Ekonomická fakulta
Faculty of Economics

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
University of South Bohemia in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra regionálního managementu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Socio – ekonomické podmínky zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU

Vypracovala: Bc. Lucie Sůvová

Vedoucí práce: RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D.

České Budějovice 2017

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: **2015/2016**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Bc. Lucie SŮVOVÁ**
Osobní číslo:	**E15639**
Studijní program:	**N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Strukturální politika EU a rozvoj venkova**
Název tématu:	**Socio - ekonomické podmínky zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU**
Zadávající katedra:	**Katedra regionálního managementu**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:
Cílem diplomové práce je analýza a komparace socio-ekonomických podmínek zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU. Zhodnocení národních politik zaměřených na postavení zaměstnaných žen ve vybraných zemích. Dalším cílem je komparace finančních nástrojů využívaných k zlepšení postavení žen na trhu práce.

Metodika práce:
1. Studium odborné zahraniční a domácí literatury související s vybranou problematikou, teoretický úvod do dané problematiky.
2. Analýza a komparace socio-ekonomických podmínek zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU a míry nezaměstnanosti. Srovnání politik zaměřených na zaměstnanost.
3. Metody: vědecká abstrakce, analýza a syntéza poznatků, základní statististické analýzy, sociologické šetření.
4. Shrnutí a vyhodnocení, závěr.

Rámcová osnova:
1.Úvod 2. Teoretické vymezení problematiky 3. Cíl práce, metodika 4. Vyhodnocení 5. Závěr 6. Diskuze 7. Přehled použité literatury a zdrojů 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. Brožová, D., Mitchell, E., Vítečková, M. (2009). Nejistoty na trhu práce: a report on socio-economic policies and structures. Brno: Fakulta sociálních studií.

2. Hamplová, D., Mitchelle, E., Vítečková, M. (2010). Proměny rodinných a profesních startů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

3. Křížková Alena (ed.). 2009. Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

4. Křížová, A. (2011). Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

5. Maříková, H., Křížová, A., Vohlídalová, M. (2012). Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe. Sociologické nakladatelství (SLON).

6. Scott, J., Dex, Shirley., Joshi, H. (2008). Women And Employment: Changing Lives and New Challenges. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Vedoucí diplomové práce: **RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D.**
Katedra regionálního managementu

Datum zadání diplomové práce: **25. ledna 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2017**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice

L.S.

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 29. února 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených části archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

31. 3. 2017

Bc. Lucie Sůvová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat RNDr. Zuzaně Dvořákové Líškové, Ph.D. za odborné rady a cenné připomínky, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod ... 3

1 Země Visegrádské skupiny ... 4

2 Strategické dokumenty zaměstnanosti žen Evropské unie ... 7

3 Postavení žen na trhu práce v zemích Visegrádské skupiny ... 11

3.1 Česká republika ... 11

3.2 Maďarsko ... 17

3.3 Slovensko ... 20

3.4 Polsko ... 24

4 Komparace zemí Visegrádské skupiny ... 28

4.1 Zaměstnanost žen Visegrádské skupiny a Evropské unie ... 28

4.2 Zaměstnanost žen na částečný úvazek Visegrádské skupiny a Evropské unie ... 29

4.3 Nezaměstnanost žen Visegradské skupiny ... 30

4.4 Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích Visegrádské skupiny ... 31

4.5 Poměr otcovské a rodičovské dovolené vyhrazené pro otce v zemích Visegrádské skupiny ... 32

5 Cíl a metodika ... 33

6 Výsledky ... 35

6.1 Národní politiky zemí Visegrádské skupiny zaměřené na rodinu ... 35

6.1.1 Česko ... 37

6.1.2 Maďarsko ... 38

6.1.3 Slovensko ... 39

6.1.4 Polsko ... 41

6. 2. Zhodnocení národních politik zemí Visegrádské skupiny ... 43

6.3 Zhodnocení finančních podmínek žen na mateřské dovolené zemí Visegrádské skupiny ... 45

6.4 Sociologické šetření 48
7 Diskuze a závěr 54
I. Summary 57
II. Přehled použitých zkratek 58
III. Přehled použité literatury 59
IV. Seznam obrázků, tabulek a grafů 52
V. Seznam příloh 53
VI. Přílohy 54

Úvod

Socio-ekonomické podmínky žen patří v současnosti ve většině evropských státech k jednomu z nejsledovanějších ekonomických ukazatelů. Konkrétně snižování míry nezaměstnanosti žen a problémy s tím spojené patří k hlavním prioritám národních vlád členských zemí Evropské unie. Současná situace a neustále se prohlubující problémy pracovních trhů vyžadují časté změny přístupu k jejich řešení. Řešení problematiky zaměstnanosti žen v jednotlivých zemích se liší, lze sledovat rozdíly v ekonomické vyspělosti, odlišné rysy a kultury jednotlivých zemích. Nalezneme ale i společné rysy, např. nezaměstnanost vyšších věkových kategorií, mládeže a absolventů, a zejména nezaměstnanost na základě pohlaví a dlouhodobou nezaměstnanost. Pracovní trhy mají problém se zaměstnaností dle pohlaví, který je v určité míře velmi rozšířen, a není vždy jednoduché najít vhodná opatření k jejímu řešení.

Teoretická část je zaměřena na charakteristiku zemí Visegradské skupiny. Analyzuje jednotlivé aktuální dokumenty zabývající se problematikou zaměstnanosti žen, a současné směrnice a právní předpisy o problematice nezaměstnanosti žen v rámci Evropské unie. Zaměřuje se na charakteristiku jednotlivých zemí v rámci Visegradské skupiny z pohledu zaměstnanosti žen, postavení na trhu práce a podmínek při mateřské dovolené. Následně je provedena komparace a zhodnocení vybraných zemí z pohledu určitých kritérií.

Praktická část je zaměřena na charakteristiku dokumentů rodinné politiky a na jejich analytickou a strategickou část zemí Visegradské skupiny. Je provedena komparace jednotlivých typů rodinných politik ve vybraných zemích. Praktická část přináší zhodnocení současných údajů na pracovním trhu z oblasti finančních podmínek, které jsou ženám ve vybraných zemích při mateřské dovolené k dispozici. Součástí praktické části je sociologický průzkum v zemích Visegradské skupiny, zaměřený na charakteristiku současné situace na trhu práce z pohledu žen, který by měl poukázat na stávající problémy ve vybraných zemích. Výsledky vyplývající ze sociologického průzkumu jsou na závěr práce porovnány s prezentovanými daty v mediích a publikacích.

1 Země Visegrádské skupiny

Visegrádská skupina vznikla ze snahy zemí střední Evropy o kooperaci v řadě oblastí společného zájmu v rámci celoevropské integrace. Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko byly vždy součástí jedné civilizace sdílející kulturní a intelektuální hodnoty a společné kořeny náboženských tradic, což si nadále přejí zanechat a usilovat o větší posílení (International Visegrad Fund: About the Visegrad Group, 2017). Všechny zúčastněné země se tedy přihlásily k ideálům občanské společnosti a respektu k právům národnostních menšin. Zároveň se dohodli na jisté pravidelnosti ve schůzkách na různých úrovních, od prezidentů až po expertní skupiny pracující na určitých úkolech (Vykoukal et al., 2003).

Všechny země Visegrádské skupiny usilovaly o členství v Evropské unii. Svou integraci do Evropské unie považovaly za další bod v procesu překonávání umělých dělicích čar v Evropě za pomoci vzájemné podpory. Tohoto cíle se jim podařilo dosáhnout 1. května 2004, kdy se všechny staly členskými zeměmi Evropské unie. Skupina V4 nevznikla jako alternativa k úsilí o celoevropskou integraci, ani se nesnaží konkurovat funkčním středoevropským strukturám. Její činnosti nesměřují v žádném případě k izolaci nebo k oslabení vztahů k ostatním zemím. Hlavní cíle skupiny jsou zejména podporovat optimální spolupráci se všemi zeměmi, obzvláště se zeměmi sousedskými, a zajímá se i o demokratický rozvoj všech částí Evropy (International Visegrad Fund: About the Visegrad Group, 2017).

Visegradská skupina není tedy organizaci jako Evropská unie, Severoatlantická aliance (North Atlantic Treaty Organization) nebo Světová obchodní organizace (World Trade Organization). Je tedy platformou sloužící pro mezivládní jednání, pro vytváření pracovních schůzek za určitým účelem, aniž by usilovala o postavení mezinárodní organizace (Archer, 1992). V současnosti lze partnerství Visegrádské skupiny označit jako nejzřetelněji vyprofilovanou iniciativu ve středoevropském regionu. V porovnání s mnohými dalšími regionálními iniciativami má nejkonkrétnější obsah a opírá se o společné zkušenosti z minula a o určité priority účastnických zemí (MZV ČR: O Visegrádu, 2017). Z visegrádské spolupráce profitovalo zejména Slovensko. Tento fakt podporuje i veřejné mínění, neboť na Slovensku je povědomí o tomto uskupení

nejvýraznější. Obyvatelé příslušné země patří k největším zastáncům spolupráce Visegrádské skupiny mezi participujícími zeměmi (Gyarfášová, 2003).

Visegrádská spolupráce se stala znakem stability ve střední Evropě. Spolupráce V4 je na mezinárodní scéně uznávaná a začal o ni být zájem z různých směrů, na který V4 reaguje nabídkami spolupráce na určitých projektech ve formátu nazývaném „V4+“. Pro Českou republiku je hlavním smyslem této iniciativy rozvíjení konkrétních projektů, jako např. meziresortní spolupráce, zavádění schengenských standardů či posilování vztahů mezi jednotlivými občany Visegrádské skupiny (MZV ČR: O Visegrádu, 2017).

Základní cíle, které si země Visegrádské skupiny stanovily dle EurActiv.cz (EU-Media: Vznik a vývoj Visegrádské skupiny, 2016), jsou:

- v plném smyslu obnovení státní suverenity, demokracie a svobody
- likvidace všech existujícím společenských, ekonomických a duchovních pozůstatků totalitního systému
- vybudování parlamentní demokracie, moderního právního státu, dodržování lidských práv a základních svobod
- vytvoření moderního fungujícího tržního hospodářství,
- plné zapojení do evropského politického, hospodářského, bezpečnostního a právního systému.

Regionální spolupráce těchto států je založena na pravidelném setkávání představitelů jednotlivých zemí na mnoha úrovních. Jednou ročně se koná oficiální setkání předsedů vlád, které poté určuje profil kooperace v následujícím období. Visegrádské země se dohodly, že se budou v periodě jednoho roku pravidelně střídat v předsednictví této skupiny.

Hlavní důvody dle EurActiv.cz (EU-Media: Vznik a vývoj Visegrádské skupiny, 2016), které směřovaly ke vzniku Visegradské skupiny, byly především:

- větší prostor s více obyvateli má při vyjednávání váhu větší, než je váha jednotlivých zemí (Visegrádský prostor zaujímá 533 613 km² a má 65 mil. obyvatel)
- společný geografický prostor, který s sebou přenáší mnohé výhody, a to i přes postupující globalizaci, která dělá vzdálenost mezi zeměmi relativní

- prospěšnost vzájemného obohacování jednotlivých národních kultur
- přesvědčení, že společným postupem bude snadnější dosáhnout jednotlivých cílů (tj. společná trasformace, zapojení se do evropských struktur, aj.)
- historicky daná kulturní a hospodářská blízkost celého regionu.

2 Strategické dokumenty zaměstnanosti žen Evropské unie

Rovnost žen a mužů je jedním z hlavních cílů Evropské unie. Tuto zásadu a její uplatňování v rámci EU postupně pomáhaly posilovat právní předpisy, judikatura a změny jednotlivých smluv. Evropský parlament byl vždy odhodlaným zastáncem zásady rovnosti žen a mužů. Zásada, že muži a ženy by měli obdržet stejnou odměnu za stejnou práci, je zakotvena v evropských smlouvách již od roku 1957, nyní se nachází v článku 157 SFEU. Mimoto článek 153 SFEU opravňuje EU jednat v širší oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení v záležitostech týkajících se zaměstnání a jednotlivých povolání. V tomto smyslu dále článek 157 SFEU umožňuje přijímání pozitivních opatření s cílem zlepšení postavení žen. Článek 19 SFEU pak nadále umožňuje přijímání právních předpisů za účelem boje proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví. Na základě článků 79 a 83 SFEU byly přijaty právní předpisy proti obchodování s lidmi, především se ženami a dětmi, a v rámci programu Práva, rovnost a občanství jsou na základě článku 168 SFEU financována mimo jiné opatření, která přispívají k vymýcení násilí na ženách. Evropská unie je založena na souboru hlavních hodnot, mezi něž patří rovnost, a podpora rovnosti mezi ženami a muži. Tyto cíle jsou zakotveny také v článku 21 Listiny základních práv. Článek 8 SFEU navíc EU ukládá povinnost odstraňovat nerovnosti a prosazovat rovnost žen a mužů ve všech svých činnostech, tento koncept je označován jako „gender mainstreaming“ (EIGE: Documents Registry, 2017).

Právní předpisy EU dle European Institute for Gender Equality (EIGE: Documents Registry, 2017), zabývající se problematikou nezaměstnanosti žen a sociální politikou, zpravidla přijaté řádným legislativním postupem, zahrnují:

- směrnici 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- směrnici 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

- směrnici 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- směrnici 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání v roce 2006 bylo několik bývalých legislativních aktů zrušeno a nahrazeno, tato směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, podporuje rovněž zaměstnavatele v tom, aby přijímali preventivní opatření proti sexuálnímu obtěžování, posiluje sankce za diskriminaci a požaduje, aby byly v členských státech vytvořeny subjekty odpovědné za prosazování rovného zacházení pro ženy a muže
- směrnici Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené
- směrnici 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v těhotenství a mateřství samostatně výdělečně činných žen a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů neboli EIGE byl v prosinci roku 2006 vytvořen Evropským parlamentem a Radou, pro rovnost žen a mužů se sídlem v litevském Vilniusu. Jeho obecným cílem je přispívat k prosazování a posilování rovnosti žen a mužů, a to včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik EU i jednotlivých členských států. V prosinci 2015 vydala Komise jako pokračování a prodloužení strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015 strategický závazek ohledně rovnosti žen a můžu pro období 2016-2019. Strategický závazek se zaměřuje na následujících pět prioritních oblastí dle European Institute for Gender Equality (EIGE: Documents Registry, 2017).:

- zvýšení účasti žen na trhu práce a stejná ekonomická nezávislost
- snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boj proti chudobě žen
- podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích
- boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora obětí
- prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě.

Dalším hlavním dokumentem je Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020. Dne 26. října 2015 přijala Rada Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020 na základě společného interního pracovního dokumentu Komise a Evropské služby pro vnější činnost s názvem Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: proměna životů žen a dívek prostřednictvím vnějších vztahů EU v období let 2016–2020. Nový Akční plán pro rovnost žen a mužů zdůrazňuje „potřebu dosáhnout toho, aby ženy a dívky mohly plně a rovnoprávně požívat všech lidských práv a základních svobod, a rovněž dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek“ (European Parliament: Employment policy, 2016).

Sociální soudržnost se objevuje již v Římské smlouvě z roku 1957, která obsahuje závazek k postupnému snižování rozdílů ve vývoji mezi regiony a podporu zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících s cílem jejich postupného sladění a vzájemného vylepšení. Jako klíčový nástroj k realizaci evropské politiky zaměstnanosti byl založen Evropský sociální fond, jehož hlavním cílem je finanční podpora rozvoje zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (CzechTrade: Sociální politika v Evropské unii, 2016).

Jako poradní orgán byl zvolen Evropský hospodářský a sociální výbor s jednoznačným cílem poskytovat odborné poradenství větším institucím Evropského společenství, za pomoci stanovisek k návrhům právních předpisů nebo stanovisek z vlastní iniciativy k závažným tématům, jako jsou politika zaměstnanosti, sociální záležitosti, veřejné zdraví či rovné příležitosti. Hlavní zodpovědnost za oblast sociální politiky mají zejména členské státy, jejichž národní politiky jsou koordinovány prostřednictvím Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), jejímž úkolem je podpora sociální oblasti, a to zejména prostřednictvím podpory kvalitních pracovních míst, vysoké úrovně sociální ochrany, ochrany zdraví či spotřebitelských zájmů a zajištěním rovných příležitostí pro všechny občany Evropské unie. Rada je složena z ministrů odpovědných za zaměstnanost, sociální politiku, ochranu spotřebitele, zdraví a rovné příležitosti. Stanovuje společné cíle a priority, analyzuje opatření přijatá na národní úrovni a předkládá doporučení členským státům. Hlavním aspektem je i výměna informací, zkušeností a příkladů správné praxe. K projednávání

těchto otázek mezi členskými státy slouží Výbor pro zaměstnanost (EMCO) a Výbor pro sociální ochranu (SPC) (CzechTrade: Sociální politika v Evropské unii, 2016).

3 Postavení žen na trhu práce v zemích Visegrádské skupiny

3.1 Česká republika

Ženy na trhu práce v České republice

Základní orientace v názorech na postavení žen určují odpovědi na otázky o tom, jaké rozdíly spatřují a vnímají muži a ženy ve svých aspiracích a životních podmínkách. Výběr otázek s sebou nese některé aspekty sféry rodinné, pracovní, soukromé a společensko-politické. Hlavním zjištěním je určení rozdílů mezi postoji mužů a žen. Oproti mužům, ženy všeobecně vnímají svoji situaci kritičtější, pokud se jedná o vnější podmínky. Na druhou stranu však pozitivněji posuzují své schopnosti pro rovnoprávnou participaci v daných oblastech. I převážná část mužů vnímá nerovnoprávnost postavení žen a mužů v zaměstnání, v politice a odlišnosti vyplývající z jejich rolí v rodině. Určitá míra uvědomění si, těchto diferencí je ovšem u žen a mužů odlišná (Kuchařová, 1998, s. 8). Přestože v současné české společnosti jsou ženy obvykle spojovány s vykonáváním domácích prací a péčí o děti, ženy samotné tento úděl obvykle nevnímají jako nepřirozený nebo nespravedlivých. Mnohokrát ale nejsou spokojeny s tím, že téměř veškerá zodpovědnost za domácnost i děti spočívá na nich a nedostává se jim v určitých případech podpora partnerů. Můžeme tedy shledat, že dvojí zatížení žen, ve sféře placené práce i v oblasti neplacené práce v domácnosti velmi, úzce souvisí s postavením žen na trhu práce – jejich odměňováním, postavením v zaměstnání apod. Tyto sféry byly od sebe v průběhu industrializace odzděleny a ženy začaly více participovat na trhu placené práce, aniž by opustily sféru práce neplacené (Bierzová, 2006).

„Fenomén nezaměstnanosti vstoupil do našeho společenského, a tedy i ekonomického života poměrně nedávno: stal se součástí naší ekonomické reality teprve před deseti lety, zatímco myšlení ekonomů zaměstnává již téměř dvě stě let“ (Brožová, 2003, s. 74).

