch mužů, kterým jsou nabízeny lépe placené a lépe zabezpečené pracovní pozice, rychlejší kariérní růst nebo i vyšší plat za jinak stejnou práci. Tím, že mají ženy obecně horší pracovní pozice a nižší platy, je ve společnosti ospravedlňován fakt, že ženy přerušují své kariéry a odcházejí pečovat o děti, čímž ještě více utvrzují své nevýhodné postavení na pracovním trhu.

Evropská unie a jiné mezinárodní organizace tuto situaci monitorují a přináší pravidelné reporty o současné situaci a možnostech, jak s těmito genderovými nerovnostmi bojovat. Zároveň nerovné postavení mužů a žen definují a rámuje jako zásadní problém společnosti, který je třeba řešit. Jako žádoucí chování rodičů, které by podporovalo genderovou rovnost, je viděno rovné sdílení pečovatelských povinností mezi partnery a zbavení tak žen jejich dvojí zátěže (pracovní a rodinné). Rovnou dělbou péče o děti by se i muži stali pečujícími otci, kteří by museli přerušovat své kariéry z rodinných důvodů, čímž by zaměstnavatelé ztratili důvod diskriminovat ženy kvůli jejich (pravděpodobnému budoucímu) odchodu do domácnosti. Muži i ženy by tak získali stejné podmínky v rámci trhu. Řada autorů (Gornick, Meyers, 2001; Lammi-Taskula, 2006; Leitner, 2003; Marksová-Tominová, 2008; Saxonberg, nadch.; Tesfachew, Zahidi, Ibarra, 2010; a další) přišla s názory, že pečovatelské strategie rodin lze pozitivně ovlivnit pomocí vhodných opatření na podporu harmonizace práce a rodiny, která mají značný vliv na dělbu péče mezi partnery. Z pohledu genderové rovnosti jsou pak jako pozitivní hodnocena ta opatření, která podporují aktivní zapojení otců do péče, rychlejší návrat žen na trh práce, a tím i posílení jejich postavení na trhu práce, poskytování kvalitních a dostupných služeb péče o děti a pracovně-právní ochranu rodičů na pracovním trhu.

Metodologie

Problematika harmonizace pracovního a rodinného života se objevuje napříč všemi vyspělými zeměmi, ale v jednotlivých zemích se míra výskytu a přístup k této problematice liší. Můj výzkum si klade za cíl porovnat vybrané státy a jejich politiku harmonizace práce a rodiny vzhledem k dosahování cíle genderové rovnosti. Pro komparaci s Českou republikou jsem si vybrala Švédsko, protože je považováno za jednu ze zemí s nejvyšší mírou genderové rovnosti a relativně úspěšným systémem odbourávání genderových stereotypů. Obecně k tomuto porovnání užívám nástroje EU, tzv. otevřené metody koordinace, která na základě benchmarkingové strategie srovnává výkony jednotlivých států vzhledem k dosahování nějakého cíle a nabízí příklady dobré praxe z těch států, které si vedou v dosahování cíle nejlépe. Konkrétně pak k zhodnocení jednotlivých harmonizačních opatření používám komparační výzkum, v rámci kterého analyzuji důsledky daných opatření pro rovnost mužů a žen ve společnosti.

Výzkumné otázky

Výstupem této práce by mělo být zodpovězení hlavní výzkumné otázky: *Podporují harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti v České republice a ve Švédsku dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti?*

Zodpovědět hlavní výzkumnou otázku by mi měly pomoci dílčí výzkumné otázky, které vyplynuly z teoretické diskuze následovně:

- Byla do procesu tvorby harmonizačních opatření v České republice a ve Švédsku integrována genderová perspektiva, která by zajistila, že jednotlivá opatření budou podporovat dosažení genderové rovnosti ve společnosti?
- Jaká opatření podporující harmonizaci práce a rodiny je možné identifikovat v české a švédské politice?
- Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za přínosná pro podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti?
- Která z identifikovaných opatření by se dala považovat spíše za bariéru v dosahování genderové rovnosti ve společnosti?

Operacionalizace

Postupným zodpovězením dílčích výzkumných otázek vyvodím odpověď na hlavní výzkumnou otázku práce.

- *Jaká opatření podporující harmonizaci práce a rodiny je možné identifikovat v české a švédské politice?*

Pro zodpovězení této otázky provedu analýzu sociálních politik a vytipuji taková opatření, která mohou mít vliv na pečovatelské strategie rodičů. Tato opatření následně v šesté kapitole detailně představím, neboť budou sloužit jako podklad pro analýzu

dopadů na genderovou rovnost.

