

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**Návrat do práce po rodičovské dovolené
v Norsku a v České republice**

Returning to work after parental leave in

Norway and in the Czech Republic

Bakalářská diplomová práce

Veronika Studená

Vedoucí bakalářské diplomové práce PhDr. Veronika Gígalová Ph.D

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Třebíči dne 24. března 2014

Děkuji vedoucí práce PhDr. Veronice Gigalové PhD za odborné vedení, ochotu, cenné rady a připomínky. Současně mé poděkování patří ředitelům škol za jejich vstřícnost a čas věnovaný dotazování.

Obsah

Úvod	6
Cíl práce	7
Metody a sběr informací.	7
Struktura práce	8
1. Bariéry návratu do práce	9
1.1 Otázka rodinné politiky státu	9
1.2 Otázka genderové nerovnosti	10
1.3 Identifikace bariér	11
2. Mateřská a rodičovská dovolená	12
2.1 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice	14
2.2 Rodičovská dovolená v Norsku	16
2.3 Délka rodičovské dovolené	17
3. Bariéry spojené s péčí o dítě	19
3.1 Matka a její dilema	19
3.2 Dostupnost šolek a jeslí	22
3.3 Otec na rodičovské dovolené	24
4. Bariéry matky jako zaměstnankyně	27
4.1 Diskriminace	27
4.2 Matka versus zaměstnavatel	29
4.2.1 Otázka částečných úvazků	30
4.2.2 Péče o nemocné dítě	34
4.3 Matka na trhu práce	35
5. Učitelka- zaměstnanec jako každý jiný?	38
5.1 Specifika zaměstnání učitelky v ČR a v Norsku	39
5.2 Bariéry návratu z rodičovské dovolené ve školství	41
5.2.1 Péče o dítě	42

5.2.2 Délka rodičovské dovolené.....	42
5.2.3 Pracovní doba	43
5.2.4 Částečné úvazky	45
5.2.5 Diskriminace.....	45
5.3 Shrnutí.....	46
Závěr.....	47
Anotace.....	50
Použité zdroje	52
Seznam používaných zkratk:.....	60
Příloha 1 Seznam informantů:	61
Příloha 2 Otázky šetření mezi řediteli škol.....	62

„Jedním ze zásadních problémů, který musí žena řešit, je nutnost sladit svou reprodukční roli matky s produktivní prací.“

*Simonne de Beauvoir
Deuxième Sexe*

Úvod

„Cesta vědy je pro ženy otevřená,“ proklamovala v 50. letech Åse Gruda Skard, přední norská dětská psychologka a zároveň nabádala tatínky, aby se více věnovali svým dětem a přebírali větší zodpovědnost za jejich výchovu. Åse byla výjimečná nejen kvůli svým názorům nebo jen proto, že byla docentkou psychologie. Ojedinělé bylo, že byla docentkou psychologie a doma měla 5 dětí. V její době norské feministky sice volaly po rovnoprávnosti ve vzdělání a kariéře, předpokládalo se však, že si vyberou buď kariéru, nebo rodinu (Haavindt psykologtidsskriftet.no). V Československu tou dobou převracela komunistická ideologie feminismus na ruby, když z práva dělala povinnost, nutila ženy umisťovat dítě v útlém věku do jeslí a pracovat na plný úvazek pod pohrůžkou obvinění z příživnictví (Havelková 2009, s. 498).

Boj žen za právo mít placenou práci a zároveň možnost pečovat o vlastní děti s sebou přinesl problém, jak tyto dvě činnosti zkombinovat. V dnešní době společnost ženám pomáhá. Matka má nárok na placené volno z práce, dostává příspěvky na dítě, stát za ni platí zdravotní pojištění, dotuje školky. Přesto to ženy v situaci, kdy mají doma malé dítě, nemají lehké. Jsou diskriminovány na trhu práce, v zaměstnání bývají finančně znevýhodněny, čelí předsudkům v očích zaměstnavatelů. To staví pomyslné bariéry mezi matkou a její cestu k úspěšné kariéře, sebeuplatnění a především k úspěšné kombinaci kariéry s mateřstvím.

Proto jsem se rozhodla napsat svou bakalářskou práci na toto téma. Výběr srovnávaných států není náhodný. Skandinávské země jsou tradičně velmi pokrokové v podpoře rovnoprávnosti žen, což se projevuje i v oblasti rodičovské dovolené a příležitostí žen v profesním uplatnění. V Norsku jsem

navíc prožila větší část svého dospělého života, a proto k němu mám vztah, který, jak doufám, pomůže zaujmout čtenáře této práce.

Cíl práce

Mým cílem je identifikovat bariéry, které komplikují matkám návrat do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a popsat jejich důsledky a řešení v Norsku a v České republice.

Konkrétněji se zaměřím na učitelky pracující ve státních školách v okresech Trondheim a Třebíč. Zúžení na konkrétní povolání jsem zvolila proto, že jednotlivé problémy a bariéry se nemusejí projevovat stejně u různých zaměstnání. Nejmarkantnější budou rozdíly ve státním a soukromém sektoru. Protože jsem v Norsku pracovala jako učitelka, bylo logické zvolit si právě toto povolání.

Úkolem práce bude najít odpověď na následující otázky:

Jaké bariéry ztěžují matkám návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené a jak se tyto bariéry liší v Norsku a v České republice?

Jakým způsobem se s těmito bariérami vypořádávají ve školství?

Pokusím se vymezit možnosti, které by pro přístupy v těchto zemích mohly být přínosné pro odstranění nebo zmírnění těchto bariér.

Metody a sběr informací.

Výchozím bodem bude porovnat podmínky rodičovské dovolené v obou státech, práva a problémy související s návratem do práce. Informace pro porovnání jednotlivých bariér budu čerpat z dokumentů a to dokumentů třech kategorií.

- Odborné publikace
Především jsou to odborné publikace, zabývající se teorií a výzkumem dané problematiky. K zajištění norských zdrojů jsem využila především prací profesorky Elin Kvande z fakulty sociologie univerzity NTNU v Trondheimu.
- Oficiální webové stránky institucí

Pro data potřebná k popisu a vysvětlení systému rodičovské dovolené, jejího čerpání a podobně jsem využila informační webové stránky příslušných ministerstev a úřadů v obou zemích. Statistické údaje z webových stránek Českého statistického úřadu a Centrálního statistického úřadu v Norsku a dále webové stránky veřejného ochránce práv v obou zemích.

- **Novinové články**

Strategie a opatření sociální politiky jsou předmětem neustálé snahy o zlepšování a často se mění v souvislosti s politickou situací. Zajímavým zdrojem informací jsou proto novinové články, které odrážejí názory jednotlivců na navrhované změny, funkčnost jednotlivých opatření a podobně. K těmto zdrojům se však musíme stavět poněkud kritičtěji, přestože se v nich často vyjadřují odborníci.

Odborné zdroje jsem vybírala podle doporučení, novinové články dostupné na internetu tak, aby ilustrovaly rozdíly nejen mezi oběma zeměmi, ale také mezi názory odborníků a veřejnosti. Praxi ve školství ve vybraných oblastech ověřím formou rozhovorů s řediteli škol.

Struktura práce

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola uvádí čtenáře do problematiky vymezením problému a představením teoretických přístupů jeho řešení. Druhá kapitola se věnuje porovnání systému rodičovské dovolené v obou státech a jejich vlivu na následný návrat ženy do práce. Jednotlivé identifikované bariéry jsou předmětem kapitol 3 a 4, kde se pokusím srovnat způsob jejich řešení v obou státech. Poslední pátá kapitola je věnována školství, to znamená zúžení tématu na bariéry, které se týkají učitelů po rodičovské dovolené.

Na začátku každé kapitoly jsou zařazeny definice pojmů pro tuto kapitolu relevantních.

1. Bariéry návratu do práce

Gerd Kristiansen- šéfka hlavní norské odborové organizace LO¹ nedávno šokovala diváky, když v televizní debatě prohlásila: „Matky by se měly místo pečení muffinů vrátit do práce. Kdyby si zvýšily pracovní úvazek o 3 hodiny týdně, vydělaly by za rok víc, než celý ropný fond“(Wang-Naveen, aftenposten.no). Přestože je toto tvrzení i na Norsko poněkud extrémní, myslím, že ilustruje diverzitu názorů na ekonomickou aktivitu žen v době, kdy pečují o malé děti. Česká republika a Norsko jsou v tomto ohledu velmi rozdílné.

Statistické údaje hovoří jasně. Nezaměstnanost žen je u nás mnohem vyšší než v Norsku a fakt, že je to právě mateřství, které ženy znevýhodňuje na trhu práce, dokazují údaje OECD². Höhne uvádí, že podle nich mají české ženy s dětmi do šesti let až o 40 procentních bodů nižší míru zaměstnanosti než ženy bezdětné (Höhne 2008, s. 110).

Proč tomu tak je a proč je to v Norsku jiné?

K vysvětlení problému můžeme přistoupit dvojím způsobem. Jednak se budeme problémem zabývat z perspektivy genderové nerovnosti, která ženy znevýhodňuje ve srovnání s muži. Druhou perspektivou je postoj společnosti k mateřství. Povinností každé společnosti by mělo být o rodinu pečovat a podporovat mateřství v zájmu udržení porodnosti. Národní zpráva o rodině mi potvrdila domněnku, že u nás tomu tak být nemusí. Na děti se podle autorů tohoto dokumentu nehledí jako na investici do budoucnosti. Devalvace významu rodiny a mezigenerační solidarity způsobila, že tvorba lidského kapitálu není dostatečně ohodnocena a mateřství je vnímáno jako osobní svobodné rozhodnutí každé ženy, které činí z vlastního zájmu a společnost tím nijak neovlivňuje (Národní zpráva o rodině MPSV).