V průběhu postupného oddělování zároveň vznikly role „žen v domácnosti“, které participují pouze na neplacených domácích pracích a na péči o děti. Na druhé straně téměř nevznikl protiklad v podobě žen, které by pracovaly pouze za mzdu a nemusely by vykonávat práce v domácnosti. I přestože byly poměrně jasně odděleny role v domácnosti

a v zaměstnání, stále se projevuje jejich hlubší souvislost a podmíněnost. Práce v domácnosti společně s péčí o děti znevýhodňuje ženy na trhu práce, což se projevuje zejména v jejich výdělcích a kariéře, ale také celkově v typu povolání, odpracovaných hodinách za týden a samotném charakteru pracovního poměru (Bierzová, 2006).

Ženy při mateřské dovolené v České republice

Všeobecně každý evropský stát přináší matkám určitou finanční, sociální či právní formu ochrany. Převážně ve většině zemí existuje institut mateřské dovolené, od kterého se nadále odvíjí peněžitý příspěvek. Peněžitá pomoc v mateřství je peněžitá dávka, která se poskytuje z nemocenského pojištění. Dávky nemocenského pojištění se hradí ze státního rozpočtu a vyplácí je okresní správa sociálního zabezpečení. Pojem mateřská dovolená v podstatě zcela neexistuje ve Švédsku a Norsku, kde mají pouze termín rodičovská dovolená (Mitchell, 2010).

Česká republika se řadí mezi státy, které mají nejdelší dobu nároku na peněžitou dávku v mateřství, a to v porovnání s Evropou i s ostatními státy na světě. V České republice má žena nárok na 28 týdnů dovolené, což je i nad míru, kterou doporučuje samotná Mezinárodní organizace ILO. Podle této organizace je přijatelná délka mateřské dovolené minimálně 12 týdnů, doporučuje se ale 14 týdnů. Česká republika je tedy zemí, která poskytuje delší dovolenou, ale zároveň ji poskytuje při jedné z nejnižších náhrad mzdy. Většinou to tedy vypadá tak, že v případě delší mateřské dovolené je nižší náhrada ušlé mzdy. Nejnižší náhradu mzdy měla Česká republika až do roku 2004 v porovnání s Evropou. Česká republika se řadí mezi země, které nedaní peněžitou pomoc v mateřství, stejně jako Německo, Rakousko, Slovensko, Irsko, Litva, Portugalsko a Kypr (Mitchell, 2010).

Hlavní podmínky nároku na tuto dávku jsou dle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR: Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené, 2013) jsou:

- v den, od něhož je dávka přiznávána, musí neprodleně trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů

- u OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby
- u žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Peněžitá pomoc v mateřství

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství začíná dnem, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba tedy činí 28 týdnů, u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů. Peněžitou pomoc v mateřství je možno tedy čerpat nejdéle do 1 roku věku dítěte. Zákon v České republice umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to v případě písemné dohody. Každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Peněžitá pomoc v mateřství je vyplácena ode dne, který si pojištěnka určila jako nástup na peněžitou pomoc v mateřství, případně ode dne převzetí dítěte do péče (MPSV ČR: Nemocenské pojištění v roce 2017, 2017).

„Podle Maříkové et al., je hlavním smyslem mateřské „dovolené“ zrovnoprávnění žen a mužů v jejich každodenních životech neboli vytváření možností pro shodnou a rovnou participaci v obou základních sférách sociálního života jedince a to jak ve sféře soukromé tak i veřejné. Ve svém důsledku tak má mateřská umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálních životě, prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech života lidí“ (2008, str. 71).

V České republice se výše finanční pomoci v mateřství odvozuje od výše mzdy nebo platu. Poskytuje se za kalendářní dny a její výše činí 70% denního vyměřovacího základu. Výše denního vyměřovacího základu vychází z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Denní vyměřovací základ se vypočítá tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnankyni v rozhodném období neboli období za 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém žena nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství, dělí samotným počtem „započitatelných“ kalendářních dnů

připadajících na dané rozhodné období (Gender Studies: Analýza – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovské příspěvku, 2008).

Tímto způsobem stanovený průměrný denní příjem, dále podléhá redukci. V případě, že samotný denní vyměřovací základ převyšuje stanovenou hranici, je prostřednictvím redukčních hranic omezen. V roce 2015 činila 1. redukční hranice 888 Kč, 2. redukční hranice 1 331 Kč a 3. redukční hranice 2 662 Kč. V roce 2016 činí 1. redukční hranice 901 Kč, 2. redukční hranice 1 351 Kč a 3. redukční hranice 2 701 Kč (MPSV ČR: Nemocenské pojištění v roce 2017, 2017).

Pokud zaměstnankyni nebo zaměstnanci vznikne za dobu téhož zaměstnání nárok na peněžitou pomoc v mateřství v období do čtyř let věku předchozího dítěte, pak se v tomto případě za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ, z kterého se vypočítávala předchozí dávka. Pokud je ale vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství, tedy v případě např.: pokud žena za délky trvání rodičovské dovolené znova otěhotní a porodí dítě, skončí rodičovskou dovolenou a znovu pobírá mateřskou dovolenou, přestane čerpat rodičovský příspěvek a začne znovu pobírat peněžitou pomoc v mateřství, ačkoli v případě pro zjištění vyměřovacího základu je rozhodující příjem před nástupem na první mateřskou dovolenou (Gender Studies: Analýza – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovské příspěvku, 2008).

Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené v České republice

V České republice stát omezuje, neboli nařizuje zaměstnavatelům hlavní práva a povinnosti v případě odchodu ženy na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel nemůže ženě po skončení mateřské dovolené nařídit čerpání samotné dovolené. Pokud by žena, které vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, nezažádala zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně po skončení mateřské dovolené, ale naopak bezprostředně po skončení mateřské dovolené by začala čerpat rodičovskou dovolenou, bude jí dovolená z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené po zameškání 100 a více pracovních dnů krácena (MPSV ČR: Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené, 2013).

„Jak uvádí Dudová (2007, s.22), nároky pracovního trhu a rodinného života jdou v podstatě proti sobě, protože „pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků*"*.

V České republice stále převládají negativní předsudky žen. Většina z nich se vyrovná s tím, že když mají malé děti, budou se automaticky setkávat s diskriminací. Při delší přestávce ženy přicházejí o kontakt s pracovištěm a návrat žen do zaměstnání nebývá snadný. Dlouhodobá nepřítomnost v práci přináší narušení pracovních vztahů, které si ženy budovaly často i několik let své kariéry. Skupinu spoluzaměstnanců žena odchodem na mateřskou dovolenou vymění za jinou skupinu - rodinu (Kraus et. al., 2001).

Lze předpokládat, že ve společnosti, která má vysokou míru participace žen na trhu práce, mezi které se Česká republika nesporně řadí, budou nastávat určité problémy. Problémy zaměstnanosti žen, jejich diskriminace na trhu práce a podmínky kombinace práce a rodiny jsou velmi úzce propojeny s jejich reprodukčním chováním. Nerovné postavení žen a zvláště žen jako matek na trhu práce a nedostatečná nebo nedostupná opatření pro kombinaci práce a rodiny jsou možné faktory, které mají vliv na ženy v jejich rozhodnutí mít děti nebo zůstat bezdětné (Křížová et al., 2008).

Kuchařová (2011) uvádí faktory, které ženě znevýhodňují, bez problémů nastoupit do práce:

- její flexibilita je limitována péčí o děti, ženy jsou smířeny s tím, že mají nižší výdělky než muži a proto raději velká část z nich přenechává vydělávání peněžních prostředků na mužích, kteří mají vyšší příjmy
- návrat na trh práce po tříletém a delším přerušení zaměstnání znamená pro mnohé ženy ztrátu kvalifikace, přerušení kontaktu se zaměstnavatelem atd.
- šance na návrat žen do zaměstnání přímo nesouvisí s mírou nezaměstnanosti v zemi, ale jejich situace bývá určena poměrem výhod a nevýhod účasti v placeném zaměstnání a plného zaměření na rodinu a domácnost, závisí také na sociálních příjmech a na rozsahu ochrany pracovních míst.

Nezaměstnanost žen v České republice

Vyšší přítomnost žen na pracovním trhu je obecná náklonost projevující se v prioritách převážné většiny žen v dnešní společnosti. Na jedné straně je účast žen na trhu práce podporována společenskou normou, ale na druhé straně toto narůstající očekávání vůči ženám přináší jakýsi tlak na potřebu ulehčit jim od dosud jednoznačně přisuzované práce v domácnosti. To by mohlo být uskutečněno buď jako dělba práce mezi partnery, nebo kombinace podpory ze strany veřejných politik. Podmínky pro ženy nejsou všeobecně úplně ideální. Ženy mají celkově méně stabilní zaměstnání či zaměstnání s nižší kvalitou, vyšším rizikem nezaměstnanosti a tedy i rizikem ekonomické neaktivity. Mobilizace pracovní síly v průběhu války a těsně po roce 1948, kdy byla zřetelně prosazována idea plné zaměstnanosti a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil, zapříčinila velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen (Křížová, Maříková, Hašková & Formánková, 2011).

Česká republika se pohybuje v kontextu evropských zemí v jakémsi pomyslném středním pásmu míry zaměstnanosti žen. Průměrný rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen v České republice byl v roce 2004 u bezdětných osob kolem 5 procentních bodů, ale skoro 34 procentních bodů u osob s více než jedním dítětem. Lze tedy konstatovat, že přítomnost dítěte snižuje míru zaměstnanosti žen převážné většině evropských zemích (Hamplová, Mitchell & Vítečková, 2010).

Rozčlenění trhu práce velmi výrazně souvisí nejen se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami, ale v souvislosti s ekonomickou krizí i s narůstající nezaměstnaností, která má v důsledku segregace odlišnou dynamiku a dopady pro obě pohlaví. V neposlední řadě je i jednou ze základních příčin feminizace chudoby v lokálním i globálním měřítku (Křížová & Sloboda, 2009).

Ještě výraznější je změna ekonomického statusu žen se dvěma či více dětmi. Z tohoto hlediska se Česká republika řadí mezi státy s nejvyšším poklesem míry zaměstnanosti matek v porovnání s bezdětnými ženami. Mezi země, kde má počet dětí nejmenší vliv na míru zaměstnanosti žen, patří skandinávské a jihoevropské státy. Zatímco ve Skandinávii je to způsobeno tím, že ženy díky velkému počtu finančně dostupných jeslí a mateřských škol si snadněji udrží zaměstnání, na jihu Evropy spočívá

důvod převážně v tom, že zaměstnanost žen je v tomto regionu všeobecně nízká (Hamplová, Mitchell & Vítečková, 2010).

„Jestliže dělání genderu se snaží objasnit, proč se ženy a muži chovají konvenčním způsobem, pak nenabízí vysvětlení, proč lidé „zaběhnutému“ odporují“ (Maříková, Křížová & Vohlídalová, 2012).

Podle Jurajdy et al. (2006) příčiny nezaměstnanosti žen nebo jejich diskriminace mohou být následující:

- znevýhodnění žen v sociální sféře – ženy odchodem na mateřskou dovolenou přichází o podstatnou část svého stávajícího výdělku, není tedy celospolečensky doceněna jejich práce pro rodinu
- zvyšující se nezaměstnanost žen – důvody výpovědí ze zaměstnání jsou převážně skryté, bývá nepsaným pravidlem, že v případě potřeby propouštění jsou mezi prvními ženy, protože muž je brát ve společnosti jako živitel rodiny
- ženy jsou méně ohodnoceny za práci stejné hodnoty – ze zprávy centra pro ekonomicky výzkum a doktorské studium UK s názvem *„Relativní postavení žen na trhu práce v České republice“* plyne mimo jiné, že je velký rozdíl v hodinových platech mužů a žen, průměrný hodinový plat žen je přibližně o 30 % nižší než plat mužů.

Sokačová (2006) dále příčiny nezaměstnanosti žen doplňuje:

- ženy mají složitější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím – zprávy z mnoha výzkumů ukázaly, že v České republice stále přetrvává stereotypní rozdělení pracovních rolí, uplatňuje se tedy představa, že určité práce jsou vhodnější pro ženy a jiné pro muže, v řadě případů k tomuto neexistuje jiné než zvykové opodstatnění.

3.2 Maďarsko

Ženy na trhu práce v Maďarsku

Za jedny z příčin měnících se trendů porodnosti v Maďarsku v posledních letech jsou často považovány faktory pojící se k trhu práce jako např. změna poptávky na trhu

práce, rostoucí vzdělanost a riziko nezaměstnanosti. Na jedné straně touha uplatnit se ve své profesi, na druhé straně potřeba finančně zajistit svoji rodinu jsou čím dál tím častěji faktory, které mladí lidé a především ženy musí brát v úvahu při plánování rodičovství. Míra ekonomické aktivity žen v Maďarsku dosahuje hodnoty 52,7 % oproti mužům s 68 %, lze Ekonomickou aktivitu žen v Maďarsku lze považovat za nižší oproti ostatním evropským zemím (Matějková & Paloncyová, 2004). V případě že ženy dělají placenou práci mimo domov méně než muži, je v současné době naprosto běžné (Scott, 2008).

Míra nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži zůstává v Maďarsku, stále velmi nízká. Všeobecně ve všech zemích Evropské unie ženy doposud vydělávají v průměru o 40 % méně než muži a rozdíl v důchodech je stabilně 38 %. Při tomto tempu změn by setření rozdílu mezi výdělky mužů a žen trvalo další století. Stále tedy existuje tzv. „skleněný strop“. V Maďarsku je nadále problém s podílem žen v řídicích pozicích velkých společností, který se pohybuje výrazně pod hranicí 30 %. Pouze ve čtyřech zemích (ve Francii, v Itálii, ve Finsku a Švédsku) dosahuje podíl žen v řídících pozicích velkých společností alespoň 30 %. Ženy v Maďarsku jsou stále nedostatečně zastoupeny i v politice, podíl žen působících v politice je méně než 20 % (europa.eu: Zpráva o rovnosti mužů a žen, 2017).

Ženy při mateřské dovolené v Maďarsku

Podle Evropské komise (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Maďarsku, 2012) dávky v těhotenství a po porodu v Maďarsku náleží ženě, která byla považována za účastníka zdravotního pojištění během dvou let před narozením dítěte alespoň po dobu 365 dní a která porodí:

- v době, kdy je stále ještě pojištěna (pokud má například pracovní smlouvu)
- do 42 dní následujících po datu konce pojištění
- do 42 dní následujících po datu konce pojištění během vyplácení dávky v nemoci v souvislosti s pracovním úrazem (nebo do 28 dnů po ukončení vyplácení této dávky)
- po datu konce pojištění během vyplácení dávky v nemoci (nebo do 28 dnů po ukončení vyplácení této dávky).

V případě, že žena splňuje podmínky v den, kdy je jí dítě svěřeno, naleží jí tyto příspěvky za situace, že vychovává dítě se záměrem jeho adopce. V takovém případě jsou příspěvky v těhotenství a porodné přiznány za období ode dne, kdy jí bylo dítě svěřeno až do konce zbývajícího období mateřské dovolené (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Maďarsku, 2012).

Peněžitá pomoc v mateřství v Maďarsku

Matky v Maďarsku mají nárok na dávky v těhotenství a po porodu po dobu mateřské dovolené, maximální počet dní však činí 168 dní. Maximální hranice doby mateřské dovolené je 24 týdnů, z nichž musí být pokud možno 4 týdny vybrány před předpokládaným dnem porodu. Dávky v těhotenství a po porodu jsou vyjádřeny 70 % průměrné denní mzdy kalendářního roku předcházejícího prvnímu dni mateřské dovolené před porodem. Tato částka náleží v době mateřské dovolené i matce nebo ženě, která se chystá dítě adoptovat. Podmínky dle Evropské komise jsou (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Maďarsku, 2012):

- doba poskytování dávky v těhotenství a po porodu se počítá jako odpracovaná léta za účelem poskytnutí starobního důchodu
- ženy, které pobírají dávky v těhotenství a po porodu, mohou uplatnit své nároky na zdravotní péči (například ambulantní péči nebo péči pro nemocné hospitalizované ve zdravotnických zařízeních) na stejném principu jako ženy s plným zdravotním pojištěním
- osobám povinným platit výživné nebo neprávem pobírajícím dávky zdravotního pojištění bude výše příspěvků v těhotenství a porodného zkrácena maximálně o 33 %
- povinnost náhrady se nevztahuje na studentku vysokoškolského zařízení, jež pobírá dávky v těhotenství a po porodu 1. den běžného semestru (období vzdělávání) a jež absolvuje základní vzdělávání, doplňkové základní vzdělávání, kurzy dalšího profesního vzdělávání nebo profesního vzdělávání vyššího typu na smluvní škole
- samotné porodné je v Maďarsku vyjádřeno jednorázovou paušální platbou ve výši 225 % minimálního starobního důchodu nebo 300 % na dítě v případě dvojčat.

Nezaměstnanost žen v Maďarsku

Maďarsko všeobecně neustále bojuje s nízkou zaměstnaností a vysokou dlouhodobou nezaměstnaností žen. Pracovní legislativa sice napomáhá pružnosti pracovního trhu, ale obtížnost najít správně kvalifikované zaměstnance a vysoké minimální mzdy však v závěru působí opačným směrem. Vysoké odvody na sociální pojištění spíše přispívají nelegálnímu zaměstnávání. Dlouhodobý růst a konkurenceschopnost se z hlediska přijatých politik nezdají být hlavními prioritami politické reprezentace ani odborů. Školství, věda i výzkum jsou výrazně podfinancované, zaměstnanost i rozvoj oborů informačních technologií je velmi nízký (Rubínová, 2009).

Jestliže se vrátíme k vývoji, maďarské ekonomiky v polovině 90. let, nezaměstnanost mužů ale i žen v té době snižovala především díky proexportní politice. Vzhledem k provedené devalvaci, se kterou se značně otálelo až do roku 1995, se maďarské zboží stávalo cenově atraktivnější pro zahraniční importéry maďarských výrobků (Tomšík, 1997). Nezaměstnanost žen snižoval i penzijní systém, ve kterém do roku 1997 byl nastaven odchod do důchodu pro ženy na 55 let a pro muže na 60 let. Od roku 1997 se navyšují reálné mzdy a taktéž domácí poptávka. Počáteční důraz na automobilový, chemický a elektrotechnický průmysl začíná opadat a Maďarsko se vyvíjí příznivě. Roste účast žen na pracovním trhu. Rok 2001 a 2002 je ve znamení velmi expanzivní fiskální politiky a země se připravuje na vstup do EU (Slaný, 2007).

3.3 Slovensko

Ženy na trhu práce na Slovensku

Na Slovensku jsou specifické bariéry, které můžeme shrnout pod pojem "genderová diskriminace". Je všeobecně známo, že i přes mnohaleté snahy o odstranění tohoto fenoménu, ať už legislativou (antidiskriminačním zákonem z roku 2004), nebo různými osvětovými projekty, zůstává rozšířeným problémem slovenského trhu práce. V poslední době však nabývá nových podob a jeho mechanismy se stávají sofistikovanější. Například v případě procesu přijímání do zaměstnání personalisté dnes už vědí jak obejít "zakázané" otázky, nejedná se o přímé dotazování, citlivá slova se obchází. Podobně se "maskuje" i propouštění. I přestože zákoník práce pamatuje na ochranu žen v různých oblastech, zaměstnavatelé dokáží různými způsoby zamaskovat a skrýt propuštění za

organizační důvody (Euroactiv.sk: Diskriminácia žien je na slovenskom trhu práce stále realitou, 2015).