- *Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za bariéru v dosahování genderové rovnosti ve společnosti? Která z identifikovaných opatření by se dala považovat za přínosná pro podporu dosahování genderové rovnosti ve společnosti?*

Odpověď na tyto dvě otázky vyplývá z analýzy identifikovaných opatření harmonizace práce a rodiny a jejich efektů na genderovou rovnost. Jednotlivé efekty budou kategorizovány do tří skupin, jako genderované, degenderované a degenderizované. První dvě kategorie odkazují ke kategoriím podle typologie Leitner, která tyto kategorie vnímá následovně. *Genderovaná* opatření jsou ta, která připisují rodinné povinnosti pouze nebo převážně jednomu z partnerů (ženě), devalvují hodnotu rodinné péče oproti hodnotě zaměstnání či neposkytují dostatečně pružný návrat do zaměstnání, čímž brání dosahování genderové rovnosti. Jako *degenderovaná* opatření jsou vnímána ta opatření, která neodkazují k biologickým rozdílům, poskytují možnosti přechodu mezi rodinou a zaměstnáním a umožňují finanční nezávislost pečující osoby. Degenderovaná opatření podle Leitner sice nebrání dosahování genderové rovnosti, ale podle mého názoru ji ani nepodporují, čímž implicitně podporují stávající nerovné rozdělení rolí. Proto jsem přidala ještě jednu kategorii, kterou podle Saxonberga pojmenovávám degenderizovaná. *Degenderizovaná* opatření pak referují k těm opatřením, která aktivně podporují rovné sdílení rodinných povinností mezi partnery a obsahují explicitní pobídky pro otce, aby se více zapojili do péče o děti.

Dopad jednotlivých harmonizačních opatření na genderovou rovnost bude zkoumán na základě komparace stanovených indikátorů následujícím způsobem:

- *délka rodičovské dovolené* – Během dlouhé RD zastarává pečujícím osobám (ženám) kvalifikace a následně mají problém se uplatnit na trhu práce.
- *výše rodičovského příspěvku* – Nízké příspěvky devalvují hodnotu péče oproti hodnotě placeného zaměstnání. Navíc nízké příspěvky zapříčiňují, že to jsou právě ženy, které odchází na rodičovskou dovolenou, neboť mají většinou nižší plat než jejich partneři, což z ekonomického hlediska rodiny tuto volbu validuje.
- *flexibilita rodičovské dovolené* – Budu měřit, jaké možnosti mají rodiče pro čerpání RD (do kdy musí RD vyčerpat, má-li RD variantní řešení atd.), tedy pomáhá-li RD harmonizovat rodinu a práci podle potřeb jednotlivých rodičů.
- *podpora otců k odchodu na RD* – V tomto případě budu měřit explicitní pobídky k rovnějšímu sdílení povinností (existence otcovské kvóty). Vyrovnávání rodičovských povinností mezi partnery by mělo vést k větší rovnosti mužů a žen na trhu práce.
- *dostupnost služeb péče o děti* – Bude hodnocena teritoriální i finanční dostupnost

služeb pro rodiče s malými dětmi. Nedostatečná dostupnost služeb péče o děti brání pečujícímu rodiči (ženě) v návratu na pracovní trh.

- *flexibilní formy zaměstnání* – Bude hodnoceno využívání částečných úvazků z hlediska poptávky zaměstnanců a nabídky zaměstnavatelů, neboť částečný úvazek je viděn jako možnost sladit pracovní a soukromý život.

➤ *Byla do procesu tvorby harmonizačních opatření v České republice a ve Švédsku integrována genderová perspektiva, která by zajistila, že jednotlivá opatření budou podporovat dosažení genderové rovnosti ve společnosti?*

Na tuto otázku bude odpovězeno v závislosti na analýze jednotlivých harmonizačních opatření z hlediska jejich dopadu na genderovou rovnost. Podle převládajících statusů jednotlivých opatření vydedukuji, zda bylo při tvorbě politiky myšleno na důsledky této politiky pro dosahování genderové rovnosti.

Výzkumná metoda a technika

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem zvolila případovou studii, kdy jsem se pomocí metody komparačního výzkumu snažila zhodnotit dva přístupy k řešení jednoho z nových sociálních rizik – harmonizace práce a rodiny. Pomocí analýzy primárních a sekundárních dat byla zhodnocena harmonizační opatření Švédska a České republiky a jejich (potenciální) výstupy pro dosahování genderové rovnosti ve společnosti. Na výzkumné otázky bylo odpovězeno pro každý stát individuálně tzv. interní analýzou, která přinesla poznatky o shodných a rozdílných rysech ve vybraných státech. Tyto výsledky sloužily k identifikaci těch harmonizačních opatření, která mají, a těch, která nemají pozitivní dopad na dosahování větší rovnosti mužů a žen. Výsledek těchto zjištění byl následně přetransformován do jednotlivých doporučení k další akci, které by v rámci otevřené metody koordinace mohly sloužit k výměně dobré praxe mezi státy.