1.1 Otázka rodinné politiky státu

Bartáková analyzuje českou rodinnou politiku s využitím typologie sestavené S. Leitnerovou. Tato typologie rozřazuje státy podle jimi podporovaného druhu péče o děti, nabídky služeb formální péče, dávek v průběhu

¹ LO – Landsorganisasjonen i Norge

² Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

rodičovské dovolené a její délky. Dalším důležitým faktorem je hodnocení potencionální genderové nerovnosti, kterou tato politika přináší. Bartáková zařadila Českou republiku do skupiny explicitního familiarismu, to znamená mezi státy, kde politiky podporují tradiční rozdělení genderových rolí. To udržuje nespravedlivé postavení mužů a žen jak na trhu práce a tak v rozdělení úkolů spojených s údržbou domácnosti a péčí o děti. Proto jsou pro tyto politiky typická opatření, která přispívají k udržení tradičních ženských rolí, tedy nedostatečná nabídka formální péče o děti do 3 let, dlouhá rodičovská dovolená určená výhradně ženám a příspěvek pobíraný po dobu delší, než je délka rodičovské dovolené (Bartáková 2008). Norsko, které má krátkou, ale dobře ohodnocenou rodičovskou dovolenou, s nepřenosnými právy mezi rodiči bychom na základě této typologie mohli ohodnotit jako de-genderový volitelný familiarismus. Bartáková do této skupiny řadí ostatní skandinávské země, které mají rodinné politiky umožňující dobře kombinovat práci s rodinným životem a udržují si díky tomu vysokou porodnost (Bartáková 2008).

1.2 Otázka genderové nerovnosti

Návrat do práce po rodičovské dovolené komplikuje také znevýhodněné postavení vyplývající z genderové stereotypizace. Podle Křížkové a Pavlici přisuzují genderové stereotypy ženě jako matce určitou roli a předepsané vzorce chování. Stejně tak je předepsána role muži a otci. Proto je to především žena, kdo doplácí na rodičovství při hledání zaměstnání a proto je to především žena, na kom leží problém sladování kariéry s péčí o děti.

Představa, že toto uspořádání genderových rolí je přirozené, založené na biologických rozdílech mezi mužem a ženou dnes považujeme, jak píše Křížková a Pavlica, za mýtus. Stejně jako názor, že nerovnosti jsou založeny na svobodné vůli a individuálních schopnostech jedinců. Dnes je gender považován za kulturně a společensky zkonstruovaný fenomén, který se mění společně s vývojem společnosti. (Křížková, Pavlica 2004).

V důsledku industrializace došlo k oddělení soukromé a veřejné sféry života a tím i rozdělení mezi placenou a neplacenou práci. Neplacenou práci se rozumí tradičně především péče o domácnost a děti, tedy úkoly vyhrazené

ženám. Od těch ale zároveň očekává, že se budou věnovat i práci placené. Právě nutnost kombinovat pracovní a rodinné povinnosti, tedy roli matky a zaměstnankyně považují Křížková a Pavlica za hlavní překážku v pracovním uplatnění žen (Křížková, Pavlica 2004). Druhým aspektem genderové nerovnosti v souvislosti s mateřstvím je fakt, že péče o děti je považována za doménu žen. Snahy o zrovnoprávnění mužů a žen v péči o děti se začaly objevovat již v 70. letech a právě Norsko bylo v tomto směru průkopníkem. Kromě již zmíněné Åse Grudy Skard to byla například Harriet Holter. Nesouhlasila s pojetím ženské role studované jako deviantní ve srovnání s mužskou normou a zajímala se především o změny ve společnosti, které by byly nutné k tomu, aby se úkol péče o dítě rozdělil rovnoměrně mezi obě pohlaví. (Widenberg 2000, s. 413- 417)

1.3 Identifikace bariér

Pro mou práci bylo přínosné prostudování několika zdrojů, které se tímto tématem zabývají. Především to byl výzkum Věry Kuchařové, disertační práce Heleny Bartákové a několik publikací Aleny Křížkové a jejích kolegů. Bariéry, které jsem do práce plánovala zařadit na základě mých vlastních zkušeností tak mohu podložit názory odborníků a jejich výzkumy.

Křížková mezi zásadní překážky řadí přesvědčení, že předškolní dítě zaměstnané matky trpí, dalším komplikujícím faktorem je větší počet dětí v rodině, rodinná politika státu, genderovou specializaci rolí v rodině a v neposlední řadě diskriminaci na trhu práce (Křížková a kol., 2011) Kuchařová zmiňuje trvajících rozdíl v nárocích na rodičovskou mezi muži a ženami, neexistující otcovskou kvótu, koncepční labilitu rodičovské dovolené, vysoký podíl plných úvazků a fakt, že dávky státní sociální podpory jsou nezávislé na ušlých příjmech a neodrážejí tak průměrné mzdy rodičů (Kuchařová a kol. 2006).

Pro potřebu mé práce jsem tedy identifikovala tyto bariéry:

- dilema matky o správnosti návratu do práce,
- nutnost zajistit kvalitní péči o dítě v pracovní době,
- délka rodičovské dovolené,
- rovnoprávnost rolí v rodině a neexistence rodičovské kvóty,
- problém se sladěním práce a péče o dítě,

- diskriminace na trhu práce

Jsem si vědoma toho, že jednotlivé problémy se vzájemně prolínají a navzájem se podmiňují. Postupně se tedy budu věnovat těmto bariérám a pokusím se porovnat jejich existenci a způsob jejich řešení v Norsku a u nás. Protože se celá práce věnuje matkám malých dětí, musím začít od samotných systémů rodičovské dovolené v jednotlivých státech. Délka, způsob čerpání a rozdělení dovolené mezi oba rodiče jsou zásadními rozdíly, které mají následně vliv na to, jaké šance matka má na návrat na původní pracoviště, nebo při hledání nového zaměstnání. Záměrně se nebudu věnovat výši dávek. Musela bych brát v úvahu veškeré ekonomické podmínky a vlivy, jako je měna, kurz, daňový systém, kupní síla, náklady na domácnost a podobně. EU požaduje, aby matka dostávala příspěvek minimálně 40% svého předchozího platu a to minimálně po dobu 14 týdnů, což oba státy plní, ale v ekonomikách obou zemí je podstatný rozdíl. Norsko má poloviční počet obyvatel, ale více než dvojnásobný HDP než Česká republika (tradingeconomics.com), ale i tam jsou prostředky vynakládány na rodinnou politiku ostře sledovány. V obou zemích hraje finanční stránka rodičovské dovolené pro mladé rodiny důležitou roli při zvažování možností, které mají.

2. Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s narozením dítěte se matka dostává do situace, kdy je dočasně odkázána na pomoc druhých a v naší společnosti se jí dostává státní sociální ochrany a podpory. Abychom mohli porovnat, jakým způsobem jsou v Norsku a v ČR řešeny problémy, které přerušení placené práce přináší do života žen, musíme si nejprve ujasnit, pojmy mateřská a rodičovská dovolená. V Úmluvě č.183 Mezinárodní organizace práce revidované v Ženevě v roce 2000 je zakotveno, že „matka má v průběhu své nepřítomnosti v práci z důvodu mateřské dovolené právo na peněžitou kompenzaci ve výši, která jí umožní udržet si potřebný životní standard“ (Úmluva č.183). Naprostá většina států včetně rozvojových zemí má národní politiku placené mateřské dovolené, která má matkám umožnit postarat se o sebe a své novorozené dítě a garantovat jí možnost návratu na původní pracovní místo. Podle Organizace spojených národů existuje pouze 6 zemí

světa (včetně USA), které taková opatření nemají (Renzetti, Curran 2003, s. 301).

Evropská Unie upravuje závazná pravidla pro své členské státy. Podle Směrnice 92/85/EEC je minimální délka mateřské dovolené stanovena na 14 týdnů. Rodičovská dovolená, která na ni navazuje, je pak podle Směrnice Rady 2010/18/EU určena ženám i mužům a její minimální délka je stanovena na 4 měsíce. Je určena k tomu, aby dítě v mohlo být v raném období svého života v péči rodičů. Jednotlivé státy mohou přijmout vlastní legislativní opatření, musí však respektovat minima daná těmito směrnici. Mateřská dovolená se v členských státech pohybuje od 14 týdnů do 52 týdnů, délka rodičovské se liší, stejně jako i výše dávek, kterými stát rodiče podporuje (Špidla 2008, s. 21-22).

V Norsku je celé období nazýváno rodičovskou dovolenou. Oba rodiče mají kvóty, které si musejí vybrat sami, ale celá rodičovská je pojímána jako období, kdy se rodiče společně starají o své dítě (Grunnbøl, nav.no). Mateřskou dovolenou tedy rozumíme omluvenou absenci z práce, ochranu pracovního místa a finanční podporu matky určitou dobu před a po narození dítěte. Rodičovskou dovolenou pak omluvenou absenci z práce s finanční kompenzací pro jednoho z rodičů.

Slovo „dovolená“ je podle některých odborníků zavádějící. Vytýkají mu, že by mohlo vyvolávat dojem, jakoby matka v tomto období odpočívala a nepracovala (Špidla 2008, s. 16, Maříková 2008, s. 76-77). V norštině se výraz pro období placené absence ze zaměstnání z důvodu narození dítěte (nebo z jiných důvodů jako je třeba studium na vysoké škole) neshoduje s termínem pro čas trávený odpočinkem. Pro potřeby této práce budu používat výraz „dovolená“ pro oba státy, přestože není přesný. Výrazy mateřská a rodičovská dovolená se v textu mohou prolínat právě z důvodu nejednotnosti názvosloví a různosti systémů v obou státech.

Argumenty, které podporují péči státu o matku, rodičovství a rodinný život vůbec, nacházíme v obou zemích. Norsko sice nezaznamenalo tak hluboký propad porodnosti jako Česká republika, o její udržení se však snaží. Od roku 2002 porodnost vzrůstala a i přes mírný pokles v posledních dvou letech je nyní s hodnotou 1,85 na předním místě v porovnání s ostatními evropskými státy (Statistisk sentralbyrå, ssb.no). Norské zdroje se tradičně

zaměřují především na udržení rovnoprávnosti a na potřeby dítěte. Například Gíslason vyzdvihuje především důležitost rodičovské dovolené pro zdraví matky a dítěte, pro vytváření vztahu dítěte k rodičům a v neposlední řadě také její roli při upevňování rovnoprávnosti mezi mužem a ženou. Upozorňuje, že dovolená využívaná pouze matkou upevňuje tradiční postoj k rozdělení rolí (Gíslason 2011, s. 17-18). Již z tohoto krátkého srovnání jasně vidíme, že podmínky a pravidla čerpání rodičovské dovolené v obou státech jsou velmi rozdílné. Některé z těchto rozdílů natolik úzce souvisí s jednotlivými bariérami a jejich řešením, že je nezbytné prozkoumat oba systémy podrobněji.