Všeobecně bychom mohli hovořit o bariérách socioekonomických. Například chybějící infrastruktura brání sladění soukromého a pracovního života žen a tím brání vytvoření podmínek k tomu, aby si každá žena mohla svobodně vybrat, jakým způsobem chce tuto otázku řešit. Dále mluvíme o bariérách kulturních, protože jsou stále velmi značně rozšířené genderové stereotypy. Příčiny však můžeme dělit i na obecně specifické. Do první skupiny patří slabé právní povědomí veřejnosti o právech zaměstnanců a zaměstnankyň v kontextu diskriminace, ale i to, že na Slovensku je antidiskriminační legislativa jen na papíře. Je zde také velmi slabé propojení jednotlivých zákonných norem, zaměstnavatelé jsou schopni najít mezery v zákoně, resp. dodržují jen to, co mají zcela explicitně zakázáno (Euroactiv.sk: Diskriminácia žien je na slovenskom trhu práce stále realitou, 2015).

Ženy při mateřské dovolené na Slovensku

Na Slovensku mají všechny pojištěné ženy, které jsou těhotné, nebo pečují o novorozené dítě, jakož i všechny ostatní pojištěné osoby, kterým je do péče svěřeno dítě (např. otec dítěte), nárok na dávku v mateřství, jestliže splnily karenční lhůtu v délce 270 dnů nemocenského pojištění v posledních 2 letech před narozením dítěte nebo příchodem dítěte do rodiny a jestliže se jedná o zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné nebo dobrovolně pojištěné osoby. Nárok vzniká ve chvíli, kdy jsou krytý nemocenským pojištěním nebo v ochranné lhůtě po skončení nemocenského pojištění, která v zásadě činí 7 nebo 8 měsíců během těhotenství (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovensku, 2012).

Zákon o sociálním pojištění přiznává nárok na vyrovnávací dávku pouze zaměstnaným ženám. Ženy samostatně výdělečně činné a ty, které se pojistily dobrovolně, nemají nárok o vyrovnávací dávku žádat, neboť přeřazení na jinou práci dává smysl pouze v rámci právních předpisů platných pro jednotlivé podniky. Zaměstnaná žena má podle Evropské komise (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovensku, 2012) nárok žádat o vyrovnávací dávku v případě, že byla v průběhu těhotenství nebo prvních 9 měsíců po narození dítěte přeřazena na práci v rámci téhož podniku z následujících důvodů:

- je v jejím stavu podle platných právních předpisů zakázáno vykonávat její obvyklou práci
- její obvyklá práce může podle lékařského potvrzení ohrozit zdraví její nebo zdraví dítěte
- její příjem v novém pracovním zařazení je nižší než příjem na původním pracovním místě.

Peněžitá pomoc v mateřství na Slovensku

Na Slovensku mají příjemkyně nárok na dávku v mateřství od začátku 6. týdne nebo začátku 8. týdne předcházejícího předpokládanému termínu porodu stanovené lékařem nebo od data porodu, pokud nenastal předčasně. Nárok vzniká tedy v den narození dítěte. Nárok přetrvává po dobu 34 týdnů od jeho vzniku. Matka samoživitelka má nárok na dávku mateřství po dobu 37 týdnů od vzniku nároku. Matka, která porodí dvě nebo více dětí, má nárok na dávku v mateřství po dobu 43 týdnů od vzniku nároku. Mateřská dovolená nemůže být kratší než 14 týdnů a musí obsahovat prvních šest týdnů po porodu. Obě zmíněné podmínky musí být splněny současně. Pojištěná osoba, které je svěřeno dítě do péče, má nárok na dávku v mateřství po dobu 28 týdnů (nebo 31 týdnů nebo 37 týdnů) po vzniku nároku, nejpozději však do dne, kdy dítě dosáhne 8 měsíců věku. Tato dávka se poté vyplácí 7 dnů v týdnu a obecně činí 65 % denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se vypočítává jako podíl celkové výše vyměřovacích základů neboli příjmů pro příspěvky na nemocenské pojištění v rozhodném období a počtu dnů rozhodného období. Samotné rozhodné období je totožné pro všechny tři kategorie pojištěnců a obecně odpovídá kalendářnímu roku, který předcházel kalendářnímu roku narození dítěte nebo příchodu dítěte do rodiny (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovesku, 2012).

Vyrovnávací dávka v těhotenství a mateřství se vyplácí za každý kalendářní měsíc včetně měsíce začátku a ukončení daného pracovního přeřazení, pokud ke změně došlo v průběhu měsíce. Během těhotenství se výplata vyrovnávací dávky pozastavuje v den, kdy začíná mateřská dovolená, a znovu nadále pokračuje po jejím ukončení. V žádném případě nemůže být vyrovnávací dávka vyplácena po ukončení 9. měsíce po porodu. Vyrovnávací dávka vyjadřuje 55% rozdílu mezi měsíčním vyměřovacím základem a vyměřovacím základem pro příspěvky na nemocenské pojištění v každém kalendářním

měsíci po přeřazení. Jako porodné slovenský systém sociálního zabezpečení nabízí příspěvek při narození dítěte, což je paušální jednorázová dávka určená na nákup základních potřeb pro novorozence. Žádost o tento příspěvek musí být podána do 6 měsíců od narození dítěte (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovensku, 2012).

Od roku 2007 zavedl stát příplatek k příspěvku při narození dítěte, kterým přispívá na zvýšené výdaje spojené s uspokojením základních potřeb prvního, druhého a třetího dítěte. Tento je vyplácen v okamžiku, kdy dítě dosáhne věku 28 dnů. V rámci systému rodinných dávek se rovněž počítá s vyplacením pravidelných příspěvků na děti, které byly předány do náhradní péče, jež mají cíl přispět k uspokojování jejich potřeb. Věcné dávky, jako je např. lékařská péče nebo péče poskytovaná zubními lékaři, poskytuje systém zdravotnictví všem osobám s bydlištěm ve Slovenské republice. Za předpokladu splnění zákonných podmínek vyplácí výše uvedené peněžité dávky (např. dávku mateřství a vyrovnávací dávku) sociální pojišťovna prostřednictvím systému sociálního pojištění pro zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné a dobrovolně pojištěné osoby (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovensku, 2012).

Nezaměstnanost žen na Slovensku

Slovenský trh práce čelí mnoha výzvám, mezi které patří změny v souvislosti s postavením žen v zaměstnání. Připadá na ně 46% pracovní síly ve Slovenské republice. Tohoto vysokého zastoupení je dosaženo navzdory faktu, že v současné době odcházejí do důchodu o pět let dříve. Tento rozdíl se bude v budoucnu zmenšovat. Diskriminace žen na slovenském trhu práce se projevuje především ve vyšší míře nezaměstnanosti, vyšší koncentraci žen ve špatně placených odvětvích a nižších pozicích v rámci podnikové hierarchie a také v nižším příjmu ve srovnání s muži na stejných nebo srovnatelných pozicích. V Evropské unii se diskriminace žen a dalších skupin na trhu práce i nadále stává, a rozdíly mezi členskými státy jsou značné. Světové ekonomické fórum prezentovalo zprávu "Posílení ženy“. Jednalo se o měření globálních rozdílů mezi pohlavími, která představuje podmínky v 58 zemích po celém světě. Ze srovnání vyplývá, že slovenské ženy jsou v relativně dobré pozici, pokud jde o ekonomickou účast a vzdělávání, jejich pozice v oblasti zdraví a ekonomických příležitostí je nepříznivá.

Nicméně se stále řadí, k méně vyspělým státům v oblasti podpory nezaměstnanosti žen (www.feminismus.cz: Ženy tvoří 46 procent pracovních sil na Slovensku, 2013).

3.4 Polsko

Ženy na trhu práce v Polsku

Pružné formy zaměstnávání v souvislosti s rodičovstvím jsou vhodnou možností zejména pro ženy, neboť především ženy nejčastěji čerpají rodičovskou dovolenou. V praxi jsou však ženy málokdy s těmito možnostmi seznámeny nebo o nich často ani nevědí. Když se rozhodnou nastoupit na rodičovskou dovolenou, přichází o kontakt s trhem práce i se svým pracovním prostředím. V důsledku toho pak ztrácejí pracovní dovednosti a zkušenosti a přerušují vztahy s kolegy, což jim nepochybně ztěžuje následný návrat k pracovním povinnostem. Navíc návrat do práce po mateřské dovolené v Polsku je velmi obtížný i z důvodu stereotypního vnímání takových pracovnic, které je zažité mezi zaměstnavateli (MPSP PR: Sladění profesního a soukromého života - ke snížení diskriminace rodičů s dětmi na trhu práce, 2012).

Jedním z možných způsobů jak tento problém odstranit jsou pružné formy zaměstnávání, které zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům umožňují uzavřít vzájemně výhodnou dohodu o budoucí spolupráci. Díky tomu si může zaměstnavatel udržet kvalitního zaměstnance a především pracující matky, které tak zůstanou v práci. Ženy se také velmi obávají domáhat se svých práv kvůli riziku, že by ztratily práci, nějaký bonus nebo by došlo ke snížení jejich stávajících mezd. Tyto zmíněné abnormality jsou příslušným úřadům, např. Státnímu inspektorátu práce, hlášeny jen velmi vzácně. Mezi významné obtíže vedoucí k neúčinnému hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem patří nedostatečné vymáhání stávajících pravidel. Zaměstnavatelé nerespektují práva pracovníků, zvláště jedná-li se o ženy po mateřské dovolené (MPSP PR: Sladění profesního a soukromého života - ke snížení diskriminace rodičů s dětmi na trhu práce, 2012).

Ženy při mateřské dovolené v Polsku

Příspěvek v mateřství v Polsku je dle Evropské komise (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociální zabezpečení v Polsku, 2012) vyplácen všem pojištěným osobám, které v době platnosti nemocenského pojištění nebo v době mateřské dovolené:

- porodily dítě
- převzaly do péče dítě mladší 7 let a předložily žádost o jeho osvojení
- převzaly do pěstounské péče dítě mladší 7 let.

Nárok na příspěvek v mateřství může být uplatněn i otcem dítěte v případě, že je pojištěn a že si matka dítěte vzala mateřskou dovolenou v době trvání nejméně 14 týdnů. V takovém případě může matka převést zbytek své dovolené na otce, který má nárok na mateřskou dovolenou nebo který přerušil výdělečnou činnost z důvodu, aby mohl o dítě osobně pečovat. V případě, že si otec nepřeje využít zbytek mateřské dovolené, matka dítěte nemůže svou dovolenou zkrátit a je povinna si ji vybrat až do konce stanovené doby. Nárok na příspěvek v mateřství může být přiznán otci dítěte, nebo jinému pojištěnému rodinnému příslušníkovi také tehdy, pokud matka dítěte zemřela nebo dítě opustila anebo v případě, že daná osoba přestala vykonávat své zaměstnání nebo jakoukoli jinou výdělečnou činnost, aby mohla o dítě pečovat (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociální zabezpečení v Polsku, 2012).

Peněžitá pomoc v mateřství v Polsku

V Polsku je příspěvek v mateřství vyplácen po dobu trvání mateřské dovolené. Délka jeho vyplácení závisí na počtu dětí narozených při jednom porodu dle Evropské komise (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociální zabezpečení v Polsku, 2012) činí:

- 20 týdnů v případě porodu jednoho dítěte
- 31 týdnů v případě porodu dvou dětí
- 33 týdnů v případě porodu tří dětí,
- 35 týdnů v případě porodu čtyř dětí
- 37 týdnů v případě porodu pěti a více dětí.

Od 1. ledna 2010 má pojištěná žena v Polsku, která porodila dítě, nárok na příspěvek v mateřství i po dobu, kterou zákoník práce definuje jako dobu dodatečné mateřské dovolené, a to dle Evropské komise (Evropská komise: Vaše práva v oblasti sociální zabezpečení v Polsku, 2012) v této délce:

- v případě porodu jednoho dítěte nejvýše 2 týdny
- v případě vícečetného porodu nejvýše 3 týdny.

Výše příspěvku v mateřství odpovídá 100 % vyměřovacího základu. U zaměstnaných osob je vyměřovacím základem průměrná základní mzda za posledních 12 kalendářních měsíců před vznikem pracovní neschopnosti.

Nezaměstnanost žen v Polsku

Problém nezaměstnanosti v Polsku je zvláště aktuální pro ženy, protože jejich situace na trhu práce je horší než u mužů. Mezi ženami je vyšší míra nezaměstnanosti a tím pádem nižší míru ekonomické aktivity. Polské ženy převažují mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Podle posledních údajů Statistického úřadu Evropské unie byla míra nezaměstnanosti v Polsku v červnu tohoto roku 9%, nezaměstnanost žen představuje 9,5%, zatímco nezaměstnanost mužů 8,7%. Míra nezaměstnanosti v EU činila 9,4% (9,5% u žen a 9,2% mužů). Polsko je tedy v obou případech na předních příčkách. Existují země, kde je nezaměstnanost žen výrazně nižší než v Polsku. Jsou to zejména Nizozemsko, kde je nezaměstnanost žen pouze 4,0%, a Rakousko (4,1%). Zpravidla se jedná o země, v nichž funguje hospodářství hladce a v nichž podporují aktivity pro rovnost a hospodářskou činnost žen již roky. V těchto zemích jsou rovněž prováděny programy pro rovné příležitosti mužů a žen. Nabízejí flexibilní formy zaměstnávání, včetně práce na dálku. V Nizozemsku je zaměstnání pro ženy vnímáno jako pozitivní role pro ekonomiku země. Výsledkem je, že ženy mohou pracovat z domova a lépe skloubit profesionální povinnosti s rodinnými. Zatímco v Polsku je systém práce stále velmi odlišný. Profesionální práce je spojena hlavně s prací ve firmě. V Polsku je také velkou překážkou nízký počet míst v mateřských školách. Všechny tyto faktory způsobují, že ženy v Polsku jsou v obtížnější situaci než obyvatelé ostatních zemí EU. To je důvod, proč by mělo Polsko přijmout opatření po vzoru evropských zemí ke snížení nezaměstnanosti mezi ženami (WCBE: Nezaměstnanost mezi ženami v Polsku ve srovnání s Evropskou unií, 2012).

„Zaměstnanci, lidé jak to chcete říct. Naši cílovou skupinou jsou, co se zaměstnanců týče, ženy kolem čtyřicítky. Ty jsou manuálně zručné, mají dobré pracovní návyky, umí se učit nové věci. Polky jsou pro nás zajímavé, jelikož v Polsku jsou zcela

odlišné platové podmínky. Tam, když žena chce pracovat, tak si vydělá tak deset tisíc hrubého maximálně“ (IDNES.cz: Zvažujeme jít do Polska. Je tam větší ochota pracovat, 2016).

4 Komparace zemí Visegrádské skupiny

4.1 Zaměstnanost žen Visegrádské skupiny a Evropské unie

Přenášením odpovědnosti péče o rodinu výhradně na ženy velmi souvisí i s relativně nízkou zaměstnaností žen v zemích Visegrádské skupiny. Přestože je situace v regionu lepší než na jihu Evropy, ve skutečnosti zaostává za všemi ostatními zeměmi. Zaměstnanost žen dosahuje těsně nad hranici 60% pouze v České republice. V porovnání Visegradské skupiny se státy Evropské unie v nezaměstnanosti můžeme shledat výrazné rozdíly (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1*:* Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64 let za rok 2014

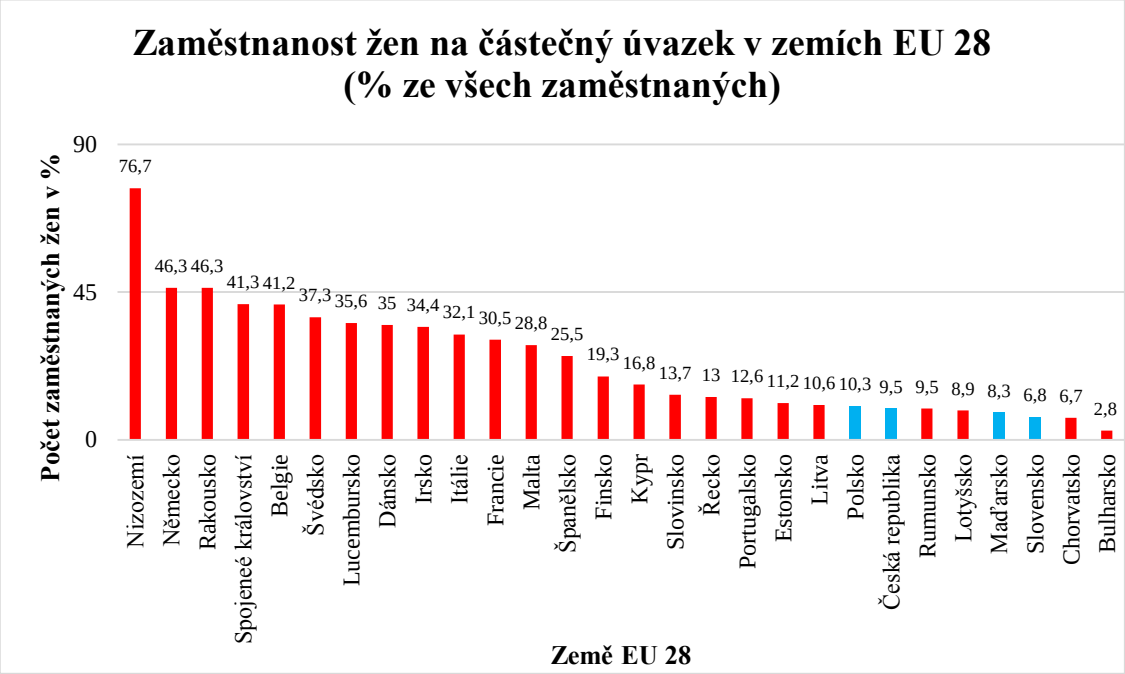
Míra zaměstnanosti	Země Evropské unie
<50 %	Řecko (41,1%)
	Itálie (46,8%)
	Malta (49,5%)
50 % < 60 %	Chorvatsko (50,0%)
	Španělsko (51,2%)
	Rumunsko (53,3%)
	Slovensko (54,3%)
	Polsko (55,2%)
	Maďarsko (55,9%)
	Irsko (56,7%)
	Belgie (57,9%)
	Bulharsko (58,2%)
	Kypr (58,6%)
	Portugalsko (59,6%)
60 % < 70 %	Slovinsko (60,0%)
	Lucembursko (60,5%)
	Česká republika (60,7%)
	Francie (60,9%)
	Lotyšsko (64,3%)
	Litva (64,9%)
	Estonsko (66,3%)
	Rakousko (66,9%)
	Spojené království (67,1%)
	Finsko (68,0%)
	Nizozemí (68,1%)
	Německo (69,5%)
	Dánsko (69,8%)
>70%	Švédsko (73,1%)

Zdroj: Eurostat: Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64 let, vlastní zpracování

4.2 Zaměstnanost žen na částečný úvazek Visegrádské skupiny a Evropské unie

Relativně nízká míra zaměstnanosti žen může být částečně vysvětlena nedostupností zkrácených úvazků, které by ženám umožnily lépe sladit pracovní a osobní život. Přestože nejsou částečné úvazky dosud příliš využívány ani v pobaltských zemích, zaměstnanost žen je zde vyšší než v zemích Visegrádské skupiny. Naopak relativně vysoká míra částečných úvazků v jižní Evropě ještě nutně neznamená vyšší zaměstnanost žen (Picktochart: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, 2017).