Poznatky z výzkumu

V obou zkoumaných státech bylo možné identifikovat následující opatření politik, které mají napomáhat slučitelnosti pracovních a rodinných povinností: institut mateřské, otcovské a rodičovské dovolené včetně finančních transferů, veřejné služby péče o děti a opatření pracovně-právního charakteru zajišťující některá práva pro zaměstnané rodiče. Způsob a míra zabezpečení jednotlivých opatření se však v jednotlivých zemích lišila, což mělo také zásadní vliv na stupeň familizace a genderizace politik.

Švédský sociální stát jako reprezentant sociálně demokratického režimu (dle Esping-Andersenovy typologie) se vyznačuje politikou štědrých rodičovských dávek,

které je možno čerpat několika různými způsoby, a značnou podporou pro rodiče ve formě poskytování vysoké kvality služeb péče o děti předškolního a školního věku nebo například možnosti snížit si počet pracovních hodin pro rodiče s malými dětmi. Služby denní péče o děti jsou placeny převážně ze státního rozpočtu tak, aby bylo všem rodičům umožněno dosáhnout na tuto službu. Výsledkem vysoké státní dotace na služby péče o děti ve Švédsku je, že více než 70 % matek a 80 % matek-samoživitelek je aktivních na trhu práce. Švédsko se se svým přístupem k genderové rovnosti a propracovaným systémem rodinné politiky s politikou zaměstnanosti prokázalo jako stát mířící k dosažení genderové rovnosti. Opatření byla charakterizována ve třech kategoriích jako degenderizovaná, v jedné jako částečně degenderizované a v jedné jako degenderované. Kategorii nároku na rodičovský příspěvek jsem hodnotila pouze jako částečně degenderovanou, neboť se domnívám, že ačkoli Švédsko již 15 let pracuje s institutem otcovských měsíců, které jsou vyhrazeny pro čerpání pouze otcům, počet měsíců vyhrazených otcům je stále nízký a zatím se neprokázalo, že by vedl k samovolnému sdílení větší části rodičovské dovolené, a tedy nemá soustavný vliv na dosahování genderové rovnosti. Oblast pracovně-právních vztahů byla zhodnocena pouze jako degenderovaná, neboť nebyla zaznamenána žádná aktivní podpora otců k využívání částečných úvazků či snižování si pracovní zátěže v rámci plného úvazku. I přes tuto výtku hodnotím Švédsko jako stát (téměř) degenderizovaný, tedy potenciálně vedoucí k dosažení genderové rovnosti ve společnosti.

Český sociální stát byl charakterizován jako zástupce konzervativního režimu. Vyznačuje se relativně dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou, která má poměrně negativní vliv na pozici žen na trhu práce. Rodičovský příspěvek je středně vysoký, přičemž rodič má možnost si zvolit rychlost čerpání z několika variant, ale vždy se čerpá jako pevná měsíční částka, tedy s žádnou návazností na předchozí příjem rodiče. Mateřský či otcovský příspěvek je středně vysoký a odvíjí se od platu/mzdy rodiče. Co se týká veřejných služeb péče o děti, tak těch je v současnosti v ČR nedostatek, především pak pro děti mladší tří let. Cena za tyto služby variuje podle poskytovatele. Díky dlouhé RD a nedostupnosti služeb péče o děti se Česká republika staví mezi země s největším poklesem zaměstnanosti matek oproti zaměstnanosti žen bezdětných, čímž se upevňuje pozice žen-pečovatelek v domácnosti, zatímco se zhoršuje jejich pozice na pracovním trhu, protože matky většinou nemají jinou možnost než zůstat s dítětem doma až do doby, kdy dítě dosáhne tří let a je možné ho přihlásit do školky (avšak ani kapacita školek není v současnosti plně vyhovující). Z pohledu naplňování cíle genderové rovnosti je negativně hodnocena jak přílišná délka rodičovské dovolené,

nízká náhrada ušlého výdělku, tak nedostatečné zabezpečení služeb péče o děti do tří let věku nebo nízká podpora zaměstnanosti matek. Svou roli v celkově negativním hodnocení hraje i rigidní pracovní trh, který dostatečně nereaguje na poptávku a nenabízí alternativní řešení pracovních úvazků, která by byla vhodná pro harmonizaci pracovních, soukromých a rodinných povinností, a která by pracovníkům nabízela dostatečnou míru sociální ochrany a nediskriminační přístup. Česká republika díky svému přístupu k dosahování genderové rovnosti získala ve všech bodech analýzy negativní ohodnocení – ve 4 bodech byla opatření shledána jako genderovaná a v jednom bodě jako degenderované (tj. nebránící ale zároveň nepodporující) – a byla označena za stát genderovaný. Vzhledem k výsledkům analýzy musím konstatovat, že harmonizační opatření České republiky nepodporují – ba dokonce i brání – dosahování genderové rovnosti.