2.1 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice

České ženy po narození dítěte mohou s finanční podporou státu zůstat doma až čtyři roky a to nejprve formou mateřské a následně rodičovské dovolené. Obě patří k nejdelším v Evropě (Zpráva od rodině MPSV³). Český zákoník práce zaručuje ženě mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů, v případě, že porodila zároveň dvě nebo více dětí po dobu 37 týdnů. Matka zpravidla nastupuje na mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu (§ 195, § 197 a § 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Podle informací České správy sociálního zabezpečení, přísluší ženě po dobu mateřské dovolené peněžitá pomoc v mateřství. Výše této dávky je dána zákonem jako 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den za posledních 12 kalendářních měsíců⁴. Peněžitá pomoc v mateřství je podmíněna účastí matky na nemocenském pojištění. Proto ženy, které nejsou před porodem zaměstnankyněmi nebo si jako OSVČ⁵ neplatí nemocenské pojištění, nemají na peněžitou pomoc v mateřství nárok. Ty mohou ode dne porodu požádat o rodičovský příspěvek na odboru sociálních věcí příslušného úřadu práce. Matky, které peněžitou pomoc

³ Ministerstvo práce a sociálních věcí

⁴ Denní vyměřovací základ se vypočítává jako průměrný denní příjem v rozhodném období. Pro určení denního vyměřovacího základu se do částky první redukční hranice (786 Kč) počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (1 178 Kč) se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (2 356 Kč) se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (www.cssz.cz)

⁵ Osoba samostatně výdělečně činná

v mateřství dostávají, mohou po ukončení mateřské dovolené navázat rodičovskou dovolenou, kdy jim náleží rodičovský příspěvek (CSSZ⁶, cssz.cz). Od roku 2001 ho může čerpat otec dítěte místo matky (Zákoník práce 65/1965 Sb).

Systém rodičovského příspěvku prošel v poslední době několika radikálními změnami. Největší změnu reforma v roce 2008, kterou bylo zavedeno takzvané „třírychlostní čerpání.“ Cílem této reformy bylo především zvýšení flexibility tím, že dala matkám možnost volby délky a v závislosti na ní výše rodičovského příspěvku.⁷ Tato flexibilita však byla pouze relativní, protože nejkratší varianta byla podmíněna relativně vysokým příjmem v rozhodném období pro výpočet mateřské dovolené. Některé matky jako například samoživitelky, podnikatelky nebo studentky byly výrazně znevýhodněny. Navíc si žena musela zvolit jednu z možností těsně po nástupu na mateřskou a své rozhodnutí již nemohla změnit. To jí komplikovalo situaci ve chvíli, kdy například dostala nabídku dobrého místa dříve, než plánovala, nebo naopak (Dudová 2008, s. 35-37).

V loňském roce byl tento systém upraven tak, že byla odstraněna většina kritizovaných nedostatků. Rodiče si sice dále volí variantu čerpání, ale co se týče výběru částky i délky, stanovena je pouze maximální doba čtyř let a maximální vyčerpaná částka, která činí 220 000Kč. Po nástupu na rodičovskou dovolenou může rodič změnit své rozhodnutí dodatečně a podle situace čerpání zrychlit nebo zpomalit. Podmínkou pro možnost této volby je, že alespoň jeden z rodičů splňuje podmínku nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Rodičům, kteří si neplatili nemocenské pojištění, zůstává nadále možnost původní čtyřleté varianty. Změnou k lepšímu je i pravidlo, že docházka dítěte do školky není důvodem ke krácení výše příspěvku (Rodičovství, sscz.cz).

⁶ Česká správa sociálního zabezpečení

⁷ Matka mohla čerpat 19 měsíců příspěvek 11 400, 31 měsíců příspěvek ve výši 7 600Kč nebo 16 měsíců ve výši 7 600 Kč a následně 27 měsíců ve výši 3 800 Kč (Dudová s. 34).

2.2 Rodičovská dovolená v Norsku

Skandinávské země bývají považovány za průkopníky nejen na poli genderové rovnosti, ale i v oblasti legislativních opatření hájících zájmy rodiny (Gílason, 2011, s. 8). Zákony chránící zaměstnané těhotné ženy existují v Norsku již 100 let a mateřská dovolená přes 60 let. Od roku 1977 mají norští otcové právo na otcovskou dovolenou, kdy mohou po narození dítěte pečovat o dítě společně s matkou. Otcovská kvóta rodičovské dovolené pak byla zavedena již v roce 1993 (Offentlige overføringer til barnefamilier, regjeringen.no).

Dnes je v Norsku podpora rodiny v kompetenci „Ministerstva pro dítě, rovnoprávnost a sociální začleňování“. Základní podpora je založena na dvou dávkách, přídavku na dítě a rodičovském příspěvku. Přídavek na dítě náleží každému dítěti od narození do 18 let bez ohledu na příjmy rodičů.⁸ Rodičovský příspěvek dostávají rodiče do 1 roku věku dítěte a způsob jeho vyplácení má podporovat jak rovnoprávnost rodičů, tak nabízet flexibilní řešení podle rodinné a pracovní situace rodičů. Tyto dva příspěvky byly v rámci prorodinných opatření v roce 1995 doplněny o příspěvek na péči, tzv. „kontantstøtte“, který umožňuje jednomu z rodičů pečovat o dítě doma ještě jeden rok po skončení rodičovské dovolené (Kontantstøtte, regjeringen.no).

Všechny následující informace pocházejí z webových stránek NAV⁹. Norská rodičovská dovolená trvá 10 měsíců až jeden rok a podle zvolené délky rodič dostává 100 % nebo 80 % svého předchozího platu. Od července 2013 došlo ke změně a prodloužení celkové délky o dva týdny a čerpání je rozděleno na tři části. Matka má kromě 3 týdnů před porodem nárok na 14 týdnů dovolené, kterou můžeme nazývat mateřskou kvótou. Otec měl po této změně rovněž nárok na 14 týdnů a zbývajících 18-28 týdnů si rodiče mohou rozdělit mezi sebou podle vlastního uvážení. Podmínkou ovšem je, že matka musí v době, kdy je otec na rodičovské dovolené, pracovat nebo studovat. Nově lze

⁸ V roce 2013 je příspěvek 970 NOK, mírné navýšení dostávají rodiče samoživitelé a rodiče žijící v severních částech země.

⁹ „Nye arbeids og velferdsetaten“, tedy státního orgánu práce a sociálního zabezpečení. Slovo „nový“ je zde proto, že tento orgán vznikl v roce 2001 sloučením Aetat- norského úřadu práce a Trygdeetaten- státní správy zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

období rodičovské dovolené prodloužit a čerpanou částku „rozmělnit“ na delší dobu a zároveň pracovat na částečný úvazek, nebo čerpat později. Cílem těchto změn je podle NAV přispět k tomu, aby otec aktivně pečoval o své děti a trávil s nimi více času (Stønadperioden, nav.no).¹⁰ K tématu otcovské kvóty se ještě vrátím.

2.3 Délka rodičovské dovolené

Zásadní rozdíl mezi norským a českým systémem rodičovské dovolené je její délka. Ta má také největší vliv na následný vývoj kariéry matky. České matky zůstávají doma 3-4 roky, donedávna byla dvouletá varianta omezena jen na matky s vyššími příjmy. Nyní nejspíš počet matek, které budou mít nárok na volbu této varianty, vzroste, otázkou je, zda možnosti využijí. MPSV bohužel neeviduje počet žádostí o jednotlivé varianty rodičovského příspěvku, nebo počet rodičů v současnosti využívajících jednotlivé varianty (2009/12862-21 mpsv.cz). Tyto údaje by byly zajímavé pro srovnání s norským systémem, kde rodiče podle statistik čerpají maximální výši příspěvku po základní dobu- tedy 10 měsíců (ssb.no). Po vyčerpání rodičovské dovolené následuje možnost příspěvku na péči, výše zmíněnou „Kontantstøtte“, který však není zdaleka tak finančně zajímavý a proto není tolik využíván.¹¹ Podle údajů NAV byl v září 2013 příspěvek vyplácen rodičům na 12 728 dětí, což je 22,6% z celkového počtu dětí od 12 do 24 měsíců v populaci (Kontantstøtte, nav.no). Tento příspěvek je velmi kritizován již od svého zavedení. Mezi lety 1998 a 2012 byl příspěvek rozšířen na dva roky, tedy do tří let dítěte. Pod tlakem kritiky ji však reforma z roku 2012 zkrátila zpět na původní délku a zavedla snížení vyplácené

¹⁰ Příspěvek se hradí z nemocenského pojištění a dosahuje výše zmíněných procent až do výše 6G, tedy šestinásobku základní sazby pojištění. Ten v roce 2013 dosahoval částky 42 102 NOK. Pro ilustraci mohu uvést, že pouze 8% žen a 33% mužů mělo plat, který by převyšoval tuto částku.

Nárok na rodičovský příspěvek mají rodiče, kteří byli před narozením dítěte zaměstnáni alespoň po šest z deseti posledních měsíců a vydělali alespoň polovinu základní roční sazby pojištění. Ženy, které tyto podmínky nesplňují, mají nárok na jednorázový příspěvek ve výši 35 263 NOK (cca 3700 €).

¹¹ Rodič dostává od státu příspěvek do 18 měsíců věku dítěte ve výši 5000 NOK, tedy asi 600 Euro a potom do věku 23 měsíců 3303 NOK, tedy přibližně 400 Euro. Po úpravách pravidel je možné dát dítě do mateřské školy, ale pouze na 20 hodin týdně. Výška příspěvku je pak zkrácena na polovinu.

dávky v její druhé polovině. Politický tlak na zrušení tohoto příspěvku se opírá především o fakt, že tuto dávku využívají nejčastěji přistěhovalci, kteří se tím izolují od zbytku společnosti a zhoršují se tak jejich možnosti na trhu práce. V článku se k problému vyjadřuje i Anne Lindbøe, Veřejná ochránkyně práv dětí. Myslí si, že by se měl příspěvek zrušit a ušetřené peníze by měly být použity na rozšíření nabídky školek a příspěvek pro nízkopříjmové rodiny (Stokke, Gedde-Dahl, Aftenposten.no).