Graf č. 1: Zaměstnanost žen na částečný úvazek v zemích EU 28 (% ze všech zaměstnaných)



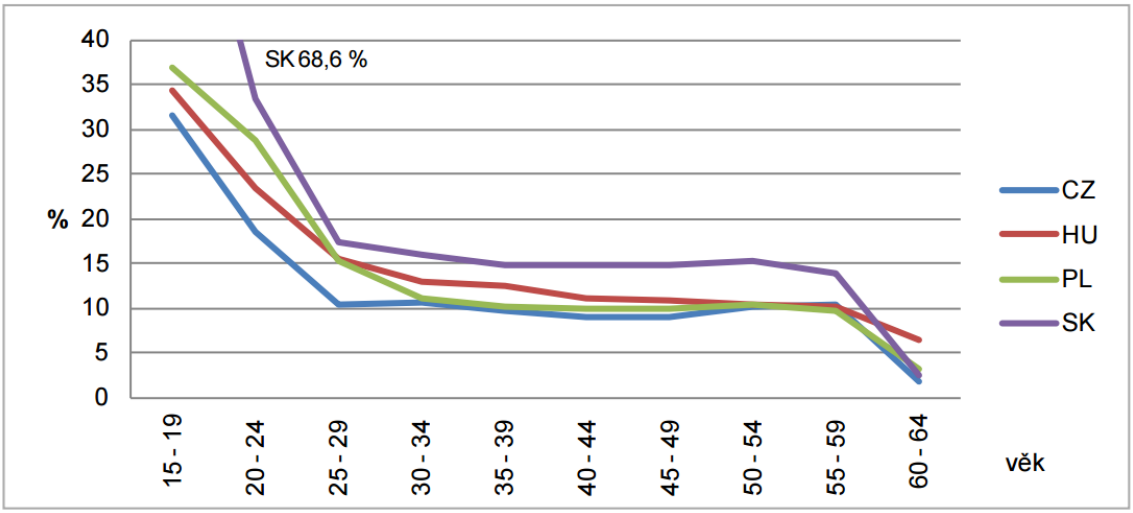
Zdroj: Eurostat: Zaměstnanost žen na částečný úvazek v zemích EU 28 (% ze všech zaměstnaných), 2014, vlastní zpracování

Z pohledu Visegradské skupiny je na tom v této oblasti nejlépe Polsko s 10,3% viz graf č. 1. Na druhém místě je Česká republika s 9,5%, dále Maďarsko s 8,3% a poslední Slovensko s 6,8%. Země Visegradské skupiny jsou tedy hluboce pod průměrem vyspělých ekonomik Evropské unie.

4.3 Nezaměstnanost žen Visegrádské skupiny

Míra nezaměstnanosti žen neboli procentní podíl nezaměstnaných byl v roce 2014 ve státech Visegradské skupiny poněkud specifický. Nejnižší míra nezaměstnanosti žen byla zjištěna v České republice a to 9,8 %, v absolutním vyjádření počet nezaměstnaných byl necelého půl milionu obyvatel. V Maďarsku a v Polsku dosahovala míra nezaměstnanosti 12,6 % a 12,1 %. Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti byla zaznamenána na Slovensku a to 16,8 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen byla zjištěna ve všech zemích Visegradské skupiny v nejmladší pětileté věkové skupině 15 – 19 let. Jednalo se většinou o absolventy středních a základních škol, kteří obtížněji hledají uplatnění na trhu práce. Naproti tomu ve věkové skupině 25 – 29 let byla míra nezaměstnanosti výrazně nižší, v tomto věku už je většinou vzdělání ukončeno a míra nezaměstnanosti klesá. S věkem míra nezaměstnanosti klesala až do věku 35 – 39 let a pak opět mírně stoupala. Pokles nastal ve všech zemích Visegradské skupiny zhruba ve věku 60 – 64 let, kdy většina zaměstnaných odchází do starobního důchodu (Picktochart: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, 2017).

Graf č. 2: Specifická míra nezaměstnanosti žen ve státech Visegrádské skupiny 2014

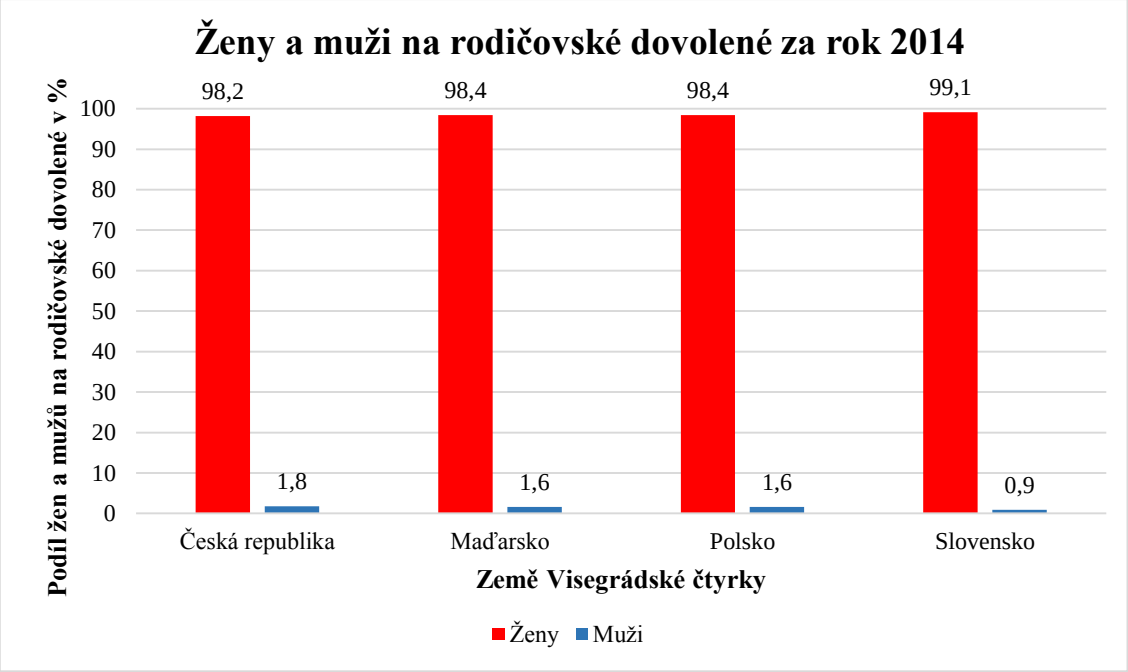


Zdroj: ČSÚ: Specifická míra nezaměstnanosti žen ve státech Visegradské skupiny, 2014, vlastní zpracování

4.4 Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích Visegrádské skupiny

Rodičovská dovolená je uzákoněna ve všech zemích Visegradské skupiny, jedná se o období, které následuje po mateřské dovolené. Zůstat doma na rodičovské dovolené a pečovat o malé děti je v zemích Visegradské skupiny téměř výlučně záležitostí žen, podíl mužů čerpajících rodičovskou dovolenou nepřevyšuje v žádné ze zemí 2 %. Můžeme konstatovat, že státy Visegrádské skupiny jsou si v tomto ohledu velmi podobné. Je zajímavé že, nevidíme vyšší podíl mužů v domácnosti ani dnes, v době „moderních" otců (Picktochart: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, 2017).

Graf č. 3: Ženy a muži na rodičovské dovolené 2014



Zdroj: Eurostat: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, vlastní zpracování

Graf č. 3 znázorňuje zastoupení žen a mužů mezi příjemci rodičovského příspěvku v roce 2014. Definice „rodičovské dovolené" se ale v jednotlivých zemích liší, nicméně obecně se jedná o období, po které je rodiči zaměstnavatelem garantován návrat na původní pracovní pozici a kdy je rodiči státem vyplácen finanční příspěvek. Toto období následuje po tzv. mateřské dovolené, tedy prvních 24–28 týdnech v období před a po porodu. Jeho velká část může být čerpána oběma rodiči. V Polsku byla placená rodičovská dovolená zavedena až v roce 2014 a může trvat nejdéle 26 týdnů. Ve

zbývajících třech zemích může být čerpána až do 3 let věku dítěte (Picktochart: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, 2017).

4.5 Poměr otcovské a rodičovské dovolené vyhrazené pro otce v zemích Visegrádské skupiny

Česká republika a Slovensko nemají doposud stanovenou a vyhrazenu část rodičovské dovolené pro otce a patří tak mezi výjimky, které zaostávají za ostatními členskými státy Evropské unie. Většina států již přijala určitou formu rodičovského příspěvku pro otce, a to včetně bývalých států tzv. východního bloku. (Picktochart: Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4, 2017).

Vymezení pojmu otcovské dovolené je v současné době aktuální především pro Českou republiku. V České republice byl v roce 2016 projednáván návrh na zavedení 7denní otcovské dovolené v prvních 6 týdnech po narození dítěte. Maďarsko a Polsko mají legislativně zakotven minimální standard, který se postupně rozšiřuje.

Tabulka č. 2: Otcovská dovolená vyhrazená pro otce za rok 2014

Česká republika	**žádná**
Maďarsko	**1 týden**
Polsko	**2 týdny**
Slovensko	**žádná**

Zdroj: OECD: Otcovská dovolená vyhrazená pro otce, vlastní zpracovaní

5 Cíl a metodika

Cílem diplomové práce byla analýza současného stavu žen na trhu práce zemí Visegradské skupiny. Dílčím cílem bylo provést zhodnocení dokumentů politiky zaměstnanosti a finančního ohodnocení při mateřské dovolené na nadnárodní úrovni. Následně byl proveden sociologický průzkum formou dotazníkového šetření, zaměřen na socio-ekonomické podmínky zaměstnanosti žen zemí Visegradské skupiny.

Před zahájením zpracování diplomové práce byly stanoveny výzkumné otázky:

1. Mají ženy v zemích Visegradské skupiny stejné socio-ekonomické podmínky na pracovním trhu?
2. Přibližují se rodinné politiky v zemích Visegradské skupiny vyspělým státům Evropské unie?
3. Je diskriminace žen na pracovním trhu vnímaná ve všech profesích?
4. Jak vnímají ženy zemí Visegradské skupiny pracovní trh a jejich uplatnění?

1. Výběr zkoumané problematiky

Problematika socio-ekonomických podmínek zaměstnanosti žen je aktuální na národní i mezinárodní úrovni. Řešené téma navazuje na problematiku zkoumanou již v mé bakalářské práci (Sůvová, 2015).

2. Studium odborné literatury

Teoretická část diplomové práce vychází ze studia a analýzy literárních zdrojů, nutných pro získání primárních informací a pro seznámení se s problematikou socio-ekonomických podmínek zaměstnanosti žen v zemích Visegradské skupiny.

3. Komparace rodinných politik a zhodnocení finančních podmínek žen při mateřské dovolené.

Na základě studia a analýzy stávajících dokumentů rodinných politik v jednotlivých zemích byla provedena komparace dle vybraných ukazatelů (rodinné přídavky, daňová politika, bytová politika). Rodinné politiky byly hodnoceny dle vytvořené evaluační stupnice o bodovém rozpětí 1-3 body. Tři body byly uděleny v

případě vyhovujícího stávajícího systému a možných dalších rozpracovaných návrhů a opatření pro jednotlivé země. Dva body byly přiděleny v případě vyhovujícího stávajícího systému bez dalších návrhů a opatření. Jeden bod byl přidělen v případě, že rodinná politika přináší jenom všeobecnou charakteristiku dané problematiky bez následných návrhů a opatření. Na závěr byly jednotlivé rodinné politiky bodově vyhodnoceny a porovnány. Finanční ohodnocení žen je provedeno na základě statistických údajů získaných v jednotlivých zemích a následně je provedena jejich komparace.

4. Sociologické šetření

Doplňující částí řešené problematiky bylo sociologické šetření v zemích Visegradské skupiny. Byla zvolena dotazníková metoda umožňující statistickou analýzu dat.

Dotazníkové šetření probíhalo formou osobního a elektronického dotazování ve vybraných zemích. Bylo soustředěno na ženy ve firmách a společnostech zaměřených převážně na služby a výrobu. Mělo nastínit současné postoje a vnímání žen trhu práce za stávajících podmínek, které jim vybrané země umožňují.

Výsledky sociologického šetření byly následně vyhodnoceny a komparovány v rámci zemí Visegradské skupiny prostřednictvím analýzy prvního a druhého stupně.

První část dotazníku byla zaměřena na základní charakteristiky respondentek, druhá část na vnímání postavení žen na pracovním trhu a třetí část na vyjádření jejich spokojenosti se současným stavem na trhu práce. Byla stanovena hranice zodpovězených dotazníků - 60 z každé země. Celkem bylo získáno 240 dotazníků.

5. Zpracování získaných dat a vyhodnocení výsledků

Jednotlivé dotazníky byly vyhodnocené pomocí analýzy prvního stupně. Využit byl Microsoft Excel. Zpracované údaje byly vyhodnoceny a graficky znázorněny.

6 Výsledky

V praktické části diplomové práce, je provedena charakteristika rodinných politik z pohledu vybraných nástrojů a následně jsou jednotlivé body komparovány a zhodnoceny v rámci Visegradské skupiny. Následující část se věnuje výsledné komparaci finančního ohodnocení a možností žen na mateřské dovolené ve vybraných zemích. V závěru diplomové práce jsou zveřejněny výsledky a zhodnocení sociologického šetření, jehož cílem bylo zjistit, jak vnímají ženy současnou situaci na trhu práce.

6.1 Národní politiky zemí Visegradské skupiny zaměřené na rodinu

V následujících podkapitolách je provedena charakteristika rodinných politik a nástrojů rodinných politik v jednotlivých zemích, dále je zahrnuta srovnávací část na základě dat jednotlivých zemí. Na konci jsou zhodnoceny a porovnány rodinné politiky zkoumaných zemí.

Všeobecný úvod a definice rodinné politiky je poměrně široký pojem, který "zastřešuje" jiné politiky nebo je jejich součástí, jako je tomu například u důchodové politiky, respektive politiky vůči starším lidem, protože mezigenerační vztahy v rodině existují nejen vůči dětem, ale i vůči starším lidem.

Rodinná politika prošla dlouhým vývojem. V minulosti se například stát nesnažil stimulovat růst populace, protože počet dětí, které se narodily v rámci jedné rodiny, byl poměrně vysoký. Šlo převážně o hygienické a vzdělávací politiky, jejichž cílem bylo zvýšit šanci dětí, že přežijí a budou vzdělané. Téma počtu dětí a toho, jakou má rodina podobu, je novější a souvisí s vývojem společnosti. Její základní teoretické a metodologické aspekty jsou v současnosti pravidelně analyzovány.

Rodina tradičně odpovídala představám o morálce, přičemž stát měl v minulosti menší tendenci zasahovat do vnitřní struktury rodiny. Vybrané země stejně jako další postkomunistické země prošly tzv. druhou demografickou tranzícií, která se však ve většině států západní a severní Evropy začala projevovat již v 60. letech 20. století. Tato revoluce označuje soubor změn v hodnotovém systému populace a chování, které nadhodnocuje individualismus a svobodu, čímž se oslabuje funkce manželství a rodiny a porodnost se snižuje pod hranici zachování populace, tedy pod úroveň 2,1 dítěte na ženu.

Země Visegradské skupiny budou komparovány z pohledu vybraných nástrojů rodinné politiky:

Rodinné přídavky

Podpora příjmu může mít nekonečný počet forem, ale má vždy stejný cíl finančně podpořit rodiny s dětmi. Pro takový přístup mluví několik argumentů. První je motivační, a pokud podporujeme rodiny s dětmi, bude se rodit více dětí. Druhý je solidární, protože bez ohledu na to, zda tento krok ovlivní počet dětí je správný. Solidarita s rodiči dětí je nutná, protože tyto rodiny řeší za nás ostatní naši budoucnost. I kdybychom si mysleli, že to neovlivní počet dětí, ovlivní to kvalitu výchovy již narozených dětí.

Daňová politika

Slevy jako nástroj podpory rodiny mohou mít různé podoby - sleva na dopravu (snížení marginálních nákladů na další dítě), programy na podporu kultury, a daňové výhody. Cílem je zpřístupnit rodinám s dětmi i služby, které přesahují oblast zaměstnanosti. Nevýhoda tohoto přístupu spočívá v tom, že v mnoha rodinách má finanční hotovost mnohem větší hodnotu než řízené poskytování zvýhodnění. Z politického hlediska je taková politika problematická i v tom, že v mnoha zemích je vyšší míra natality spojena s určitými etnickými nebo společenskými skupinami. V takových zemích není finanční podpora vnímána z pohledu majority pozitivně, protože ji nevnímají jako podporu rodin s dětmi obecně, ale jako podporu jisté skupiny obyvatel. V situaci, kdy se finanční dávky stávají problematickými, je lepším řešením z hlediska veřejné podpory poskytování potřebných služeb.

Bytová politika

Dostupnost bydlení je pro lidi v reprodukčním věku důležitá při rozhodování se o tom, zda a kolik budou mít dětí. Pokud je dostupnost bydlení nízká, je to faktor, který výrazně negativně ovlivňuje rozhodování se o počtu dětí. Veřejné politiky se mohou lišit v míře, do jaké se snaží zajistit pro mladé lidi dostupné bydlení - mimo jiné i podle různého důrazu na zvýšení porodnosti. Veřejná politika může dostupnost bydlení ovlivnit několika nástroji, mezi které patří explicitní dotace, stavební povolení, územní plánování a podobně. Výsledky takové politiky jsou ovlivněny i způsoby, jakými je státní podpora distribuována.

6.1.1 Česko

Přídavky na děti jsou v České republice pravděpodobně obecně nejvýznamnější finanční pomocí státu, která rodinám pomáhá krýt náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Systém jejich vyplácení se však v jednotlivých zemích velmi liší. Mezi hlavní diferenciační prvky systému přídavků na děti patří kromě výše přídavků, pořadí dítěte v rodině, které má nárok na přídavek, věk dítěte, příjem rodiny a složení rodiny (úplná, neúplná). Přídavek na dítě je v České republice vyplácen rodinám s dětmi v závislosti na věku nezaopatřených dětí a příjmu rodiny. Příjemci dávky se mohou stát pouze rodiny, kdy jejich příjem nepřesáhl určité hranice příjmu za předchozí kalendářní rok (3 násobek částky životního minima rodiny).