Závěr a doporučení

Švédsko se se svým přístupem k genderové rovnosti a propracovaným systémem rodinné politiky s politikou zaměstnanosti prokázalo jako stát mířící k dosažení genderové rovnosti, byl tedy charakterizován jako (téměř) degenderizovaný. Na hlavní výzkumnou otázku tedy mohu odpovědět: *Ano, švédská harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti podporují dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti.* Na druhou stranu musím konstatovat, že Česká republika díky svému přístupu k dosahování genderové rovnosti získala ve všech bodech analýzy negativní ohodnocení a byla označena za stát genderovaný. Na hlavní výzkumnou otázku tedy musím odpovědět: *Ne, česká harmonizační opatření v rámci rodinné politiky a politiky zaměstnanosti nepodporují dosahování Evropskou unií vytyčeného cíle genderové rovnosti, ba dalo by se dokonce říci, že rovnosti mužů a žen svým nastavením spíše brání.*

Ačkoli se Česká republika vstupem do EU zavázala bojovat s genderovými stereotypy a podporovat dosahování genderové rovnosti, její přístup k opatřením harmonizace práce a rodiny se naprosto míjí s popsányými způsoby, jejichž aplikací by se rovnost mužů a žen ve společnosti měla postupně zvyšovat. Obecně lze říci, že genderovaná povaha českých harmonizačních opatření je dána nedostatečnou podporou českého státu pro zaměstnanost matek a větší zapojení otců do péče o děti, které ve svých důsledcích vedou k znevýhodňování žen na trhu práce. V obecné rovině tedy doporučuji přijmout taková opatření, která by vedla ke zvýšení zaměstnanosti žen, především pak zaměstnanosti matek, a která by měla za následek participaci otců na pečovatelské funkci rodiny. Konkrétní doporučení jsou následující:

- Zkrátit délku rodičovské dovolené a zvýšit rodičovský příspěvek.
- Rodičovský příspěvek nastavit jako dávku nemocenského pojištění, aby měl příspěvek návaznost na předchozí příjem rodičů a zvýšila se tak šance, že i otcové budou čerpat část RD.
- Aktivně podporovat otce v odchodu na rodičovskou dovolenou (propagační kampaň, daňové výhody pro partnery, kteří sdílí péči rovnoměrně, atd.).
- Zavést systém „use or lose“ a vyhradit část rodičovské dovolené pouze otcům.
- Zajistit finančně a teritoriálně dostupné služby péče o děti, především pro děti mladší tří let.
- Sladit opatření rodinné politiky s opatřeními pracovně-právní povahy tak, aby se nároky na rodičovský příspěvek kryly s dobou, po kterou je možné čerpat RD, a aby dostupnost služeb péče o děti umožňovala využít možnosti přivýdělků při RD.
- Podporovat flexibilní pracovní úvazky, ale zároveň zajistit dostatečnou ochranu pracovníků vzhledem k odměně za práci, přístupu k dalšímu vzdělávání a školením nebo ke kariérnímu růstu.
- Bojovat s genderovými stereotypy a prosazovat princip rovných příležitostí a rovného zacházení (např. mediální kampaně podporující otce v pečovatelské funkci a ženy v zaměstnání na vyšších postech atd.).

Švédsko je řazeno k nejvíce rovným státům a také z mé analýzy vyšlo jako stát, který svými harmonizačními opatřeními podporuje dlouhodobý cíl dosahování rovnosti mužů a žen, přesto jeho práce stále nedosáhla cíle, jak ukazují výsledky Gender gap reportu (Hausmann, Tyson, Zahidi, 2009). A proto by mělo Švédsko nepolevovat a i nadále bojovat s genderovými nerovnostmi ve společnosti. Osobně si myslím, že by genderové rovnosti pomohlo, kdyby Švédové zvýšili počet měsíců vyhrazených otci v rámci rodičovské dovolené, neboť současní otci nečerpají o mnoho více dní, než na které se vztahuje systém „use or lose“ (viz Bygren, Duvander, 2005). Dále navrhuji zavedení „ bonusu rovnosti“, který by např. formou daňových úlev zvýhodňoval ty domácnosti, kde partneři sdílejí rodičovskou dovolenou přibližně rovným dílem,⁴⁶ a navržením opatření, která by zvýšila poměr mužů pracujících na částečné úvazky, popř

⁴⁶ Inspirováno doporučeními článku o podpoře Švédska pro rodiče s dětmi (viz OECD, 2009).

snižujících si hodiny v rámci svého plného úvazku.