Příspěvek měl především ulehčit rodičům kombinovat péči o dítě s prací. Bohužel, jak ukazuje výzkum Brity Bungum, je většinou využívána rodiči, kteří s návratem do práce nespěchají. Rodiče, kteří se pokusili příspěvek využít k tomu, aby mohli zároveň na část úvazku pracovat a část pečovat o děti, se často ocitnou v situaci, kdy mají v částečném úvazku stejné množství práce jako v celém, pracovní doba se nekryje s počtem hodin, kdy mohou dítě nechat ve školce a v konečném důsledku mají na dítě ještě méně času, než kdyby pracovali na plný úvazek (Bungum 2005).

Volby z loňského podzimu přinesly další změnu. Jak se dočteme v novinových článcích, nová pravicová vláda prosadila státní rozpočet, který krátí otcovskou kvótu a rozšiřuje kontantstøtte. Autorka článku pro nrk.no Inga Marie Tordkilsen, místopředsedkyně strany Sosialistisk venstreparti považuje tento krok vlády za „krok ve směru kuchyň“, který obrací směr vývoje zpět od rovnoprávnosti žen v Norsku. V článku vyjadřuje obavu, že změna navrátí více žen do domácnosti a to především v rodinách z přistěhovaleckých komunit (Thorildkilsen, nrk.no). Jako místopředsedkyně jedné z opozičních stran je logicky proti tomuto rozhodnutí. Jedná se sice o jedno z předvolebních témat, ale, v tomto případě se její názor shoduje s názory odborníků. Například socioložka Brita Bungum, která se zabývá výzkumem rodin s dětmi se proti „Kontantstøtte“ staví velmi ostře, především proto, že motivuje ženy, kterým se nechce pracovat k tomu, aby zůstaly doma. Svůj negativní postoj k práci pak tyto ženy přenášejí na své děti (Bungum 2000).

3. Bariéry spojené s péčí o dítě

V této kapitole se budeme věnovat těm bariérám, které vyplývají z nutnosti zajistit péči o dítě, pokud se matka rozhodne vrátit do práce. Jednak je to nutnost zabezpečit kvalitní péči o dítě v pracovní době, neméně závažné je pak dilema nejistoty o správnosti svého rozhodnutí. Postupně se tedy zaměříme na dilema matky při rozhodování mezi kariérou a celodenní péčí o dítě, problému dostupnosti péče v předškolních zařízeních v obou zemích a v poslední podkapitole je to pak otcovská kvóta, která je velmi zajímavá jak z hlediska rovnoprávnosti pohlaví, tak z hlediska snižování bariéry pro matku.

Podle Kuchařové je v České republice nejpreferovanější variantou této péče školka, kam mohou děti od 3 let věku. Jesle by preferoval podstatně menší počet rodičů (Kuchařová 2000). V Norsku nerozlišují mezi jeslemi a školkou, děti zde nastupují do mateřské školy od deseti měsíců hned po skončení rodičovské dovolené jejich rodičů. Takto rozdílná praxe v Norsku a České republice dokládá kulturní rozdíl v názoru na vhodný věk pro umístění dítěte do předškolních zařízení.

3.1 Matka a její dilema

Jak jsem ukázala, v Norsku se matky vracejí do zaměstnání podstatně dříve než u nás. Délka české rodičovské dovolené není příznivá pro budování kariéry a může ženě způsobovat komplikace, nebo může být důvodem k diskriminaci (Křížková a kol. 2011). Norma, kterou Křížková nazývá podle Kramera, „Ideálem mateřství na plný úvazek“, ženám rozhodnutí o návratu do práce neulehčuje. Od žen se podle Kramera očekává, že v souladu s tímto ideálem rezignují na svou kariéru a veškerá jejich rozhodnutí budou podřizovat zájmům dítěte. Křížková uvádí příklady respondentek svého výzkumu, které dokládají, že ženy cítí tlak svého okolí, pokud jejich rozhodnutí jsou v rozporu s tímto ideálem (Křížková a kol, 2011). Takový přístup ale upírá ženám právo na rozvíjení svého potenciálu a sebeuplatnění mimo domov. Singly věří, že zaměstnání matky nemusí být na úkor jejích povinností vůči dítěti a nemusí znamenat zanedbání jeho výchovy. Právě naopak, zaměstnaná matka dává dítěti větší prostor k vytvoření vlastní identity (Singly 1999).

Na tom zda a jaké formy denní nerodinné péče mají negativní nebo naopak pozitivní vliv na vývoj dítěte se psychologové neshodují u nás ani v zahraničí (Hašková 2008, s. 65). Školka by měla plnit dvě funkce. Má suplovat péči rodiče v pracovní době a zároveň je vzdělávací institucí, která má být dítěti prospěšná v jeho vývoji. Příliš časně umístění dítěte do školky vzbuzuje obavy rodičů v obou srovnávaných zemích a ti zvažují především schopnost dítěte zvládnout změnu prostředí, vytržení z rodinného kruhu a konfrontaci s kolektivem vrstevníků. Ve skandinávských zemích se názor na školky v posledních dvou desetiletích podstatně zlepšil a jak píše Gíslason, na rozdíl od období před 20 lety, dnes rodiče tento způsob výchovy upřednostňují (Gíslason 2011). Také u nás byly názory na školky a především jesle často zakořeněny z 80. let, kdy jak uvádí Saxonberg, byly často přeplněné a děti byly často nemocné. Právě tato špatná zkušenost dala vzniknout přesvědčení, že dětem nejlépe svědčí, když zůstanou s matkou nejméně do 3 let věku (Saxonberg 2008).

Psycholog Jaroslav Šturma považuje jesle za nouzové řešení pro rodiče. Uvádí, že u malého dítěte dochází při delším pobytu v jeslích k vyplavování stresového hormonu a tím je vystavováno trvalému stresu. Proto si myslí, že by dítě mělo nejméně do věku tří let zůstat v kruhu nejbližší rodiny, kde je nejlépe respektována jeho přirozenost (Babyweb.cz). Jednou z teorií, která hájí potřebu dítěte být s matkou, je teorie citové vazby, která zdůrazňuje důležitost formování vazeb na dospělého pečovatele, tedy na matku. Tato vazba je podle autorů této teorie J. Bowlbyho a M. Ainsworth nezbytná pro správný psychologický rozvoj dítěte. Gíslason kromě této teorie zmiňuje i pozdější výzkumy, jejichž autoři sice argumentují velkou adaptabilitou dětí na prostředí, ale tak dramatické změny, jako je vytržení dítěte z domácího prostředí v prvních dvou letech rovněž nedoporučují. Věřící, že by mohly mít negativní dopad jak na kognitivní vývoj dítěte, tak na jeho pozdější sociální a emoční schopnosti (Gíslason 2011). Profesor Lars Smith z Univerzity v Oslo píše, že školka nemůže takto malému dítěti uspokojit jeho potřebu jistoty a vytváření citových vazeb (Gjørven, Storvik, klikk.no). I přes odpor odborníků se však v Norsku stále udržuje zažitá praxe a většina dětí putuje v roce věku do mateřské školky.

Na rozdíl od těch českých, norským rodičům se dostává z médií hlavně informací, které obhajujíčasné umístování dětí ve školkách. Za všechny jsem vybrala článek na klikk.no určený rodičům malých dětí, ve kterém však najdeme argumenty pro obě strany. Mimi Bjerkestrand, vedoucí sekce mateřských škol odborové organizace pro školství „Utdanningsforbundet“ rodiče ujišťuje, že ve školkách pracují kvalifikovaní odborníci, kteří bez problémů zvládnou pokrýt potřeby malých dětí. Ředitelka mateřské školy v Lørenskog Janne Lund hájí názor, že roční dítě je dostatečně zralé, aby tento krok zvládlo. Navíc po příchodu do mateřské školky většina udělá velký vývojový pokrok, a proto věří, že by rodiče neměli mít špatné svědomí. Simen Tvereid v tomto článku odkazuje na svou knihu s touto tematikou. K popsané praxi je velmi kritický a tvrdí, že téma předčasného umístování dětí do školky je tabuizováno a rodiče jsou tlačeni do situace, kdy nemají na výběr. Podotýká, že děti potřebují především pozornost a komunikaci, které se jim v jeslích nemůže dostat. (Gjørven, Storvik, klikk.no).

Podle Lenky Šulové je dítě dostatečně zralé pro nástup do kolektivu vrstevníků až ve věku 3 let, kdy již začíná kontakt s vrstevníky vyhledávat. Na této věkové hranici se shoduje většina odborníků z obou zemí. Takto staré dítě potřebuje soustavnou socializaci s vrstevníky a pobyt školce je proto pro něj přínosem (Šulová, mskaplice.cz, Dudová 2008).

Gíslason sice nesouhlasí s umístováním ročních dětí ve školkách, přichází však i s opačným argumentem a to otázkou, zda matka, která zůstává doma co nejdéle, je pro dítě vždy tím nejlepším příkladem? Svůj názor dokládá výsledkem výzkumu, který dokazuje pozitivní vliv školky na výchovu dětí a to především dětí z rizikových skupin. (Gíslason 2011, s. 116). Zde se opět může zařadit již citované socioložky Brity Bungum, považuje romantickou představu matky v domácnosti jako toho nejlepšího pro sociální rozvoj dítěte za mýtus. Především upozorňuje na souvislost mezi pracovním uplatněním matky a budoucími pracovními úspěchy a šancemi jejích dětí. Tvrdí, že rodiče, kteří pracují, jsou lepším vzorem pro své děti (Bungum, 2000).

3.2 Dostupnost školek a jeslí

Pokud matka vyřeší své dilema ohledně správného rozhodnutí poslat dítě do mateřské školky, čeká na ni další bariéra, kterou je problém s dostupností míst ve školkách.