Jako párovou položku k přídavku na dítě v systému sociálního zabezpečení, lze v systému daně z příjmu fyzických osob, jak ze závislé činnosti a funkčních požitků, tak z podnikání a z jiné výdělečné činnosti v českém prostředí, považovat nezdanitelnou část, základu daně na vyživované dítě žijící v domácnosti s poplatníkem. Definice vyživovaného dítěte se v zásadě shoduje s definicí nezaopatřeného dítěte pro účely státní sociální podpory. V prostředí progresivního zdanění daňová úleva s rostoucím příjmem stoupá. Systém zdanění umožňuje, aby na některé z dětí uplatnil odpočet jeden rodič a na ostatní děti druhý. Pokud odpočitatelnou položku za děti uplatnit pouze jeden z rodičů, je úleva výrazně vyšší než součet úlev každého z rodičů. V roce 2004 byl projednáván nový systém podpory rodin s dětmi formou daňové dávky (namísto odečitatelné položky za dítě), který by měl podporovat zejména rodiny z nižší a střední příjmové skupiny obyvatel. Rodiny, které určité minimální úrovně příjmu pro účely uplatnění daňového odpočtu nedosahují, budou mít nárok na daňový bonus. Rodiči, který z důvodu péče o malé dítě omezil svojí výdělečnou činnost, je plošně poskytován rodičovský příspěvek. Systém české daně z příjmu umožňuje rovněž uplatňovat jako párovou položku nezdanitelnou část základu daně za manželku/manžela, s poplatníkem v domácnosti, pokud manžel (manželka) nemá vlastní příjmy přesahující za zdaňovací období určitou částku (21 720 Kč, limit příjmu 38 040 Kč za rok 2003). Položka se vztahuje rovněž na manželku (manžela), která(ý) není výdělečně činná(ý) také z důvodu péče o malé dítě, tedy i rodiče na rodičovské dovolené.

Průměrná výše příspěvku na bydlení, činí 1111 Kč měsíčně. V bytové politice došlo po roce 1989 v souvislosti s ekonomickou transformací k významným změnám. Výrazně se začal posilovat vlastnický sektor bydlení a postupně se tlumil sektor nájemného a družstevního bydlení. Bez ohledu na to v rámci svých kompetencí ministerstvo práce a sociálních věcí již od roku 1989 přijímalo řadu různých opatření, která měla napomáhat domácnostem finančně zvládat změnu proporcí v jejich vydání. Postupně docházelo ke změnám cenových relací, v důsledku cenové liberalizace, které vedly k významnému nárůstu výdajů domácností souvisejících s bydlením. Stát tedy prostřednictvím různých sociálních intervencí začal pomáhat občanům, kteří se při zajišťování standardního bydlení nemohou obejít bez jeho pomoci. Dne 27. července 2016 schválila vláda koncepci bydlení České republiky do roku 2020. Revidovaná koncepce bydlení respektuje jak základní východiska bytové politiky formulované v koncepci bydlení České republiky do roku 2020, tak její hlavní principy a strategické cíle. V rámci jednotlivých vizí v oblasti bydlení, (dostupnost, stabilita a kvalita) stát stanovuje základní strategické cíle. Jedná se o zajištění přiměřené dostupnosti všech forem bydlení, vytvoření stabilního prostředí v oblasti financí, legislativy a institucí pro všechny účastníky trhu s bydlením a snižování investičního dluhu bydlení.

6.1.2 Maďarsko

Přídavky se staly dávkami plošnými. Ekonomická opatření v roce 1995 však univerzální charakter těchto dávek přerušila až do roku 1999. Od roku 1996 do roku 1998 byly přídavky na děti vypláceny automaticky pouze rodinám se třemi a více dětmi, přídavky pro méně početné rodiny byly závislé na výši příjmu. Návrat k plošnému systému podpory rodiny měl několik důvodů. Za prvé komplikovaný systém testování nároku a výše dávek, za druhé argument, že plošný systém minimalizuje riziko sociálního vyloučena za třetí zájem stárnoucí maďarské společnosti podpořit mladé rodiny. Přídavky na děti náleží dítěti mladšímu 6 let, tj. do věku počátku povinné školní docházky. Během školní docházky, tj. do věku 16 let (případně max. 20 let), je přídavek na dítě nahrazen tzv. školním přídavkem a jeho vyplácení je podmíněn školní docházkou. Výše přídavků závisí na úplnosti rodiny a na počtu dětí.

Podle OECD činil v roce 2002 průměrný roční plat pracovníka v průmyslu 1 056 835 HUF (4 342 €). V maďarském daňovém systému je daňovou jednotkou jednotlivec. V roce 1999 byl zaveden nový systém daňových výhod pro rodiny s dětmi jako další reakce na klesající počet dětí a na skutečnost, že výchova dětí je pro rodiny nákladná. Snížení daně z příjmů může uplatnit rodič mající pracovní příjem. Jeho děti mají nárok na přídavky na děti. V případě, že je daň odpovídající jeho příjmu nižší než částka, o kterou je možné daň snížit, může druhý rodič odečíst od své daně rozdíl odečítané částky a daně partnera. Např. úplná rodina se třemi dětmi měla v roce 2000 měsíční příjem 2 x 50 000 HUF (205 €). Měsíční daň na tuto částku činila 2 x 6 333 HUF (26 €). Rodina se třemi dětmi může daň snížit o 3 x 3 000 HUF, tj. 9 000 HUF (37 €). Tato částka je však vyšší než 6 333 HUF (26 €). Podle platných předpisů však může jeden rodič snížit daň o 6 333 HUF (26 €) a druhý o zbývajících 2 667 HUF (11 €). Částka, o kterou lze snížit daň z příjmu, se zvyšuje podle počtu dětí. V rodině s jedním nebo dvěma dětmi představuje snížení daně 2 200 HUF (9 €) za každé dítě, v rodině se třemi a více dětmi 3 000 HUF (12 €) za každé dítě a v rodině s handicapovaným dítětem o 3 400 HUF (14 €). V roce 2001 se daňové zvýhodnění rodin s dětmi zvýšilo, pro jedno dítě činí 3 000 HUF (12 €) měsíčně, pro dvě děti 4 000 HUF (16 €) za každé dítě, pro tři a více 10 000 HUF (41 €) za každé dítě. Snížení daní lze uplatnit již od 91. dne těhotenství. Nejméně výhodné postavení z hlediska sociální podpory mají ty rodiny, jejichž příjem je vyšší než minimální důchod, ale zároveň nižší, aby měly nárok na celé daňové odpočty.

Maďarská vláda se snaží podporovat především bydlení rodin s dětmi. Stát poskytuje rodinám půjčky, jejich výše je závislá na počtu dětí v rodinách. Půjčky jsou poskytovány i zálohově, to znamená, že je půjčka poskytována např. i bezdětnému páru, který se zaváže, že bude mít v určité dané době dvě děti. Při splácení půjčky na bydlení je možné snížit daň o 40 % její výše, maximálně však o 240 000 HUF ročně (986 €).

6.1.3 Slovensko

Systém základních rodinných dávek neboli přídavků na děti, upravuje na Slovensku zákon č. 658/2002 sb. z. (1. 1. 2003). Na Slovensku existuje přídavek na děti a příspěvek k přídavku na děti. Obě dávky jsou dávkami státní sociální podpory, které mají za cíl finančně pomoci rodinám s výživou a výchovou nezaopatřených dětí. Oprávněnou osobou na tuto dávku je rodič nezaopatřeného dítěte. Pokud dítě zanedbává

povinnou školní docházku, může být přídavek rodině odebrán. Přídavek může vždy pobírat pouze jedna oprávněná osoba. Tato dávka náleží uvedeným osobám, pokud mají ony i dítě trvalý nebo přechodný pobyt na území Slovenska. Výše přídavku na děti činí 270 Sk (§ 8, 2003; 6,5 €). Ten je dále valorizována k 1. 9. kalendářního roku tak, že se vynásobí koeficientem, kterým se upravily částky životního minima. K základnímu přídavku na děti existuje ještě příspěvek k přídavku. Nárok na něj mají osoby, které mají nárok na základní přídavek, pokud příjem těchto osob a osob společně posuzovaných nepřesahuje v rozhodném období 2,2 násobek součtu částek stanovených za účelem státní sociální podpory. Měsíční příjem úplné rodiny s jedním dítětem tak nesmí přesáhnout 14 190 Sk (2,2*(3 000 + 2 100 + 1350), tj. 342 €).

V současné době je na Slovensku připravovaná daňová reforma. V této části se proto nejprve zmíníme o dosavadním systému zdanění ve vztahu k rodině a dále nastíníme základní změny po 1. 1. 2004. Jednotkou zdanění příjmů je jedinec. Každý daňový poplatník mohl ročně (podle stavu v roce 2002) snížit roční základ daně o 38 760 Sk (908 €; roční hrubá mzda průměrného pracovníka v průmyslu v roce 2002 činila 153 696 Sk, tj. 3 601 €; OECD, 2002), o 8 400 Sk (197 €), jestliže poplatník pobíral částečný invalidní důchod a o 16 800 Sk (394 €), pokud poplatník pobíral plný invalidní důchod. Podobně jako v České republice mohl manžel/manželka snížit svůj základ daně, pokud jeho/její manžel/manželka měl/a v daném roce nízký příjem. Odečitatelná položka činila 12 000 Sk (281 €), pokud příjem partnera nepřesáhl 38 760 Sk ročně (908 €). Podobně byly zvýhodněny i rodiny s dětmi. Za děti byly pro daňové účely považovány děti mladší 18 let nebo 26 let, pokud se soustavně připravovaly na povolání, nebo byly zdravotně postižené a nebyly příjemci dávek v invaliditě. Na pracovní příjem dětí nebyl brán zřetel. Snížení základu daně mohl uplatnit pouze jeden rodič, jeho výše činila 16 800 Sk (394 €) na každé dítě. Průměrná výše uplatněných nezdanitelných částí základu daně za rok 2001 činila 46 697 Sk (1 094 €). Po odečtení nezdanitelného minima poplatníka ve výši 38 760 Sk (908 €) připadalo zbývajících 7 937 Sk (186 €) na manželku a děti. Podle informací Statistického úřadu byla v 12,81 % ekonomicky aktivních domácností žena v domácnosti. Z tohoto podílu je pak usuzováno na průměrnou výši odpisu připadající na manželku (1 537 Sk, tj. 36 € jako 12,81 % z 12 000 Sk) a na děti (6 400 Sk, tj. 150 € jako dopočet do celkové částky nezdanitelného minima).

Podle výsledků sčítání obyvatelstva z roku 2001 tvořilo bytový fond Slovenské republiky 1 884 846 bytů, z toho bylo 1 665 536 trvale obydlených (88,4%) a 219 310 neobydlených bytů (11,6%). Byty v rodinných domech tvořily 49,2% z trvale obydleného bytového fondu. Celkový bytový fond se za 10 let od sčítání v roce 1991 zvýšil o 116 013 bytů. Vybavenost obyvatelstva byty dosáhla při sčítání hodnoty celkem 350,4 bytů na 1000 obyvatel a 309,6 trvale obydlených bytů na 1000 obyvatel. V počtu bytů na 1000 obyvatel se oproti předcházejícímu sčítání hodnoty zvýšily. V roce 1991 připadalo 335,4 bytů celkem a 306,7 trvale obydlených bytů na 1000 obyvatel. Vybavenost bytů na 1000 obyvatel ve Slovenské republice, je porovnatelná s úrovní v transformujících se zemích, ale značně zaostává za vyspělými zeměmi západní Evropy, kde se tento ukazovatel okolo roku 2000 pohyboval v rozmezí 400 až 500 bytů na 1000 obyvatel. Z pohledu počtu bytů na 100 cenzových domácností se bytová situace na Slovensku v 90. letech zhoršila. Jednou z příčin poklesu hodnoty ukazatelů je nižší přírůstek trvale obydlených bytů mezi roky 1991 a 2001, ale také zvýšený růst počtu cenzových domácností v důsledku rostoucí rozvodovosti a stárnutí obyvatelstva.

6.1.4 Polsko

Přídavky na děti byly v Polsku zavedeny v roce 1947. Do roku 1989 se pro stanovení výše přídavků na děti uplatňovala současně či střídavě dvě kritéria a to počet dětí v rodině, nebo příjem připadající na jednoho člena rodiny. Pro definované kategorie byla stanovena jednotná výše přídavku. Tomuto systému bylo vyčítáno nejasné vymezení výše přídavků pro daný případ a nemožnost valorizace. V roce 1989 došlo ke sjednocení přídavků na děti, to znamenalo upuštění od zohlednění počtu dětí a příjmu v kalendářním roce (od roku 1990 v předchozím čtvrtletí). Valorizace tak byla zajištěna spolu s růstem mezd. Vysoká inflace však reálnou hodnotu snižovala tak, jak se snižovala reálná hodnota mezd. V období 1992 - 1995 byla výše přídavků stanovena pevně a k jejich valorizaci nedocházelo. Přídavek na děti tak ve vztahu k průměrné čisté měsíční mzdě klesal z 4,6% v roce 1993 na 3,7 % v roce 1995. K další změně systému došlo v roce 1995, kdy byl přídavek na děti zahrnut mezi dávky sociální podpory a byl zrušen jeho univerzální charakter, to znamená, že dále měly na přídavky na děti nárok pouze rodiny s nižším příjmem. Kritériem nároku byl příjem připadající na jednu osobu v domácnosti nižší, než 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v předcházejícím čtvrtletí. Přídavek však náležel rodině i v tom případě, bylo-li překročení hranice příjmu pro

všechny členy nižší než základní výše přídavku. Výše přídavku se tak snižovala o částku překročení stanovené úrovně. V roce 1995 zavedením kritéria příjmu rodiny ztratilo nárok na přídavky na děti přibližně 1,4 miliónu rodin. Od roku 2002 je však, podobně jako u rodičovského příspěvku, maximální příjem pro nárok na přídavky na děti stanoven na 548 PLN (144 €; 612 PLN 160 € u neúplných rodin). Na přídavky na děti tak má nárok méně rodin. Od roku 1996 je přídavek na děti jednou ročně valorizován, v závislosti na indexu růstu cen zboží a služeb. Od roku 1998 se výše přídavku podobně jako před rokem 1989 odvíjí od počtu dětí v rodině. Od 1. 6. 2002 náleží prvnímu a druhému dítěti 42,5 PLN (11 €), třetímu dítěti 52,6 PLN (13,8 €), čtvrtému a dalšímu dítěti 65,7 PLN (17,2 €).

V Polsku je daňovou jednotkou pracovního příjmu jednotlivec. Manželé však mohou podat společné daňové přiznání za kalendářní rok, jestliže žili v manželství po celou dobu. V tomto případě je daň rovna dvojnásobku dani z poloviny součtu jejich příjmů. Tento systém je výhodný pro ty páry, kde je rozdíl příjmů manželů velký (např. žena nepracuje apod.). Snížení daně na manželku nebo na děti v Polsku nelze uplatnit. Jediné položky, o které je možné snížit hrubý zdanitelný příjem, jsou sociální a nemocenské pojištění a tzv. náklady na dojížďku do zaměstnání. V posledním případě je možné odečíst z hrubého příjmu částku 1 155,12 PLN (302 €), jestliže je pracoviště identické s místem bydliště, a částku 1 443,90 PLN (378 €), jestliže poplatník pracuje mimo místo bydliště. Pokud pracuje na více než dvou místech, odpovídající odečitatelné částky představují 1 732,72 PLN (454 €) a 2 165,90 PLN (567 €; OECD, 2002). Dále je možné snížit základ daně např. o investice do bydlení, náklady spojené s dalším vzděláváním (max. 433,20 PLN - 113 €), dary charitám, kultuře a podobně. Z pohledu rodiny existuje v Polsku jediná odečitatelná položka a tou jsou náklady spojené s dojížďkou dítěte do školy mimo místo trvalého bydliště.

Situace mladých polských rodin je komplikována dvěma hlavními faktory, rizikem nezaměstnanosti především méně vzdělaných a nedostatkem vhodného a finančně dostupného bydlení. V 90. letech žila pouze přibližně každá pátá mladá rodina (do 30 let) v samostatném bytě, více než polovina pak sdílela byt s rodiči. Do obtížné situace se dostali především ti, kdo spláceli půjčky uzavřené před rokem 1989, neboť rostoucí úroková míra po roce 1990 se vztahovala i na ně. Nové půjčky byly také pro většinu populace, a především mladé rodiny, nedostupné. Bytová výstavba se tedy

zastavila. Od roku 1995 je příspěvek na bydlení znovu vyplácen, k poslední úpravě jeho vymezení došlo v roce 2002. Nárok na příspěvek mají domácnosti, kde průměrný měsíční příjem na osobu nepřekročil v minulých 3 měsících 150 % minimálního starobního důchodu, v domácnosti s jedním členem a 100 % ve vícečlenné domácnosti. Dalším kritériem pro nárok na příspěvek na bydlení. Příspěvek je rovněž přiznán, pokud celková plocha bytu nepřekračuje užitkovou plochu o více než 30 % nebo 50 %, pokud podíl ploch pokojů a kuchyně v užitkové ploše nepřekračuje 60 %. Výše dávky je rovna rozdílu výdajů domácnosti na normativní užitnou plochu a částky tvořící hrazené výdaje ve výši 15 % příjmu samostatně žijící osoby, 12 % příjmů domácnosti se 2 a. 4 členy nebo 10 % příjmů domácnosti s 5 a více členy. Příspěvek vyplácí obce, po dobu 6 měsíců správci domu, nebo osobě oprávněné k vybírání plateb z bytu. Obcím přispívá na příspěvky na bydlení stát. Příspěvek na bydlení pobírá přibližně 6 % domácností.

6. 2. Zhodnocení národních politik zemí Visegradské skupiny

Rodinné politiky byly hodnoceny dle vytvořené evaluační stupnice o bodovém rozpětí 1-3 body. Při komparaci rodinné politiky v jednotlivých dokumentech byly vybrány tři základní okruhy rodinné politiky, které se zaměřují na rodinu a byly ve všem zkoumaných zemích k dispozici. Jedná se o rodinné přídavky, daňovou politiku a bytovou politiku. Tři body byly uděleny v případě vyhovujícího stávajícího systému a možných dalších rozpracovaných návrhů a opatření pro jednotlivé země. Dva body, byly přiděleny v případě vyhovujícího stávajícího systému bez dalších návrhu a opatření. Jeden bod, byl přidělen v případě, že rodinná politika přináší jenom všeobecnou charakteristiku dané problematiky bez následných návrhů a opatření (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3: Hodnocení dokumentů národních politik zemí Visegrádské skupiny

Země	Rodinné přídavky	Daňová politika	Bytová politika	Výsledky
Česká republika	2	3	2	**7**
Maďarsko	1	2	3	**6**
Slovensko	2	2	1	**5**
Polsko	2	1	2	**5**

Zdroj: Vlastní zpracování

V pohledu rodinných přídavků byly uděleny dva body České republice a Slovensku. V České republice je přídavek na dítě vyplácen v závislosti na stáří dítěte a to od 0 do 6 let věku dítěte a na výší příjmu rodiny, na Slovensku je přídavek na dítě nezávislý na výši příjmu rodiny. Z této analýzy vyplývá, že Česká republika a Slovensko zastávají rozdílný postoj v podpoře rodin s malými dětmi a rodin celkově. Slovensko uděluje rodinné přídavky a podporu dítěte tím, že nediskriminuje rodiny, nebere v úvahu výši příjmu rodiny. V Polsku se situace odvíjí od počtu dětí v rodině, kdy je stanovena výše příspěvku individuálně. V Maďarsku záleží na počtu dětí v rodině a na úplnosti rodiny.

Zhodnocení země z pohledu daňové politiky, nám ukazuje, že Česká republika společně s Maďarskem a Slovenskem, mají všeobecně velmi podobné podmínky, a to ve formě možnosti odpočtu daně na dítě. Česká republika poskytuje daňové slevy podle pořadí narozeného dítěte. Slovensko poskytuje jednotnou slevu na dani za každé dítě. Maďarsko se orientuje podle počtu dětí v rodině. Výjimku tvoří pouze Polsko, kde z pohledu rodiny a daňové politiky existuje jediná odečitatelná položka, a tou jsou náklady spojené s dojížďkou dítěte do školy mimo místo trvalého bydliště.

Z pohledu bytové politiky v zemích Visegradské skupiny jsou v jednotlivých zemích určité rozdíly, pokud bereme v úvahu jednotlivé rodiny. Nejlépe je ohodnoceno Maďarsko, kde se vláda snaží podporovat především bydlení rodin s dětmi. Stát poskytuje

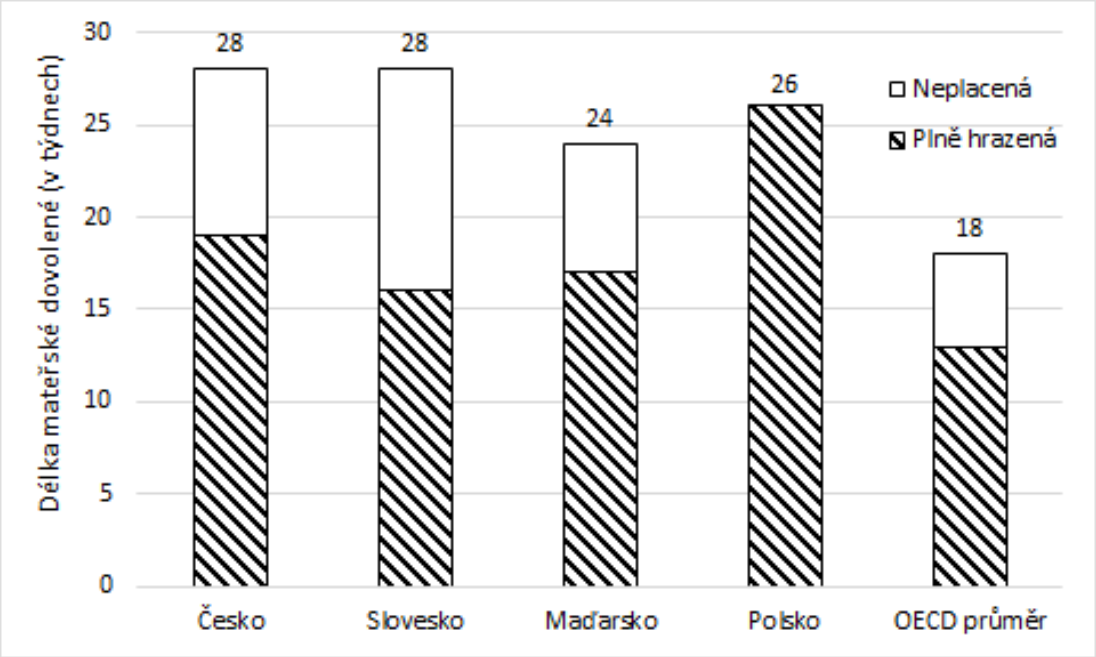
rodinám půjčky a jejich výše je závislá na počtu dětí v rodinách. Půjčky jsou poskytovány i zálohově, to znamená, že je půjčka poskytována např. i bezdětnému páru. Polsko nabízí také možnost půjček pro rodiny, ale podmínky pro získání už jsou složitější. Česká republika poskytuje rodinám s dětmi finančních dávky ve formě příspěvku na bydlení, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc, příspěvek na úpravu bytu a měsíční příspěvek na bydlení. Slovensko s bytovou politikou zaostává, ale poskytuje zvýhodnění ve formě např. zvýhodněných nájmů.

Výsledky hodnocení národních politik dle vybraných ukazatelů (rodinné přídavky, daňová politika, bytová politika) zemí Visegradské skupiny vykazují podobné výsledky. Nejlépe dopadla Česká republika. Maďarsko se umístilo na druhém místě. Naopak se stejným počtem pěti bodů skončilo Slovensko a Polsko. Rodinná politika v zemi je jednou z hlavních priorit pro podporu rodiny, celkově žen a velmi úzce souvisí se socio - ekonomickými podmínkami zaměstnanosti žen.

6.3 Zhodnocení finančních podmínek žen na mateřské dovolené zemí Visegrádské skupiny

Při komparaci velkorysosti mateřské dovolené, lze za nejštědřejší systém považovat systém polský a český viz graf č. 4. Jedině v Polsku je mateřská dovolená plně hrazená ve výši předchozího platu matky. Nepojištěné ženy mají ale v Polsku nárok pouze na 20 týdnů hrazené mateřské dovolené. Nejnižší příspěvky v mateřství pobírají ženy na Slovensku, jedná se o 65 % z vyměřovacího základu.

Graf č. 4: Porovnání mateřské dovolené ve zkoumaných zemích v roce 2015



Zdroj: OECD Family Database, 2015, vlastní zpracování
Poznámka: Plně hrazená mateřská dovolená je vypočtena jako délka mateřské dovolené v týdnech násobená mateřským příspěvkem (udávaným v % z průměrné mzdy).

Otcovská dovolená existuje doposud pouze v Maďarsku od roku 2002 (5 dnů) a Polsku od roku 2010 (14 dnů). V České republice se v roce 2016 projednával návrh na zavedení 7denní otcovské dovolené v prvních 6 týdnech po porodu. Příspěvek při jejím čerpání by činil 70 % vyměřovacího základu. V České republice tedy otcové brzy získají novou možnost, jak pomoci matce svého dítěte během šestinedělí. Vláda nyní schválila návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové na zavedení nové dávky ze systému nemocenského pojištění, otcovské poporodní péče. Pokud ji podpoří i Parlament, mohla by tato novinka vstoupit v platnost už v průběhu roku 2017.

Komparace rodičovské dovolené je poněkud složitější. V Česku si rodiče mohou zvolit zatím 2, 3 nebo 4 roky dlouhou rodičovskou dovolenou, jejíž příspěvek podle varianty činí v průměru max. 45 % průměrné národní mzdy z roku 2013 (2letá), max. 30 % průměrné národní mzdy z roku 2013 (3letá) nebo 30 % průměrné mzdy v prvních 9 měsících věku dítěte a poté 15 % do věku 4 let dítěte (4letá). Na Slovensku umožňují možnost pobírat rodičovský příspěvek (24 % průměrné národní mzdy z roku 2013) nebo příspěvek na péči o dítě, pokud dítě navštěvuje jesle či jiné podobné zařízení (max. 28 % průměrné národní mzdy z roku 2013). V Maďarsku jsou dva rozdílné příspěvky na péči o dítě, první je pro sociálně pojištěné (70 % z vlastní průměrné mzdy z předchozího roku)

a druhý je pro nepojištěné rodiče (cca 13 % průměrné národní mzdy z roku 2013). V Polsku existuje rodičovský příspěvek od roku 2011 a je univerzální (platí pro děti narozené od 31. 12. 2012), jeho výše činí 60 % ze mzdy matky po dobu 26 týdnů.

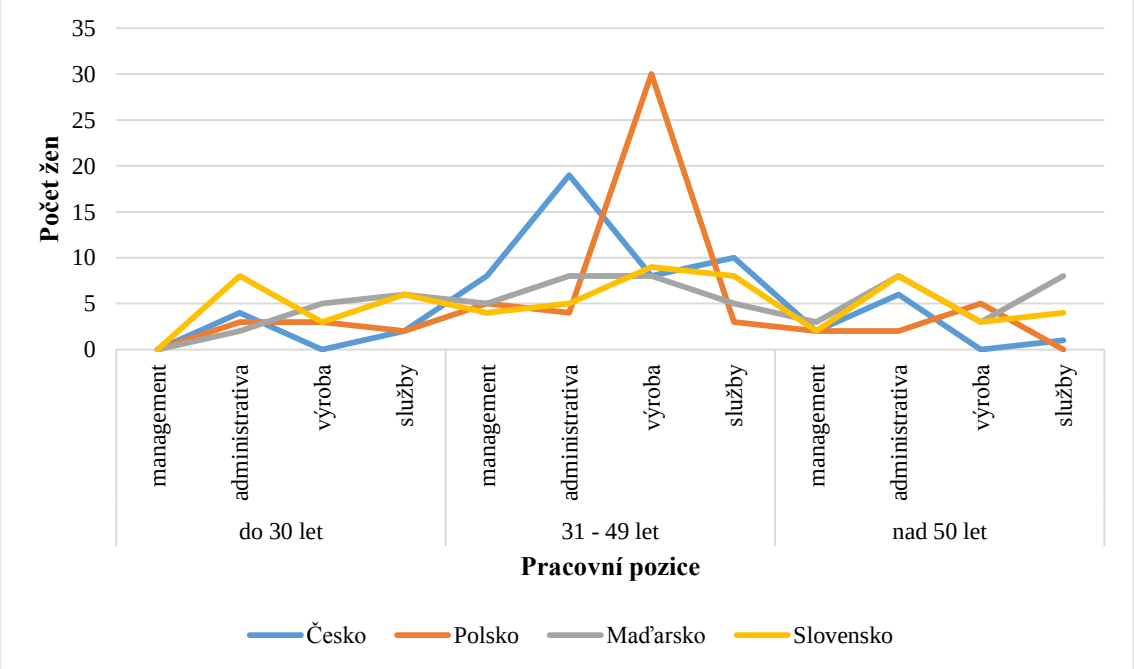
Využití otců rodičovské dovolené je ve všech komparovaných zemích velmi neobvyklý, převážně je podmíněný ekonomickou výhodností stávajících systému vybraných zemí. Za další podstatný důvod lze považovat, zažité stereotypy ve vnímání mateřství a otcovství žen a mužů, ale i postoje zaměstnavatelů a ekonomické faktory, jako jsou obvykle vyšší platy mužů než žen. Nejnižší využití rodičovské dovolené je umožněno otcům na Slovensku (méně než 1 %), dále v Česku a Polsku (pod 2 %). V Maďarsku se podíl otců na rodičovské dovolené z počtu příjemců pohybuje kolem 3 %. Příčinou tohoto mírně vyššího zastoupení otců v péči o děti může být jako jedna z možných příčin, shledáno odvození rodičovského příspěvku z vlastní mzdy, na rozdíl od paušálních příspěvků ve zbylých třech zemích.

6.4 Sociologické šetření

K ověření situace, kterou uvádějí dané výsledky a statistiky, byl proveden sociologický průzkum. Měl zjistit současné postoje a vnímání žen trhu práce za stávajících podmínek, které jim vybrané země umožňují, v rámci porovnání zemí Visegradské skupiny.

Dotazníkový průzkum probíhal od září 2016 do února 2017. Byl orientován na ženy ve firmách a společnostech zaměřených převážně na služby a výrobu. Měl nastínit současné postoje a vnímání žen trhu práce za stávajících podmínek. Byla stanovena hranice zodpovězených dotazníků na 60 z každé země. Celkově 240 získaných dotazníků. Průzkum byl realizován v rámci zemí Visegradské skupiny.

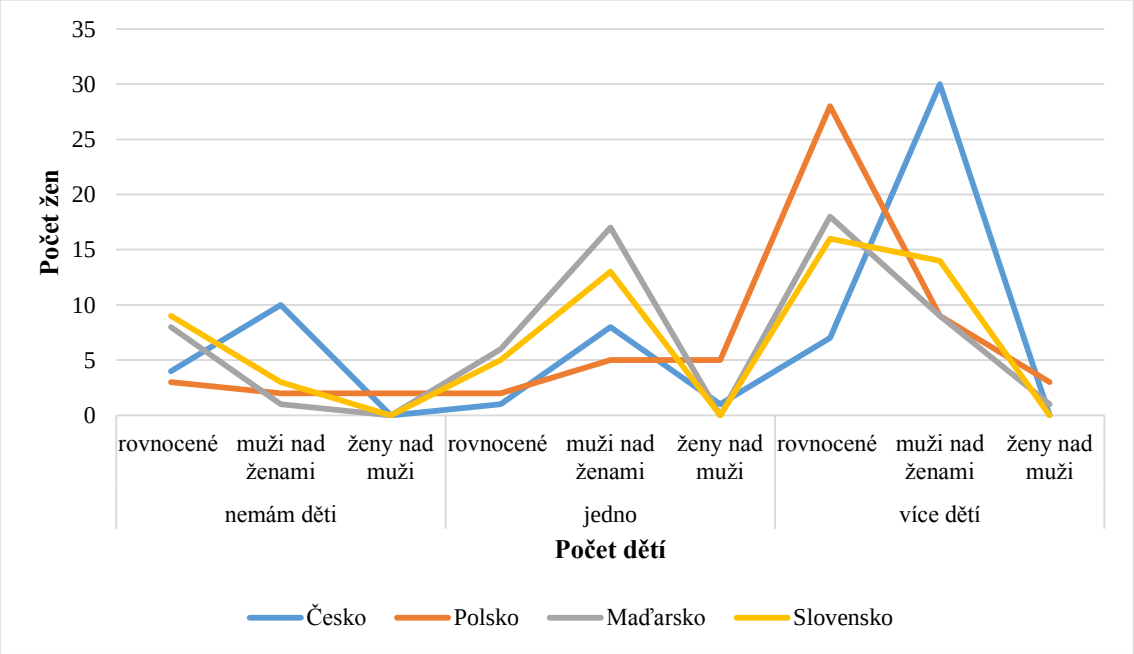
Graf č. 5: Věková struktura a pracovní pozice respondentek



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se účastnilo 240 žen. Nejsilnější skupinou byly respondentky ve věkové kategorii 31-49 let v každé z vybraných zemí. V oblasti pracovní pozice v rámci zemí Visegradské skupiny, byla převážná většina respondentek pracující ve výrobě a administrativě.

Graf č. 6: Vztah počtu dětí respondentek na postavení žen na pracovním trhu



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo z každé země 60 žen. Při vzájemné komparaci žen dle počtu dětí a jak vnímají postavení žen na trhu práce můžeme vidět značné rozdíly (viz graf č. 6). Bezdětné ženy nepovažují muže na trhu práce za nadřazované. Nejvyššího počtu dosahovala Česká republika, kde se pouze 10 respondentek (17%) vyjádřilo, že jsou nadřazováni muži nad ženami. Ženy, které mají jedno dítě, vnímají situaci na trhu práce negativně, tedy muži jsou nadřazovány nad ženami. Nejvíce respondentek takto odpovědělo v Maďarsku, a to 17 (28%), nejméně bylo vyhodnoceno v Polsku a to, 5 respondentek (8%). V případě komparace názorů žen, které mají dvě děti, se velmi diferencuje Polsko, kde se 28 respondentek (47%) vyjádřilo, že situace na trhu práce je rovnocenná. Naopak v České republice dochází k opačné situaci, kde 30 respondentek (50%) vnímá situaci jako nadřazení mužů nad ženami.

Vnímání politik zaměstnanosti žen, potvrzuje převážně předcházející otázku. V Polsku se 30 respondentek (50%) vyjádřilo, že jsou spokojené. Naopak na Slovensku nastává odlišná situace, pouhé 3 respondentky (5%) jsou spokojené se stávající politikou zaměstnanosti žen.

Důležitou otázkou v dotazníkovém šetření byla zkušenost, zda se ženy někdy setkaly s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení o práci. Nejvyšší počet žen, které

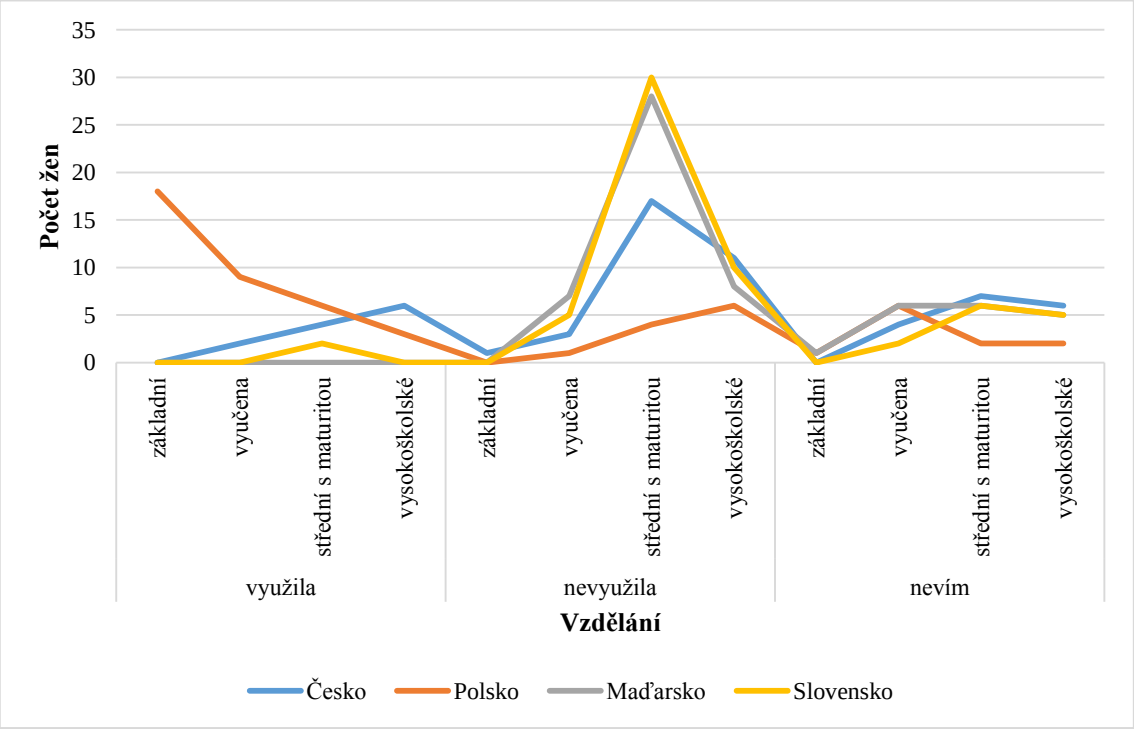
vnímají diskriminaci na pracovním trhu, je v Polsku 42 respondentek (70%). Až 21 (35%) žen z České republiky uvádí, že se někdy na pracovním trhu setkaly s diskriminací.