Zpráva Eurostatu o Sociální situaci v Evropské Unii dokládá, že je mezi jednotlivými státy rozdíl v porodnosti i zaměstnanosti žen vysvětlitelný různými sociálně politickými opatřeními jako je dostupnost zařízení péče o děti. Pokud stát nezajišťuje taková zařízení v dostatečném množství, tlačí tím ženy k výběru mezi rodičovstvím a pracovní kariérou (Höhne 2008, s. 33).

Z výzkumu Kuchařové a kol. vyplynulo, že návratnost matek do svého původního zaměstnání po rodičovské dovolené je v Česku ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi nízká a nejčastějším důvodem proč matka nenastoupí, přesto že jí zaměstnavatel držel místo, je pak podle průzkumu právě nemožnost umístit dítě do školky (Kuchařová, 2006).

Nedostatek míst ve školkách v ČR je diskutovaným tématem. Přestože nabídka zařízení předškolní péče o děti je jednou z mála možností jak může stát pomoci ženám skloubit placenou práci s mateřstvím, v České republice je podle Národní zprávy o rodině podporován spíše trend celospolečenské preference osobní a individuální péče o děti. Stávající politika, jež se zaměřuje na blaho dítěte má proto za úkol podporovat matky v tom, aby byly co nejdéle doma. Ve zprávě se uvádí, že mateřskou školu navštěvuje 80% tříletých dětí (Národní zpráva o rodině). Jedná se o údaj z roku 2002/3, tedy z doby před nárůstem porodnosti. Podle výzkumu Věry Kuchařové se počet mateřských škol začal snižovat ve druhé polovině 80. let a pokles nabral na razantnosti v 90. letech, kdy sledoval demografický vývoj společnosti. Množství míst ve školkách a především v jeslích je navíc územně nerovnoměrné, což v některých oblastech problém prohlubuje. Od roku 1989/90 do roku 2005/6, kdy se prudce snížila porodnost, a počet dětí klesl o 32 %, zredukoval stát školky o 36 %. Babyboom druhé dekády našeho století se ale v počtu míst ve školkách neodrazil (Kuchařová 2006). Momentálně je situace, především ve městech pro mnohé matky zoufalá. Článek v Reflexu z minulého roku cituje náměstka pro regionální školství

MŠMT¹² Jindřicha Fryče, který sice tvrdí, že předškolní vzdělávání je jednou z priorit ministerstva, ale přiznává, že v roce 2013 nebylo z kapacitních důvodů přijato do školky 59 000 dětí. Fryč ujišťuje, že dětí začne ubývat a ve školním roce 2020/21 už bude ve školkách jen 331 000 dětí ve srovnání s dnešním počtem 358 000 (Kadlecová, reflex.cz).

Také v Norsku byla situace s místy ve státních školkách špatná a vláda minulého volebního období se velmi zasazovala o to, aby problém napravila. Podle webových stránek příslušného ministerstva by mělo být od roku 2009 místo garantováno pro každé dítě, které dosáhlo 1 rok věku (Offentlige overføring til barnefamilier, regjeringen.no). Tento ambiciózní plán měl vyřešit situaci, kdy především ve větších městech místa chyběla. Stát začal školky rozšiřovat i za cenu dočasného snížení úrovně především ve formálním vzdělání jejich zaměstnanců. V článku Karin Fladberg se dočteme, že v loni údajně pracovalo v norských školkách o 1600 více učitelů než v roce 2009, ale stále jich 4400 chybí. Ministryně školství Kristin Halvorsen v tomtéž článku popírá problém s nedostatkem kompetentních pedagogů. Podle jejího názoru většina školek vyhovuje požadavkům, které jsou stanoveny a to je průměrně jeden učitel na šest dětí starších tří let a jeden dospělý, který nemusí mít formální vzdělání na tři děti mladší tří let (Fladberg, dagsavisen.no). I přes snahu splnit tento předvolební slib, není pokrytí potřeb školek úplné a místa stále chybí. Ještě v článku z března 2013 jsem se dočetla, že se navzdory růstu počtu dětí počet školek snížil. (Færre barnehager men flere barn i barnehager, pbl.no) Tento článek byl publikován zájmovou skupinou pro zaměstnavatele v soukromých školkách a proto hájí zájmy soukromých zařízení. Stát totiž problém nedostatku míst kompenzuje právě dotacemi pro soukromá předškolní zařízení. Vzhledem k existenci dotací a uváděnému počtu dětí, které do soukromých školek chodí, můžeme usoudit, že problém nedostatku míst opravdu existuje.

¹² Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

3.3 Otec na rodičovské dovolené

Jedním z nejviditelnějších a také nejrozporuplnějších rozdílů mezi řešením rodičovské dovolené v ČR a Norsku je bezpochyby otcovská kvóta. V této podkapitole chci ukázat také to, že přestože je kvóta považována za obrovský skok pro ženskou rovnoprávnost, situace kolem ní není jednoznačná a zaznívají i argumenty, které kvótu staví do úplně jiného světla.

EU podporuje sladění pracovního a rodinného života mužů a žen a zasazuje se tedy i o podporu čerpání rodičovské dovolené shodně oběma rodiči, ČR jako jedna z posledních zemí v Evropě ještě nepřistoupila ke stanovení otcovské kvóty v rámci rodičovské dovolené. Naproti tomu norské pojetí otcovské kvóty je považováno za nejpokrokovější v Evropě a v české odborné literatuře je předkládáno jako příklad dobrého řešení (Maříková 2008). I přes pokrokovější názory v oblasti genderové rovnoprávnosti, které skandinávské země tradičně mají se i v Norsku zavedení kvóty neobešlo bez diskuse a dodnes je jedním z témat, která přicházejí na řadu v souvislosti s každými volbami. Během předvolební kampaně v létě loňského roku se diskuse opět rozpoutala a pokračuje i nyní po poslední změně provedené novou vládou, kterou je zkrácení otcovské kvóty zpět na 12 týdnů.

Elin Kvande a Berit Brandth zkoumají fungování otcovské kvóty od jejího zavedení. Jak uvádějí ve své poslední knize, účelem vyčlenění části rodičovské dovolené otci dítěte bylo přispět ke zrovnoprávnění muže a ženy jak v roli rodičů, tak v roli zaměstnanců. Neméně významným důvodem je také časné navázání vztahu mezi otcem a dítětem (Brandth, Kvande, 2013). Gíslason zdůrazňuje nenahraditelnost včasného navázání tohoto vztahu a odkazuje na několik zahraničních studií, které potvrzují, že pokud má otec možnost o dítě od útlého věku pravidelně a samostatně pečovat, jedná se o nejlepší způsob jak tento vztah navázat a upevnit (Gíslason, 2011).

Obecně je nejčastěji přijímána představa, že péče o dítě je výsadní doménou matky, která má vrozený instinkt a schopnosti empatie k dítěti. Tento názor, pramenící z tradičního generového dělení rolí, podle Křížkové vyvrací například E. Badinter. Její výzkum ukázal, že schopnost mateřského chování je naopak formována sociálně (Křížková a kol., 2011). Otec by tedy měl

zvládnout péči o dítě stejně dobře jako matka, pokud k tomu dostane příležitost.

Zájem otců o čerpání rodičovské dovolené je v ČR zatím minimální. Podle článku z roku 2012 se počet otců na rodičovské dovolené sice zdvojnásobil v porovnání s předchozím rokem, ovšem tento počet stále představuje jen necelá dvě procenta z celkového počtu (Mach, novinky.cz). O otcovskou kvótu by u nás byl podle výzkumu „Naše společnost 2003“ byl zájem jen ve zkrácené verzi. Největší počet respondentů se vyslovil pro délku 1 až 2 týdny, kvótu delší než 2 týdny by zvolilo pouze 30 % (Bartáková 2008). Důvody mohou být finanční, protože otec z pravidla vydělává víc než matka a jak poznamenává i Formánková, pro mnoho rodin by ztráta příjmu otce znamenala značný finanční propad (Formánková a kol. 2001). Druhým důvodem může být tradiční vnímání otce jako živitele rodiny a jejich neochota brát na sebe „ženskou“ úlohu. Tuto domněnku podporují výsledky výzkumu, kde česká veřejnost sice vyjádřila ze 40 % kladný postoj k rovnocennému rozdělení placené i neplacené práce, většina se ale vyslovila pro model dominantního otce jako živitele rodiny a domácí práce by přenechala ženám (Bartáková, 2008).

Odpověď na otázku jak by byla nucená otcovská kvóta přijata, si můžeme nastítnit v rubrice „Očima expertů“ na Peníze.cz. Několik odborníků se zde k tématu vyjadřuje a všichni dotázaní návrh odsoudili jako absurdní. Jedním z dotázaných je i Jan Keller, který považuje návrh uzákonit dělení rodičovské dovolené mezi oba rodiče za nedomyšlený. Domnívá se, že je v pořádku otcům umožnit, aby se starali místo práce o dítě, zatímco manželka pracuje, ale nutit je k tomu zákonem mu, jak říká, „zavání diskriminací“. Sám podotýká, že je levicově smýšlející člověk a proto mu na návrhu nejvíce vadí fakt, že by na něm profitovali především zaměstnavatelé, nikoliv rodiče, tedy zaměstnanci (Tůma, peníze.cz).

Z našeho hlediska je tedy zajímavé, že zavedení otcovské kvóty zdaleka není veřejností přijímáno s takovým nadšením v samotném Norsku a norští otcové se zdráhají čerpat celé období z podobných důvodů jako ti čeští. Finanční ztráta není tak velká jako u nás, protože stát jim sice garantuje plný plat, přesto jich podle statistických údajů NAV v roce 2012 využilo celou kvótu jen 28 % (Sterk økning i uttak av full fedrekvote, absentia.no).