Problematika příležitosti žen na pracovním trhu je ve výzkumu vnímána převážně negativně. Převážná část respondentek v Polsku 52 (87%) považuje muže na pracovním trhu s více příležitostmi. Následovala Česká republika 44 respondentek (73%) a poslední bylo Maďarsko a Slovensko se stejným výsledkem 16 respondentek (27%).

Problematika jak ženy vnímají uplatnitelnost mužů na pracovním trhu, v porovnání s ženami poukázala na závažné problémy. Značná část respondentek z České republiky 56 (93%) vnímá muže v lepší pozici v uplatnitelnosti. Následuje Polsko a Maďarsko se stejným počtem 35 (58%) respondentek. Dotázané respondentky ze Slovenska se k dané problematice vyjádřily následovně, 25 (42%) respondentek pro variantu, že muži mají lepší uplatnitelnost na pracovním trhu než ženy.

Ze sociologického průzkumu vyplývá poměrně jednoznačný názor, z pohledu postoje žen na trhu práce. Přibližně každá druhá žena žijící v zemi Visegradské skupiny si myslí, že z pohledu zaměstnavatele nemá žena po mateřské dovolené možnost dostat stejnou pracovní pozici.

Graf č. 7: Vzdělání respondentek a využití flexibilních pracovních možností

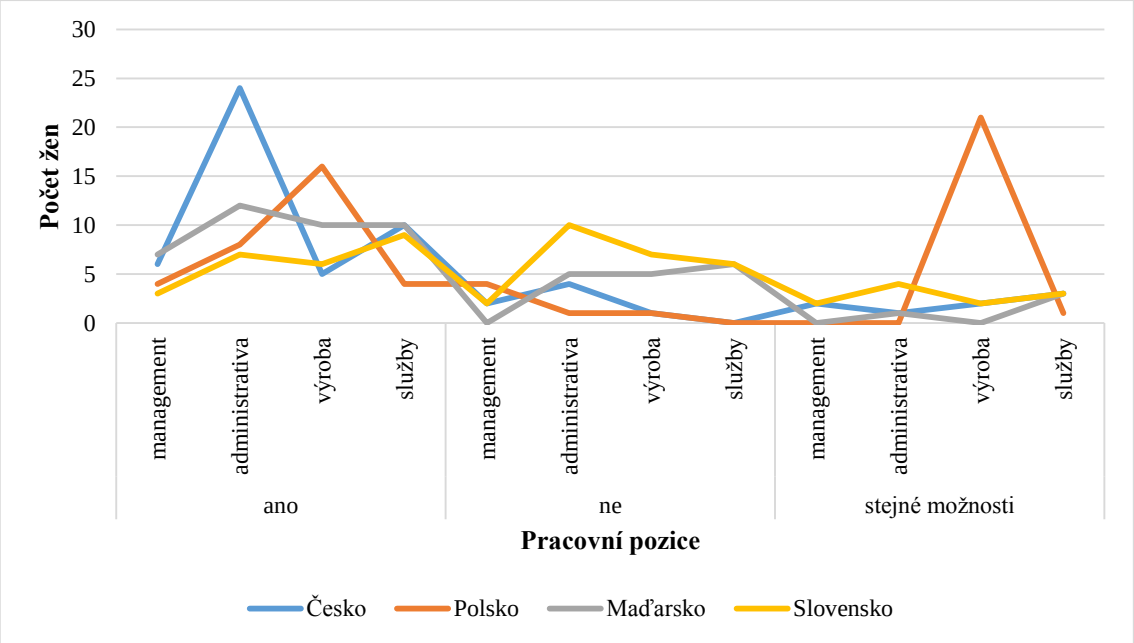


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu č. 7. který znázorňuje, zda by ženy využily flexibilní pracovní možnosti, a to v závislosti na jejich vzděláním, můžeme shledat značné rozdíly. Nejvíce žen, kladně odpovědělo v Polsku (se základním vzděláním), až 19 respondentek (32%). Převážná většina žen se vyjádřila záporně, jednalo se o ženy se středoškolským vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Naopak nejvíce by např. práci z domova a flexibilní pracovní dobu, využily ženy na Slovensku až 30 respondentek (50%), hned poté následuje Maďarsko 28 respondentek (47%).

Z pohledu sociologického šetření, zda je pro ženy oblast pracovně-právních vztahů uspokojivá, vykazují podobné výsledky Polsko a Česká republika. V Polsku není spokojeno 21 respondentek (35%) a v České republice 24 respondentek (40%). Naopak v Maďarsku je až 50 respondentek (83%) nespokojeno s pracovně-právními vztahy. Velmi negativní je ale situace na Slovensku, více než polovina žen 55 respondentek (92%) není spokojena s dosavadní situací.

Graf č. 8: Vnímají zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech ženy a muže rozdílně v souvislosti s pracovní pozicí respondentek



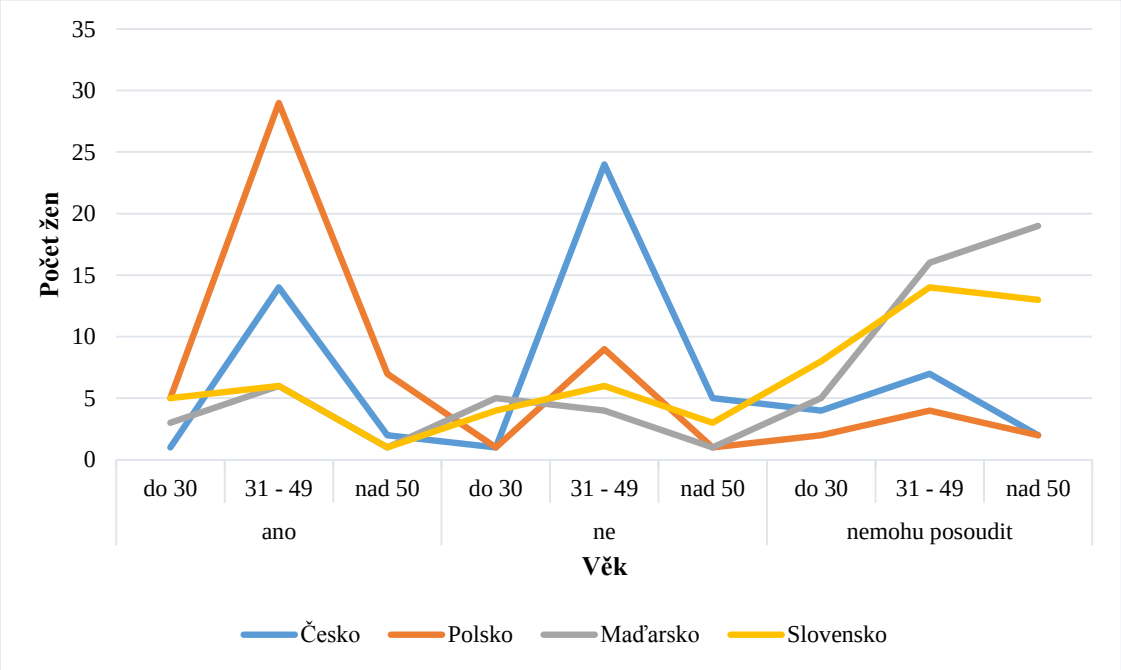
Zdroj: Vlastní zpracování

Zda zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech vnímají ženy a muže rozdílně v porovnání s pracovní pozicí o kterou mají zájem je zpracováno v grafu č. 8. Kladná odpověď na tuto otázku se objevovala převážně nejčastěji. V České republice 24 respondentek (40%) pracujících v managementu a administrativě se domnívá, že je zaměstnavatelé vnímají rozdílně než muže. Na druhém místě je Polsko, které má 16 respondentek (27%). Zajímavost je, že polské ženy pracující ve výrobě si naopak myslí, že mají stejné mužnosti 22 respondentek (37%).

Finanční situace žen na mateřské dovolené je do značné míry ovlivněna finanční podporou od státu. Zda jsou ženy v dané zemi spokojené, s finanční podporou během mateřské dovolené, značí výrazné rozdíly. Polsku je 51 respondentek (85%) spokojených s finanční podporou během mateřské dovolené, naopak v České republice je to pouze 20 respondentek (33%). Velmi negativně hodnotí finanční podporu v Maďarsku, kde je spokojených pouze 9 respondentek (15%) z 60 dotazovaných. Nejhůře však hodnotí finanční podporu ženy na Slovensku, je zde pouhých 6 spokojených respondentek (10%).

Ze sociologického průzkumu vyplývá, že převážná většina žen, není spokojena s finančním ohodnocením na současné pracovní pozici. Nejlépe dopadla Česká republika 39 respondentek (65%) je spokojených se svým finančním ohodnocením ve stávající práci. V Polsku je spokojených 32 respondentek (53%). Naopak nejhůře dopadly výsledky v počtu nespokojených žen se svým finančním ohodnocením v Maďarsku a Polsku, jedná se o stejný počet 11 respondentek (18%).

Graf č. 9: Využití zařízení péče o děti mladší tří let podle věku respondentek



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 9. ukazuje, zda by ženy v zemích Visegradské skupiny využily možnost zařízení péče o děti mladší tří let, v komparaci s jejich věkem. Největší zastoupení žen, které by využily tuto možnost, vykazuje Polsko až 29 respondentek (48%) ve věku 31-49 let. Naopak Česká republika vykazuje nejvíce dotazovaných žen, které by nevyužily možnosti zařízení péče o děti, jedná se až o 24 respondentek (40%) ve věku 31-49 let.

Při komparaci, jak ženy vnímají sociální systém ve své v porovnání s ostatními státy Evropské Unie, ukazuje, že až okolo 50% žen žijících v zemích Visegradské skupiny si myslí, že je zaostalý oproti vyspělým státům Evropské unie.

Sociologické šetření bylo uskutečněno s cílem získat názory od žen z hlediska jejich vnímání trhu práce a spokojenosti. Z výsledků šetření vyplynulo, že z pohledu Visegradské skupiny jsou nejvíce spokojené na pracovním trhu z pohledu socio-ekonomických podmínek ženy v Polsku a České republice. Naopak ve většina případech dopadly negativně názory od žen z Maďarska a Slovenska.

7 Diskuze a závěr

Diplomová práce řešila problematiku zemí Visegradské skupiny z pohledu socio-ekonomických podmínek zaměstnanosti žen. Obsahem této kapitoly je komparace výsledků se současnými názory žen. Současná situace charakterizuje, že k rozšíření brigádní práce matek přispěla mimo jiné i konkrétní sociálně - politická opatření.

Osoba pobírající rodičovský příspěvek je např. sociálně pojištěna a zároveň si může od roku 2004 bez omezení přivydělávat, do nedávné doby smělo její dítě navštěvovat zařízení péče o děti na delší než velmi limitovanou dobu. V současné době se limit vztahuje (pouze) na děti mladší dvou let. Vzhledem k tomu, že zařízení péče o děti mladší tří let navíc po ztrátě státních dotací významným způsobem zdražila a zároveň (i v důsledku zdražení) jejich počet klesl na minimum, stalo se pro mnohé rodiny doslova finančně nevýhodné, aby se matka vrátila do stálého zaměstnání, ztratila nárok na rodičovský příspěvek a zároveň platila drahé služby péče o takto malé děti, jak uvádí (Dudová, 2014).

Fakt, že se v mnohých rodinách návrat matky do stálého zaměstnání rodině finančně nevyplatil, potvrzují i ekonomické modely. Mezi pojištěné osoby spadají i ty, které celodenně pečují o děti až do 7 let; v případě 2 dětí do 15 let. Spolu s umožněním daňových odpočtů na nepracující (nebo jen málo vydělávající) manželku/manžela tedy sociálně-politická opatření podporovala u mnohých rodin spíše setrvání matky mimo stálé zaměstnání a vykonávání pouze občasné výdělečné činnosti. Z dlouhodobé a individuální perspektivy však může být tato strategie pro ženy nevýhodná, a to jednak z hlediska jejich budoucích příjmů, ale i možnosti rozhodovat o aktuálních (nadstandardních) výdajích rodiny. Potřeba vlastního příjmu se následně může stát velmi silnou motivací návratu matky do stálého zaměstnání i v případech, kdy rodinný rozpočet nikterak napjatý není.

Práce se také zabývala zhodnocení dokumentů politiky zaměstnanosti a finančního ohodnocení při mateřské dovolené na nadnárodní úrovni. Následně byl proveden sociologický průzkum formou dotazníkového šetření, který byl zaměřen na socio-ekonomické podmínky zaměstnanosti žen zemí Visegradské skupiny. Vybraná skupina zemí patří v evropském srovnání mezi země s vyšším tzv. negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Zaměstnanost matek s dětmi je v rámci zemí Visegradské skupiny poněkud problematická. Matky zůstávají mimo trh práce,

dlouhodobé odloučení, ztráta zkušeností a kontaktu s kolegy způsobuje, že se ženy na trhu práce stávají neatraktivní. Relativně nízký podíl zaměstnaných matek předškolních dětí má své strukturální, institucionální a kulturní příčiny a zároveň i reálné ekonomické a sociální důsledky pro ženy v průběhu jejich života.

Specifickému modelu zaměstnanosti žen, který se vyznačuje dlouhým obdobím ekonomické neaktivity matek a nevracením se matek do zaměstnání mezi porody jednotlivých dětí, pravděpodobně přispívá vysoký počet hodin v zaměstnání a časového rozvrhu práce, který zaměstnanec nemá možnost ovlivnit.

Při hodnocení národních politik dle vybraných ukazatelů (rodinné přídavky, daňová politika, bytová politika) u všech zemí Visegradské skupiny byly zaznamenány podobné výsledky. V rodinné politice byla nejlépe vyhodnocena Česká republika, následně Maďarsko, Slovensko a Polsko. Rodinná politika v zemi je jednou z hlavních priorit pro podporu rodiny, celkově žen a velmi úzce souvisí se socio - ekonomickými podmínkami zaměstnanosti žen.

Z hodnocení sociologického šetření vyplynulo, že nejvíce spokojené na pracovním trhu z pohledu socio-ekonomických podmínek jsou ženy v Polsku a České republice. Naopak ve většina případech dopadly negativně názory od respondentek z Maďarska a Slovenska. Výsledky ukázaly, že se ženy v rámci Visegradské skupiny vnímají na trhu práce spíše negativně. Nejhůře na tom jsou ženy na Slovensku a v Maďarsku. Z průzkumu vyplývá, že ženy se po příchodu z mateřské dovolené velice podceňují. Většina respondentek z každé země Visegradské skupiny hodnotí oblast pracovně-právních vztahů jako neuspokojivou. Ženy v současné době považují muže na trhu práce za nadřazované, v souvislosti s tím můžeme chápat i výsledky, že každá třetí respondentka, se na trhu práce setkala s diskriminací v závislosti na pohlaví.

Pro země Visegradské skupiny je typická vyšší míra zaměstnanosti žen, které však namísto strategie kombinování pracovního a soukromého života v průběhu životní dráhy v současných podmínkách své životní dráhy spíše etapizují a oddělují od sebe. Období vysokého počtu hodin věnovaných péči střídá období s vysokým počtem věnovaných výdělečné činnosti a naopak.

Dlouhé přerušení pracovní dráhy může mít ovšem dlouhodobé důsledky na další vývoj pracovní dráhy ženy a její příjmy. Všechny tyto důsledky, lze považovat za hlavní příčiny problémů, které se ve vybraných zemích nacházejí.

Z hlediska jistoty žen na trhu práce znamenají takové rysy podřadné pracovní podmínky, které oslabují vyjednávací pozici, postavení i možnosti rozhodování matek nejen na trhu práce.

I. Summary

The objective of this thesis called “Socio-Economic Conditions of Employment of Women in Selected EU Countries” is the evaluation of the current position of women and socio-economic conditions on the labour market within the Visegrad Group.

The theoretical part is devoted to the characteristics of documents dealing with the employment policy of women and it also analyses conditions and position of women in selected countries. At the end of the thesis, there is comparison of selected socio-economic criteria.

The practical part contains analysis and comparison of level of family policies in selected countries with the EU and the assessment of financial support of women during their maternity leave. The practical part is complemented with the sociological survey focused on “the position of women on labour market in selected countries”.

Key Words

The Visegrad Group, the Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia, labour market, women, European Union, socio – economic terms, sustainability project, sociological survey

II. Přehled použitých zkratek

EIGE	Evropský institut pro rovnost žen a mužů
EMCO	Evropský Výbor pro zaměstnanost
EPSCO	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
ILO	Mezinárodní organizace práce
SPS	Evropský Výbor pro sociální ochranu

III. Přehled použité literatury

1. Archer, C. (1990). *Organizing Western Europe*. London: Edward Arnold
2. Bierzová, J. (2006*). Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi*. In Gender studies, *Rovné příležitosti, výzkum*
3. Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické centrum (Slon)
4. CzechTrade. (2016). *Legislativa a právo. Sociální politika v Evropské unii.* Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html
5. ČSÚ. (2014). *Analýza. Visegradská čtyřka v datech sčítaní 2011*. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0
6. ČSÚ. (2014). *Specifická míra nezaměstnanosti žen ve státech Visegradské skupiny*. In: ČSÚ, *Visegrádská čtyřka v datech sčítání 2011*. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20536254/170233-14.pdf/71649b8f-2475-43df-8cae-f578edd73bc8?version=1.0
7. DUDOVÁ, R. (2014) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti.* Praha: Sociologické nakladatelství /Sociologický ústav, v.v.i.
8. DUDOVÁ, R. (2007) *Vstřícnost v rámci obchodních cílů? Srovnání podmínek práce a rodičovství v české pobočce a centrále francouzského podniku*. In: Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Praha: Sociologický ústav AV
9. EIGE. (2017). *Documents Registry*. Dostupné z: http://eige.europa.eu/rdc
10. EU-Media. (2016) Vznik a vývoj Visegrádské skupiny – základní informace. Dostupné z: http://euractiv.cz/kategorie/tematicke-sekce/cr-v-evropske-unii/visegradska-ctyrka-v-eu/
11. EurActiv.sk. (2016) Ženy v politike. Diskriminácia žien je na slovenskom trhu práce stále realitou. Dostupné z: https://euractiv.sk/rozhovory/zeny-v-politike/rodova-diskriminacia-ostava-na-slovenskom-trhu-prace-problemom-024533/
12. Eurostat. (2014). *Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4*. In: Piktochart, *Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4*. Dostupné z:

https://magic.piktochart.com/output/14486353-muzi-a-zeny-na-rodicovske-dovolene-v-zemich-v4