Brath a Kvande prezentují výsledky posledních výzkumů, které se týkají především dva roky staré změny pravidel. Aby zvýšili zájem otců o kvótu a zvýšili počet těch, kteří zůstanou s dětmi doma co nejdéle, přikročili norští zákonodárci ke změně, která umožňuje postupné čerpání kvóty. Otec si ji může kdykoliv, v jakýchkoliv intervalech do tří let od narození dítěte. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že otcové dávají často přednost práci, takže i když mají částečný úvazek, aby se mohli věnovat dítěti, čas netráví s dítětem, ale prací. Velmi se rozmáhá praxe vybírání kvóty v době, kdy má matka dovolenou. To je pro autorky zklamáním, protože na rozdíl od záměru tento způsob čerpání nijak nepřispívá ke zrovnoprávnění rodičů ani k navazování vztahu otce k dítěti. Přesto považují otcovskou kvótu za přínosnou. Především proto, že změnila v Norsku všeobecně přijímaný názor na otce na rodičovské dovolené, který je dnes považován za normální záležitost (Brandth, Kvande 2013)

Otcovská kvóta je od doby předvolebního boje opět tématem debat a nynější vláda nejenže prosadila její zkrácení ze 14 týdnů na 12, ale snaží se o její další redukci. Naráží však na odpor levice a jak vplývá z článku Aftenposten, dohoda nebude jednoduchá (Kagge, Aftenposten.no). Po té, co byla kvóta zkrácena, vyjádřila Kvande svůj nesouhlas pro státní televizní kanál Nrk. Řekla, že krácení kvóty je závažným krokem zpět, který bude mít především následky pro ženy a jejich pracovní uplatnění (Ighoubagh, nrk.no).

Před zavedením otcovské kvóty byla účast norských otců stejně mizivá jako u nás. Rodičovská dovolená – tedy možnost čerpat dovolenou kterýmkoliv z rodičů, kterou máme u nás, nezaručuje účast otců na celodenní péči o dítě v prvních letech jejich života. Jak jsem zmínila v argumentech v této kapitole, zažitá stereotypy péče o dítě jsou podporovány i způsobem jakým je organizována rodičovská dovolená. Pokud chceme situaci změnit, je třeba zavést opatření přímo namířená na otce. Takovým opatřením může být stanovení nepřenosné kvóty. S tímto závěrem souhlasí i Maříková, která za druhou významnou podmínku považuje stanovení finanční kompenzace takové výše, aby otec dítěte nebyl znevýhodněn, pokud se rozhodne s dítětem doma zůstat (Maříková 2008).

4. Bariéry matky jako zaměstnankyně

Až dosud jsme se zabývali vlivem rodinné politiky státu spolu s tradicí rozdělení rolí v rodině na možnosti matky zkombinovat práci s péčí o děti. V této kapitole se již matka stává zaměstnancem, a proto se zaměříme na bariéry, které jí klade do cesty zaměstnavatel. Jedná se o bariéry, které vznikají z určitého střetu zájmů, kdy zaměstnavatel očekává plné pracovní nasazení a flexibilitu od zaměstnankyně, ta se ale z domu přináší starost s péčí o dítě a očekává flexibilitu od svého zaměstnavatele. Postupně se tedy podíváme jak se v Norsku a v České republice vyrovnávají s problémem diskriminace, částečných úvazků a absencí z důvodu nemoci dítěte.

Podle českého zákoníku práce je zaměstnavatelem „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Zaměstnancem je pak ta fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákoník práce, § 6, 7)

4.1 Diskriminace

Ve chvíli, kdy se žena po rodičovské dovolené vrací na pracoviště nebo na trh práce má sice zákonem garantována určitá práva, ta se však ne zcela shodují s očekáváními zaměstnavatelů. To ženy staví do nevýhodné pozice, protože se stávají pro zaměstnavatele neatraktivními. Pokud zaměstnavatel rozlišuje mezi zaměstnanci záměrně a vědomě, pak se jedná o diskriminaci. Pro definici diskriminace můžeme použít text Úmluvy č. 111 Mezinárodní organizace práce o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Ta definuje diskriminaci žen pro všechny oblasti života, pro nás je však podstatné, že diskriminací rozumíme rozlišování, vyčleňování nebo upřednostňování na základě pohlaví, které by mohlo způsobit nerovnost příležitostí v zaměstnání nebo v zaměstnávání. Za diskriminaci z důvodů pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu mateřství (Úmluva č.111).

V pracovněprávních vztazích je jakákoliv diskriminace zakázána zákonem. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon“ §16.

Norsko bylo vůbec první zemí na světě, která v roce 1978 schválila zákon o rovnoprávnosti pohlaví. Dnes je běžnou součástí legislativy EU i mezinárodních konvencí. Původní zákon byl několikrát novelizován v souladu s direktivou EU. Od roku 2002 je zákon rozšířen o zákaz diskriminace, který stejně jako u nás rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou a výslovně specifikuje zákaz diskriminace z důvodu těhotenství (Likestillingsloven, online).

Aby se mohl jednotlivec diskriminaci bránit, existují v zemích EU také orgány, které mají za úkol hlídat dodržování zákona o rovnoprávnosti a dohlížet na práva jednotlivců v případech, kdy k diskriminaci došlo. Tímto orgánem je úřad Veřejného ochránce práv- Ombudsmana. Ve Skandinávii, která světu tento institut dala, existuje ombudsmán již od středověku. V té době měl za úkol dbát na dodržování zákonů v zájmu krále. V moderní době jde o funkci, která má především chránit osoby před zneužíváním zákonů, nebo jejich nedodržování tím, že zastává roli prostředníka mezi jednotlivcem a příslušnou institucí. V praxi to znamená, že na podnět oběti může ombudsmán radit, jak v případě diskriminace postupovat. V Norsku existuje samostatný ombudsmán pro záležitosti rovnoprávnosti a diskriminace již od roku 1978. Zajímavé je, že po celou dobu své existence byla tato funkce zastávána ženou. U nás máme úřad ombudsmana od roku 2000, ten má však na starosti všechny sféry, na rozdíl od Norska, kde je samostatná instituce pro diskriminaci, armádu, děti a podobně (Likestillingsombudet, ldo.no).

Pravomoci a úkoly ombudsmana jsou v obou zemích podobné. Nemůže přímo zasahovat, nebo vymáhat změny. Norský ombudsmán pro rovné zacházení v některých případech poskytuje rady a doporučení jednotlivcům i zástupcům organizací. Stížnosti/podněty jsou pak zvažovány na základě dodaných informací od obou stran podle právních předpisů a ombudsmán rozhodne, zda šlo o diskriminaci, nebo ne a zpracuje vyjádření, zda došlo k porušení zákona. Od roku 2007 do roku 2012 registroval úřad ombudsmana 281 případů, které se týkaly diskriminace v zaměstnání na základě pohlaví. Z toho 28 stížností bylo závažných a muselo být kanceláří řešeno vydáním vyjádření (Likestillingsombudet, ldo.no).

Také Česká republika má v současnosti na postu ombudsmana ženu. Její předchůdce podle Zprávy veřejného ochránce práv za rok 2012 řešil případy, kde se na něj obrátily ženy kvůli diskriminaci. Ombudsman v této zprávě konstatuje, že počet případů diskriminace z důvodů rodičovství roste. Ženy jsou často v souvislosti s rodičovskou dovolenou tlačeny k „dobrovolnému“ odchodu tak, aby se zaměstnavatel vyhnul zákazu výpovědi v ochranné době. V případech řešených veřejným ochráncem práv se ženám často stává to, že s nimi mnohdy zaměstnavatelé nepočítají při jejich návratu a ukončují s nimi pracovní poměr (Zpráva ombudsmana, 2012).

4.2 Matka versus zaměstnavatel

Podle průzkumů Kuchařové a kol. se více než polovina žen vrací po mateřské dovolené k původnímu zaměstnavateli, u vysokoškolsky vzdělaných žen je procento ještě podstatně vyšší. Za zajímavý údaj považuji, že pouze 1 % dotazovaných v šetření označilo návrat do zaměstnání jako problémový z hlediska chování zaměstnavatele, naopak 80 % se podle údajů tohoto výzkumu chovalo vstřícně (Kuchařová a kol. 2006). Nemůžeme tedy říct, že zaměstnavatelé záměrně komplikují ženám jejich návrat. Existují ale oblasti, které mohou spory vyvolat a které souvisejí se sladěním práce a péče o dítě. My se podíváme na dva potenciální důvody sváru a to je péče o dítě v případě nemoci a práce na částečný úvazek. Nejprve ale několik informací o vztahu zaměstnavatel- zaměstnankyně při jejím návratu z rodičovské dovolené.

Pracovněprávní vztahy u nás upravuje Zákoník práce, v Norsku je to Arbeidsmiljøloven. Základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou porovnatelné. V obou zemích je zaměstnavatel povinen poskytnout pracující matce určité úlevy v souvislosti s jejím těhotenstvím a mateřstvím podle příslušných zákonů.

Nejdůležitější povinností zaměstnavatele vůči matce je povinnost poskytnout jí rodičovskou dovolenou v takovém rozsahu, v jakém o ni požádá (Zákoník práce). V Norsku nebývá problémem vrátit se po ukončení rodičovské dovolené na původní místo, protože většina rodičů (matek) se vrací po době kratší než jeden rok, většinou je to 8 měsíců u žen jak jsem popsala ve druhé

kapitole. U nás je situace komplikována tím, že rodičovská dovolená je podstatně delší a dokonce o rok přesahuje dobu, po kterou jí zaměstnavatel musí držet místo. Zákoník práce stanovuje, že pokud se žena vrátí do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, má právo vrátit se svou „původní židli“, tedy na stejné pracoviště a na stejnou práci jakou vykonávala před odchodem. Toto právo se však netýká návratu z rodičovské dovolené, kdy zaměstnavatel musí pouze zařadit zaměstnance na místo, které odpovídá jeho pracovní smlouvě (Zákoník práce).

Dalšími úlevami, na které mají matky právo v obou zemích, jsou přestávky na kojení a volno na ošetřování dítěte, ke kterému se ještě vrátím. Žádný z těchto zákonů neumožňuje zaměstnavateli nařídít matce pečující o malé dítě práci přesčas a na služební cestu ji smí vyslat pouze s jejím souhlasem (Zákoník práce, Arbeidsmiljøloven)

Tyto drobné úlevy mohou problém kombinace práce a rodinného života usnadnit, co ale matky opravdu potřebují, jsou i podle Křížkové a Pavlici možnosti flexibilní organizace práce, jako jsou částečné úvazky, sdílení pracovního místa, pružná pracovní doba a možnost práce z domova (Křížková, Pavlica, 2004). V obou zemích zákon ukládá zaměstnavateli povinnost zkrátit ženě pracovní úvazek, pokud o to požádá. Toto právo však není vymahatelné a praxe jeho využívání se v obou zemích velmi liší.

4.2.1 Otázka částečných úvazků

Částečný úvazek se zdá být ideálním řešením pro kombinování placené práce a mateřství, ale podle statistik je u nás využíván velmi málo. V této podkapitole se zamyslíme nad tím, proč a zjistíme, v čem jsou jeho nevýhody.

Nejprve definujeme co částečný pracovní úvazek je. Legislativa stanovuje v obou zemích 40 hodinovou maximální pracovní dobu. Pracovní doba je podle zákoníku práce doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, nebo v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (Zákoník práce, §78, Arbeidsmiljøloven). Podle mezinárodní klasifikace je jako částečný úvazek pro potřeby mezinárodních komparací považována výdělečná aktivita zahrnující maximálně 30 h týdně (Formánková a kol. 2001). V České

republiky upravuje flexibilní formy zaměstnávání zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění)

Na rozdíl od Norska jsou u nás částečné úvazky jen velmi málo rozšířené. V roce 2010 pracovalo v ČR na částečný úvazek pouze 4 % zaměstnanců - 1,9 % mužů a 6,5 % žen (podle dat OECD). Podle sociologických výzkumů se zdá, že zájem o takové úvazky by byl podstatně vyšší. Například výzkum „Rodiče 2005“ ukázal, že zatímco pouze třetina dotázaných měla možnost zkrátit si úvazek, zájem projevilo 11,1 %, matek dětí do tří let, matky dětí do 6 let by měly zájem dokonce v 36 %. Zaměstnavatelé tvrdí, že tyto úvazky nabízejí, ale z výzkumu vyplynulo, že místa jsou nejčastěji nabízena v oblastech trhu práce s nejnižším ohodnocením a prestiží, tedy pracovníkům s nízkou kvalifikací (Formánková a kol. 2001).

Argumenty pro dostupnost částečných úvazků jako nástroje skloubení mateřství s prací se ozývá i ze Skandinávie. Mette Gerster a Trude Lappegård, které pracují pro norský Centrální statistický úřad, provedly rozsáhlý výzkum na téma mateřství v kombinaci se zaměstnáním. Podařilo se jim zjistit souvislost mezi možností zkráceného úvazku a pravděpodobností, že žena bude mít další děti. (Gerstner, Lappegård 2010).

Mohlo by se tedy zdát, že vysoké procento norských žen pracujících na částečný úvazek je známkou flexibility pracovního trhu vůči potřebám matek. Realita se však zdá být poněkud jiná. V Norsku je na částečné úvazky nahlíženo z také z opačného pohledu. Gerd Kristiansen rozpoutala debatu o jejich správnosti svým kontroverzním prohlášením, že ženy využívají mateřství jako výmluvu k tomu, aby mohly zůstat doma. Tvrdí, že má-li stát prosperovat, musí využít veškerého potenciálu, tedy i toho, který leží v práci a výkonech žen. Pokud je bude motivovat k tomu, aby nepracovaly, o tento potenciál přijde. Odtud ony již zmiňované tři hodiny týdně. Její argumenty mají ovšem i jinou rovinu. Z titulu své funkce se zastává žen a kritizuje zaměstnávání na částečný úvazek, které je znevýhodňuje v sociálním systému a tím jim v budoucnu hrozí například nižší penze (Melgård, Kagge (a) afterposten.no). Kristiansen je kritizována pro konzervativní postoj, který staví odborovou organizaci do cesty rozvoji flexibilnějšího systému pracovní doby, který by sice maximálně využíval potenciálu zaměstnanců, ale zároveň by mohl vycházet vstříc jejich potřebám. Několik argumentů proti částečným

úvazkům najdeme například v článku pro Nrk z loňského roku. Teigen a Kvande se zde shodují na tom, že částečné úvazky mohou být pro ženy ekonomickou prohrou. Ženy se zkrácenými úvazky jsou ekonomicky závislé na partnerovi, ale především má jejich dlouhodobý částečný úvazek výrazný vliv na výši jejich budoucí penze. Elin Kvande přiznává, že nelze jednoduše posoudit co je pro ženu v této situaci správné. Souhlasí s ekonomickými argumenty Gerd Kristiansen, ale zároveň důrazně varuje před moralizováním a odsuzováním žen, které se rozhodnou věnovat část svého pracovního dne dětem. Rovnoprávnost žen v Norsku nazvala v článku „light“ verzí rovnoprávnosti a zdůvodňuje ji právě vysokým procentem částečných úvazků mezi ženami. Jsou to stále ještě ženy, které mají hlavní část zodpovědnosti za péči o děti, a není správné, aby se to odráželo v jejich nevýhodném ekonomickém postavení ve srovnání s muži (Falch-Nilsen, nrk.no)

Astrid L.Grasdal z university v Bergenu si naopak myslí, že by matky malých dětí na plný úvazek pracovat neměly. Svůj názor opírá o vlastní výzkum, z jehož výsledků usuzuje, že pracující matky jsou příliš vyčerpané a s každým dítětem při plném úvazku se zvyšuje jejich nemocnost. Stejně tak se zvyšuje i nemocnost jejich dětí. Východisko vidí v tom, aby lékaři matkám doporučovali snížit úvazek na určitou dobu po ukončení rodičovské dovolené. I v tomto článku však zaznívá nesouhlasný argument, tentokrát z úst tehdejší ministryně práce, která varuje především před ekonomickým dopadem takového rozhodnutí (Jorsfalt, Strøyer Aalsborg, nrk.no).

Norské ženy vedou ve statistice částečných úvazků ve Skandinávii a se 42,2 % i nad průměrem EU. I v Norsku se částečné úvazky vyskytují především v typicky ženských povoláních jako je pečovatelská, zdravotnická a školství. Ve zdravotnictví a pečovatelské je to podporováno hlavně tím, že je třeba pokrýt noční a víkendové směny. Zdaleka ne všechny částečné úvazky jsou z rozhodnutí zaměstnavatele (Melgård, Kagge (b), aftenposten.no).

Podle údajů a norského Centrálního statistického úřadu a Českého statistického úřadu pracovalo v roce 2012 v České republice pouze 8,6 % žen, což ve srovnání s Norskem opravdu nízká hodnota. Musíme se však podívat na toto srovnání i z druhé strany. Ne všechny částečné úvazky jsou dobrovolné. Z českých žen zaměstnaných na částečný úvazek si jich pouze

2,2 % zvolilo dobrovolně kvůli péči o malé dítě. Naopak 22 % má podle statistiky částečný úvazek nedobrovolně (CSU,cssu.cz). V Norsku je na částečný úvazek proti své vůli zaměstnáno 17,8 % žen. Ze všech zaměstnanců jich na částečný úvazek pracuje 29 %. Celkově pracuje v Norsku 820 000 lidí na částečný úvazek, ale jen 600 000 z nich má jen jeden částečný úvazek. Zbývající mají několik úvazků najednou (Lohne, Næsheim, ssb.no).

Kristine Nergaard provedla výzkum, jehož cílem bylo zmapovat četnost částečných úvazků v obchodním sektoru a míru spokojenosti s nimi. Zjistila, že v této branži jsou částečné úvazky považovány za normální. Plný úvazek sice nemá více než polovina zaměstnanců, ale jen malá část z nich má méně než 60 %. Výzkum přinesl dvě zásadní zjištění. Jednak fakt, že pro vedoucí pracovníky je určité množství částečných úvazků nezbytné, aby byli schopni pokrýt potřebu pracovníků po celou dobu otevírací doby. Druhým faktem je, že většina pracovníků, kteří mají částečné úvazky, si sice nepřejí úvazky celé, ale často by si přáli úvazek o něco vyšší. Vedoucí pracovníci se vyjádřili ve velké většině tak, že pokud je to možné, zaměstnanci v takovém případě vyhoví (Nergaard 2012).

Zaznamenaný vzrůst podílu částečných úvazků vysvětluje Elin Kvande nedostatkem míst ve školkách, který donedávna trápil norské rodiče do větší míry, než je tomu dnes. Věří, že je úkolem společnosti nastavit takové podmínky, aby jeden z rodičů nemusel zůstat doma, pokud si přeje pracovat. Zastává názor, že je třeba umožnit oběma rodičům pracovat dle svého uvážení a ponechat možnost práce na částečný úvazek pro ženy, které se rozhodnou částečně pečovat o děti a chránit je tak před stresem (Melgard, Vedeler, aftenposten, no).

Částečné úvazky mají i významné nevýhody. Podle Formánkové a kol. jsou pro zaměstnavatele nevýhodné především z administrativních důvodů. U zaměstnání s nižšími příjmy jsou to i důvody ekonomické a to kvůli minimálnímu vyměřovacímu základu na povinné zdravotní pojištění. Práce matky na částečný úvazek může být ekonomicky nevýhodná i pro její rodinu. V současné době si manžel může odepsat z daní manželku pouze, pokud její příjem nepřesáhne 68 000 Kč ročně.

Výzkum „Životní dráhy 2010“ ukázal, že částečné úvazky nejsou pro zaměstnance tolik atraktivní, protože znamenají nižší výdělek a horší přístup k benefitům. Práce na částečný úvazek je spojena s nižší jistotou a pracovní stabilitou. Dnes již možné kombinovat práci s RD i když je dítě v mateřské školce, takže z tohoto pohledu se česká legislativa změnila k lepšímu. Naopak nová legislativa od r. 2010 znemožňuje kombinovat částečné příjmy s podporou v nezaměstnanosti (Formánková a kol. 2011).

Částečný úvazek je považován za možnost jak zjednodušit přechod z rodičovské dovolené do práce a zároveň nezanedbávat péči o dítě. Jak ale vidíme, není jeho využití z tohoto důvodu nijak běžné ani v Česku, kde k tomu ženy nemají možnost, ani v Norsku, kde ji mají, ale jsou od toho odrazovány.