13. Eurostat. (2014). *Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64*. In: Piktochart, *Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4*. Dostupné z: https://magic.piktochart.com/output/14486353-muzi-a-zeny-na-rodicovske-dovolene-v-zemich-v4
14. Eurostat. (2014). *Zaměstnanost žen na částečný úvazek v zemích EU 28 (% ze všech zaměstnaných)*. In: Piktochart, *Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4*. Dostupné z: https://magic.piktochart.com/output/14486353-muzi-a-zeny-na-rodicovske-dovolene-v-zemich-v4
15. Evropská komise. (2012). *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Polsku*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Poland_cs.pdf
16. Evropská komise. (2012). *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Maďarsku*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Hungary_cs.pdf
17. Evropská komise. (2012). *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení na Slovensku*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Slovakia_cs.pdf
18. Evropská komise. *(2017). Česká republika. Novinky. Zpráva o rovnosti mezi muži a ženami. Dostupné z: https://ec.europa.eu/czech-republic/news/170308_zprava_o_rovnosti_muzu_zen_cs)*
19. Evropský Parlament. (2016). *Kde hledat prodrobnější informace. Fakta a čísla o Evropské unii*. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html
20. Gyárfášová, O. (ed.). (2003). *Visegrad Citizens on the Doorstep of European Union*. Bratislava: Institute for Public Affairs
21. Hamplová, D., Mitchell, E., & Vítečková, M. (2010). *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav

22. International Visegrad Fund. (2017). *O V 4*. Dostupné z: http://www.visegradgroup.eu/v4-110412
23. Kraus, B., & Poláčková, V. (2001). *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido.
24. Křížová, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderové segregace českého trhu práce* Praha: Sociologický Ústav
25. Křížová, A., Dudová, R., Mašková, H., Maříková H., & Uhde, Z. (2008). *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon)
26. Křížová, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice.* Praha: Sociologické nakladatelství (Slon)
27. Kuchařová, V. (1998). *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: VÚPSV
28. Kuchařová, V. (2011). *Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce.* In: *MOPO-Monitoring a evaluace potřeb*. Dostupné z: http://www.mopo-cz.eu/stranky/zeny-po-rodicovske-dovolene-na-trhu-prace>
29. Maříková, H., Křížová, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a živitelky reflexe a praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon)
30. Matějková, B., & Paloncyová, J. (2004). *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV
31. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2013). *Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené (Sestra)*. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/16352
32. Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2016). *Rodina a ochrana práv dětí*. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/4
33. Mitchell, E. (2010). *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu.* Praha: Národohospodářsky ústav Josefa Hlávky
34. MZV ČR. (2017). Zahraniční vztahy. O Visegrádu. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/visegrad/o_visegradu_1.html
35. OECD. (2015). *OECD Family Database*. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/family/database.htm
36. OECD. (2016). *Otcovská dovolená vyhrazená pro otce*. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/family/database.htm

37. Picktochart. (2017). *Muži a ženy na rodičovské dovolené v zemích V4*. Dostupné z: https://magic.piktochart.com/output/14486353-muzi-a-zeny-na-rodicovske-dovolene-v-zemich-v4
38. Roklen. (2016). *Ekonomika. Trh práce ve středoevropském regionu naráží na limity*. Dostupné z: http://roklen24.cz/a/iaYht/trh-prace-ve-stredoevropskem-regionu-narazi-na-limity
39. Rubínová, S. (2009). *Finský a maďarský trh práce*. Praha: IES FSV UK
40. Scott, J., Shirley. D., & Joshi. H. (2008). *Women And Employment: Changing Lives and New Challenges*. UK: Edward Elgar
41. Slaný, A. (2007). *Faktory konkurenceschopnosti: (komparace zemí V-4)* Brno: Masarykova univerzita
42. Sokačová, L. (ed.). (2006). *Ženy v řídících pozicích.* Praha: Gender Studies
43. Sokáčová, L. (ed.). (2006). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies
44. Štalmach, D. (8. 2. 2016). *Zvažujeme jít do Polska. Je tam větší ochota pracovat, říká ředitel firmy.* iDNES.cz. Dostupné z: http://ostrava.idnes.cz/firma-na-vyrobu-kabelu-pro-svetlometu-se-potyka-s-nedostatkem-zajmu-o-praci-1bb-/ostrava-zpravy.aspx?c=A160208_2224230_ostrava-zpravy_woj
45. Sůvová, L. (2015). *Zaměstnanost žen z pohledu uplatnění na trhu práce.* České Budějovice: Jihočeská Univerzita
46. Tomšík, V. (1997). *Komparace makroekonomického vývoje transformačních ekonomik - České republiky, Maďarska a Polska s důrazem na vývoj zahraničního obchodu a platebních bilancí.* Praha: Sociologický ústav AV ČR
47. Vykoukal, J., & et al. (2003). *Visegrád možnosti a meze středoevropské spolupráce*. Praha: Dokořán
48. WCBE. (2012). *Muž = Žena. Nezaměstnanost mezi ženami v Polsku ve srovnání s Evropskou unií.* Dostupné z: http://www.wcbe.pl/kobieta---mezczyzna,182.html

IV. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Graf č. 1: Zaměstnanost žen na částečný úvazek v zemích EU 28 (% ze všech zaměstnaných) 29
Graf č. 2: Specifická míra nezaměstnanosti žen ve státech Visegrádské skupiny 2014 30
Graf č. 3: Ženy a muži na rodičovské dovolené 2014 31
Graf č. 4: Porovnání mateřské dovolené ve zkoumaných zemích v roce 2015 46
Graf č. 5: Věková struktura a pracovní pozice respondentek 48
Graf č. 6: Vztah počtu dětí respondentek na postavení žen na pracovním trhu 49
Graf č. 7: Vzdělání respondentek a využití flexibilních pracovních možností 50
Graf č. 8: Vnímají zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech ženy a muže rozdílně v souvislosti s pracovní pozicí respondentek 51
Graf č. 9: Využití zařízení péče o děti mladší tří let podle věku respondentek 53

Tabulka č. 1: Míra zaměstnanosti žen ve věku 15-64 let za rok 2014 28
Tabulka č. 2: Otcovská dovolená vyhrazená pro otce za rok 2014 32
Tabulka č. 3: Hodnocení dokumentů národních politik zemí Visegrádské skupiny 44

V. Seznam příloh

Příloha A: Český dotazník

Příloha B: Slovenský dotazník

Příloha C: Polský dotazník

Příloha D: Maďarský dotazník

VI. Přílohy

Příloha A: Český dotazník

Dobrý den,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který je zcela anonymní. Studuji Ekonomickou fakultu na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a dotazník je jedním z podkladů, pro zpracování mé diplomové práce na téma „ Socio-ekonomické podmínky zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU “.

Předem Vám chci velmi poděkovat za spolupráci, ochotu a čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

Bc. Lucie Sůvová

1.Věk:

a) Do 30 let
b) 31 - 49 let
c) nad 50 let

2. Vzdělání:
a) základní
b) vyučena
c) střední s maturitou
d) vysokoškolské

3. Jakou pozici zastáváte?
a) management
b) administrativa
c) výroba
d) služby

4. Domníváte se, že muži mají více příležitostí na pracovním trhu než ženy?
a) ano
b) ne
c) příležitosti jsou stejné

5. Jak vnímáte uplatnitelnost mužů na pracovním trhu v porovnání s ženami?
a) je stejná, bez ohledu na pohlaví
b) muži jsou v lepší pozici
c) ženy jsou v lepší pozici

6. Myslíte si, že z pohledu zaměstnavatele, má žena po mateřské dovolené stejné možnosti dostat danou pracovní pozici?

a)ano
b) ne
c) nevím

7. O kolik dětí pečujete?
a) nemám děti
b) jedno
c) dvě a více

8. Je dle Vás, situace v oblasti pracovně-právních vztahů pro ženy uspokojivá?
a) ano
b) ne

9. Jak vnímáte postavení žen na pracovním trhu? (v jednotlivých pracovních profesích)
a) je rovnocenné s muži
b) jsou nadřazováni muži nad ženami
c) jsou nadřazovány ženy nad muži

10. Jste ve Vaší zemi spokojena s finanční podporou během mateřské a rodičovské dovolené?
a) ano
b) ne
c) nemohu posoudit

11. Myslíte si, že je Vaše země z pohledu politiky zaměstnanosti žen vyspělá, aktivní?
a) ano
b) ne
c) situace je lepší, než bývala

12. Jak vnímáte flexibilní pracovní možnosti při mateřské dovolené?
a) nevyužila bych je
b) ano, využila bych je
c) nevím, nemohu posoudit

Pokud ano, jaké……

13. Setkala jste se někdy na pracovním trhu s diskriminací?
a) ano
b) ne
c) ano, ale nepovažuji to za diskriminaci

14. Domníváte se, že zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech na jednotlivé pracovní pozice vnímají ženy a muže rozdílně?

a) ano
b) ne
c) myslím si, že každý má stejné možnosti

15. Jste na své současné pracovní pozici spokojena se svým měsíčním ohodnocením?
a) ano
b) ne
c) nevím

16. Jak vnímáte sociální systém ve Vaší zemi v porovnání s ostatními státy EU?
a) je vyspělý
b) je zaostalý
c) nevím

17. Využila byste možnosti „jeslí“ k dřívějšímu návratu do pracovního procesu z rodičovské dovolené?
a) ano
b) ne
c) nemohu posoudit

Příloha B: Slovenský dotazník

Dobrý deň,

obraciam sa na Vás s prosbou o vyplnenie nasledujúceho dotazníka, ktorý je anonymný. Študujem Ekonomickú fakultu na Juhočeské univerzite v Českých Budějoviciach a dotazník je jedným z podkladov, pre spracovanie mojej diplomovej práce na tému "Sociálno-ekonomické podmienky zamestnanosti žien vo vybraných krajinách EÚ".

Vopred Vám chcem poďakovať za spoluprácu, ochotu a čas.

Bc. Lucie Sůvová

1. Vek:
a) do 30 let
b) 31- 49 let
c) nad 50 let

2. Vzdelanie:
a) základné
b) vyučená

c) stredoškolské s maturitou
d) vysokoškolské

3. Akú pracovnú pozíciu zastávate?
a) management
b) administrativa
c) výroba
d) služby

4. Domnievate sa, že muži majú viac príležitostí na pracovnom trhu ako ženy?
a) ano
b) nie
c) príležitosti sú rovnaké

5. Ako vnímate uplatniteľnosť mužov na pracovnom trhu v porovnaní so ženami?
a) je rovnaká, bez ohľadu na pohlavie
b) muži majú väčšie možnosti sa uplatniť na pracovnom trhu
c) ženy majú väčšie možnosti uplatniť sa na pracovnom trhu

6. Má žena po materskej dovolenke rovnaké možnosti, dostať rovnakú pracovnú pozíciu?
a) ano
b) ne
c) neviem

7. O koľko detí sa staráte?
a) nemám deti
b) jedno
c) dve a viacej

8. Je podľa Vás, situácia v oblasti pracovno-právnych vzťahov pre ženy uspokojivá?
a) ano
b) nie

9. Ako vnímate postavenie žien na pracovnom trhu? (V jednotlivých pracovných profesiách)

a) je rovnocenné s mužmi
b) dostávajú prednosť muži pred ženami
c) dostávajú prednosť ženy pred mužmi

10. Ste vo Vašej krajine spokojná s finančnou podporou počas materskej a rodičovskej dovolenky?
a) ano
b) nie
c) nemožem posúdiť

11. Myslíte si, že je Vaša krajina z pohľadu politiky zamestnanosti žien vyspelá, aktívna?
a) ano
b) nie
c) situace je lepšia, ako bola

12. Jako hodnotíte flexibilné pracovné možnosti pri materskej dovolenke?
a) nevyužila by som ich
b) ano, využila by som ich
c) neviem, nemožem posúdiť

Pokial anno, aké……

13. Stretla ste sa niekedy na pracovnom trhu s diskrimináciou?
a) ano
b) nie
c) ano, ale nepovažujem to za diskrimináciu

14. Domnievate sa, že zamestnávatelia pri prijímacích pohovoroch na jednotlivé pracovné pozície vnímajú ženy a mužov rozdielne?
a) ano
b) nie
c) myslím si, že všetci majú rovnaké možnosti

15. Ste spokojná na svojej súčastnej pozícii s mesačným ohodnotením ?
a) ano
b) nie
c) neviem

16. Ako vnímate sociálny systém vo Vašej krajine v porovnaní s ostatnými štátmi EU?
a) je vyspelý
b) je zaostalý
c) neviem

17. Využila byste možnosť detských jaslí k rýchlejšiemu návratu do pracovného procesu z rodičovskej dovolenky?
a) ano
b) nie
c) nemožem posúdiť

Příloha C: Polský dotazník

Dzień dobry,

zwracam się do Państwa z prośbą o wypełnienie poniższej ankiety, która jest całkowicie anonimowa. Studiuję na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Jihočeskiego w Czeskich Budziejowicach. Ankieta jest jednym ze źródeł, na podstawie którego przygotowuję moją pracę dyplomową na temat: „Socjalno-ekonomicznie warunki zatrudnienia kobiet w wybranych krajach EU“.

Chciałabym Państwu z góry podziękować za współpracę, chęci i czas, który poświęcili Państwo na wypełnienie tej ankiety.

Bc. Lucie Sůvová

1. Wiek:
a) do 30 lat
b) 31-49 lat
c) powyżej 50 lat

2. Wykształcenie:
a) podstawowe
b) zawodowe
c) średnie z maturą
d) wyższe

3. Rodzaj wykonywanej pracy?
a) kierownictwo
b) administracja
c) produkcja
d) usługi

4. Czy uważasz, że mężczyźni mają większe szanse na rynku pracy niż kobiety?
a) tak
b) nie
c) szanse są takie same

5. Jak postrzegasz możliwości mężczyzn na rynku pracy w porównaniu z kobietami?
a) są takie same, bez znaczenia jaka jest płeć
b) mężczyźni są w lepszej sytuacji
c) kobiety są w lepszej sytuacji

6. Czy kobieta po urlopie macierzyńskim ma równe szanse, aby uzyskać tę samą pracę?
a) tak
b) nie
c) nie wiem

7. Ile masz dzieci?
a) nie mam
b) jedno

c) dwoje i więcej

8. Czy według Ciebie sytuacja w zakresie prawa pracy jest dla kobiet zadowalająca?
a) tak
b) nie

9. Jak postrzegasz status kobiet na rynku pracy? (w poszczególnych zawodach)
a) jest taki sam jak mężczyzn
b) mężczyźni są wywyższani w stosunku do kobiet
c) kobiety są wywyższane w stosunku do mężczyzn

10. Czy jesteś zadowolona ze wsparcia finansowego kraju w trakcie urlopu macierzyńskiego?
a) tak
b) nie
c) nie mogę ocenić

11. Czy uważasz, że Twój kraj jest w zakresie polityki zatrudniania kobiet rozwinięty i aktywny?
a) tak
b) nie
c) sytuacja jest lepsza, niż wcześniej

12. Co sądzisz na temat elastycznych możliwości pracy na urlopie macierzyńskim?
a) nie chciałabym z nich korzystać
b) chciałabym z nich skorzystać
c) nie wiem, nie mam zdania

Jeśli tak, to z jakich:……

13. Czy spotkałaś się kiedykolwiek z dyskryminacją na rynku pracy?
a) tak
b) nie
c) tak, ale nie uważam tego za dyskryminację

14. Czy uważasz, że pracodawcy w rozmowach o pracę na dane stanowiska postrzegają kobiety i mężczyzn w inny sposób?
a) tak
b) nie
c) uważam, że każdy ma takie same możliwości

15. Czy jesteś zadowolony ze swojej miesięcznej pensji na obecnym stanowisku?

a) tak
b) nie
c) nie wiem

16. Jak postrzegasz system socjalny w Twoim kraju w porównaniu z innymi krajami WE?
a) jest rozwinięty
b) jest opóźniony, przestarzały
c) nie wiem

17. Czy skorzystałabyś z usług żłobka, jeśli dzięki temu będziesz mogła wcześniej wrócić do pracy z urlopu macierzyńskiego?
a) tak
b) nie
c) nie mogę ocenić

Příloha D: Maďarský dotazník

Tisztelt Címzett!

A České Budějovice székhelyű Dél-Csehországi Egyetem Közgazdaságtudományi Karának hallgatójaként szeretném felkérni az alábbi anonim kérdőív kitöltésére. A kérdőív a "Női foglalkoztatottság társadalmi és gazdasági feltételei az EU egyes tagállamaiban" című szakdolgozatom kidolgozásához szükséges forrásanyagok egyike.

Előre is köszönöm az együttműködését, készségét és a kérdőív kitöltésének szentelt idejét.

Bc. Lucie Sůvová

1. Életkor:
a) Legfeljebb 30 év
b) 31- 49 év
c) 50 év fölött

2. Végzettség:
a) alapfokú
b) szakirányú képesítés
c) középfokú érettségivel
d) felsőfokú

3. Milyen beosztásban dolgozik?

a) menedzsment
b) irodai munka
c) gyártás
d) szolgáltatások

4. Úgy véli, hogy a férfiaknak több lehetőségük van a munkapiacon, mint a nőknek?
a) igen
b) nem
c) egyformák a lehetőségeik

5. Hogy látja a nőkhöz viszonyítva a férfiak munkaerő-piaci érvényesülésének lehetőségeit?
és) nemtől függetlenül azonos
b) a férfiak jobb helyzetben vannak
c) a nők jobb helyzetben vannak

6. Úgy véli, hogy a szülési szabadságot követően a munkáltató szemében a nő azonos esélyekkel indul a munkahelyért?
a) igen
b) nem
c) nem tudom

7. Hány gyermeket nevel?
a) nincsenek gyermekeim
b) egy
c) kettő vagy több

8. Kielégítő Ön szerint a nők helyzete a munkajogviszony terén?
a) igen
b) nem

9. Hogy látja a nők munkaerő-piaci helyzetét? (az egyes szakmákban)
a) egyenértékű a férfiakéval
b) a férfiak a nők fölé rendeltek
c) a nők a férfiak fölé rendeltek

10. Elégedett a saját országában a szülési és a szülői szabadság alatt nyújtott állami pénzügyi támogatással?
a) igen
b) nem
c) nem tudom megítélni

11. Fejlettnek és aktívnak tartja az országát a női foglalkoztatáspolitika szempontjából?

a) igen
b) nem
c) a helyzet jobb, mint korábban

12. Mit gondol a szülési szabadság mellett kihasználható rugalmas munkavállalási lehetőségekről?
a) nem használnám ki őket
b) kihasználnám őket
c) nem tudom, nem tudok véleményt mondani

Ha kihasználná, milyeneket .....

13. Szembesülnie kellett valaha is munkapiaci diszkrimináció esetével?
a) igen
b) nem
c) igen, de nem tartom diszkriminációnak

14. Úgy gondolja, hogy az egyes munkahelyi pozíciókkal kapcsolatos felvételi interjúk során a munkáltatók különbözőképpen értékelik a nőket és a férfiakat?
a) igen
b) nem
c) úgy gondolom, hogy mindenkinek ugyanazok a lehetőségei

15. Elégedett a jelenlegi munkahelyi beosztásában a havi díjazásával?
a) igen
b) nem
c) nem tudom

16. Az EU többi tagállamával összehasonlítva milyennek látja saját országa szociális hálózatát?
a) fejlettnek
b) fejletlennek
c) nem tudom

17. Igénybe venné a szülői szabadságot követően a „bölcsőde" kínálta lehetőségeket a munkavállalói folyamatba való gyorsabb visszatérés érdekében?
a) igen
b) nem
c) nem tudom megítélni