4.2.2 Péče o nemocné dítě

Absence z práce z důvodů nemoci nebo péče o nemocné dítě je další z překážek, které komplikují matce úspěšný návrat do práce. Matka se opět dostává do situace, kdy musí volit mezi loajalitou k zaměstnavateli nebo kolegům a potřebou postarat se o své dítě. Nárok na placené volno existuje v obou zemích, praxe jeho využívání je velmi rozdílná. V této podkapitole se podíváme na to, proč.

V ČR jde o § 127, kterému se lidově říká „paragraf“. Ten dává zaměstnanci právo na volno na ošetřování člena rodiny. Podpora při ošetřování člena rodiny v ČR činí 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den a to maximálně devět kalendářních dnů. Není však omezeno, kolikrát za rok může být tato podpora čerpána (Ošetřovné, cssz.cz).

Výzkum mezi zaměstnavateli ukázal, že pouze desetina absencí ze zaměstnání je z důvodů ošetřování člena rodiny. Zaměstnavatelé si podle výsledků tohoto výzkumu nemyslí, že by bylo právo na volno využíváno často a rozhodně se nedomnívají, že by bylo tohoto práva zneužíváno. Zaměstnanci se většinou využití paragrafu vyhýbají a raději nemoc dítěte řeší dovolenou, nebo napracováním. Vede je k tomu především finanční ztráta a také strach z nepopularity v kolektivu, kterou by časté absence mohly způsobit. (Kuchařová a kol. 2006)

V Norsku je právo na volno pro ošetřování nemocného dítěte provázeno příspěvkem od státu administrovaným stejně jako nemoc samotného zaměstnance. To znamená, že prvních 16 dnů absence hradí zaměstnavatel a dále pak stát náhradu ve výši 100 % ušlé mzdy. Výpočet částky není možné popsat v několika větách, opět jsou zde maximální hranice částky jako u rodičovské dovolené, ale zjednodušeně můžeme říci, že se u průměrného platu rovná 100 %. Zaměstnanec má právo využít na omezený počet dnů v roce. Je to z pravidla 10 dnů v roce, pokud má zaměstnanec více než dvě děti, nárok se zvyšuje na 20 dnů. Pokud je dítě nemocné častěji, řeší zaměstnanec situaci přímo se zaměstnavatelem, ovšem v případech, kdy je dítě nemocné chronicky, dlouhodobě, nebo je hospitalizováno se nárok na placené ošetřování prodlužuje. NAV na svých stránkách nespecifikuje, jakým způsobem k výpočtu dochází, tyto případy se zřejmě řeší individuálně (Omsorgspenger, nav.no). Z našeho pohledu je zajímavé, že pravidla pro čerpání ošetřovného pamatují na možnost dělení nároku na ošetřovné mezi rodiče, kteří nebydlí ve společné domácnosti. Ve srovnání s ČR je totiž v Norsku relativně běžná střídavá péče u rozvedených párů.

To, na co má zaměstnanec nárok se ne vždy shoduje s tím, co využívá, nebo co si může dovolit využít. Buď z finančních důvodů, nebo proto, aby si nezkomplikoval postavení na pracovišti. Takové nároky zaměstnankyň se promítají do jejich vztahů se stávajícími zaměstnavateli a bohužel i do vztahů s potencionálními zaměstnavateli.

4.3 Matka na trhu práce

Nyní se budeme věnovat situaci, kdy žena po ukončení rodičovské dovolené nemá zaměstnání, do kterého by se mohla vrátit a ocitá se na trhu práce. Zde se projeví veškeré bariéry, na které jsme až dosud narazili. Její pozici při hledání nového zaměstnání komplikuje tradiční dělení rolí v rodině, protože zaměstnavatel očekává, že péče o děti bude zasahovat do její výkonnosti v práci. Dlouhá rodičovská dovolená způsobila, že v očích potencionálních zaměstnavatelů je někým, kdo ztratil kontakt s oborem, nebude schopen držet krok se změnami, které v něm nastaly, a vůbec někdo, kdo zaostává v profesním růstu za ostatními. Přestože je veškerá diskriminace v pracovněprávních vztazích zakázána zákonem, výzkum

Křížkové a Vohlídalové ukázal, že zhruba třetina žen- matek, které se ucházely o nové zaměstnání po zavedení zákazu diskriminace v zákoníku práce, se setkala u přijímacího pohovoru s otázkami na rodinnou situaci a zajištění péče o děti. Autorky výzkumu zdůrazňují, že zaměstnavatelé často diskriminují ženy nejen kvůli skutečnému, ale vlastně i kvůli potencionálnímu mateřství. Protože je péče o dítě stále doménou žen, je především u nás, neustálý předpoklad, že přijímaná pracovnice bude dříve nebo později matkou a to ji staví do nevýhodné pozice ve srovnání s muži (Křížková, Vohlídalová).

Výzkum veřejného mínění o postavení matek na trhu práce ukázal, že ženy samy vidí v mateřství komplikaci, která jim v podstatě znemožňuje najít si zaměstnání. České ženy s dětmi do šesti let jsou na tom co do zaměstnanosti v evropském srovnání opravdu špatně. Podle Aleny Křížkové je diskriminace na trhu práce natolik zakořeněná, že je většinou aktérů považována za normální. Z výpovědí svých informantek vyvodila závěr, že diskriminace je ženami přijata a zvnitřněna. Podle jejich slov ženy s diskriminací počítají a svá rozhodnutí ohledně práce a kariéry podřizují pravidlům nastaveným zaměstnavateli. Odkládají mateřství až do doby než si zajistí stálé zaměstnání a pokud již děti mají a práci si musejí hledat, snaží se mít zabezpečenou péči o děti a u pohovorů s otázkami na toto téma počítají (Křížková a kol. 2011).

Při hledání informací o situaci matek na trhu práce v Norsku jsem příliš neuspěla. Ze zprávy úřadu Ombudsmana pro rovnoprávnost vyplývá, že většina podnětů a řešených případů týkajících se diskriminace na základě pohlaví souvisí s mateřstvím, nejčastěji pak s návratem do práce po skončení rodičovské dovolené. Z počtu případů nelze jasně stanovit rozsah tohoto problému, ale můžeme na jejich základě tvrdit, že k diskriminaci žen kvůli jejich mateřství dochází (Raport, ldo.no). Míru nezaměstnanosti matek s dětmi do šesti let se mi zjistit nepodařilo, ani po té co jsem se obrátila přímo na norský statistický úřad. E- mailem mi sdělili, že tento údaj nevyhodnocují. Míra nezaměstnanosti je v Norsku opravdu nízká. Ve srovnání s Českou republikou, kde je bez práce 10% žen a 7,5 % mužů, norské ženy jsou na tom s nezaměstnaností 3,1 % lépe než norští muži, kterých je nezaměstnaných 3,3 % (csu.cz, ssb.no).

Do jaké míry je nezaměstnanost žen způsobena diskriminací můžeme usoudit ze zpráv kanceláře ombudsmana. Mezi případy které řešila ochránkyně veřejných práv, převažují případy žen, které se cítily diskriminovány po návratu z rodičovské dovolené na původní místo. Stížnosti se týkají především změn, které nastaly za jejich nepřítomnosti. Žena se vrací na pracoviště v domnění, že dostane své původní místo. Zaměstnavatel ale v době její rodičovské dovolené přeorganizoval úkoly a pravomoci na pracovišti a tím bez jejího vědomí změnil její pracovní náplň, místo v hierarchii organizace a podobně. Často se stává, že jsou ženy za své nepřítomnosti opomenuty při zvyšování platu nebo vyjednávání bonusů. Nejhorší alternativou je, když v rámci reorganizace její místo úplně zanikne a žena se nemá kam vrátit. V mnoha případech ženy tento postup vnímají jako účelový a obracejí se na úřad Ochránkyně. Ta upozorňuje, že někteří zaměstnavatelé považují tento způsob za legální a správný (Rapport, ldo.no).

Norské zdroje často neřeší diskriminaci z pohledu zaměstnatelnosti matek, ale především z pohledu jejich kariérního postupu a rovnosti v odměňování. Ve zprávě norského Ministerstva pro dítě, rovnoprávnost a sociální začleňování se uvádí, že podle mezinárodních srovnání má Norsko jeden z nejvýrazněji genderově rozdělených trhů práce. Ženy pracují v typicky ženských a muži mužských profesích, rozdělení se však projevuje v také mezi soukromým a veřejným sektorem. Zatímco muži dominují tomu soukromému, veřejný sektor a to především na úrovni okresů je doménou žen. Zde ženy nejčastěji pracují v typicky ženských povoláních, jako je zdravotnictví, školství, pečovatelské služby, administrativa. Stejně tak se v organizacích projevuje rozdíl vertikální, protože zastoupení žen ve vedoucích pozicích je stále mnohem nižší než zastoupení mužů (NOU 2008).

Genderová segregace trhu práce existuje i u nás. Z tabulek statistického úřadu lze vyčíst, že i u nás pracuje podstatně více žen ve službách, školství, zdravotnictví a zpracovatelském průmyslu, zatímco muži převažují ve stavebnictví a průmyslu (csu.cz). Křížková a Pavlica k tomu to říkají, že koncentrace určitého pohlaví v určitých oborech a na určitých úrovních hierarchie je v naší společnosti velmi zakořeněná a podporovaná výchovou v dalších generacích. Odmítají předpoklad, že segregace je výsledkem

svobodné volby mužů a žen a za jejího původce označují genderově orientovanou socializaci a diskriminační praktiky. Tato segregace má přímý vliv jak na nevýhodné postavení ženy při hledání zaměstnání, tak při jejím snažení o postup. Výrazně se pak projevuje ve výši výdělků mužů a žen (Křížková, Pavlica 2004).

Výzkum Životní dráhy žen v ČR Aleny Křížkové a kol. poukazuje i na další způsoby diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce. Informantky jí v mnoha případech vypověděly o svých zkušenostech, kdy dostaly výpověď ve zkušební době, protože bylo jejich dítě nemocné. Jiným příkladem je zaměstnávání na dobu určitou, které se zdá být ze strany zaměstnavatelů stejným nešvarem, jakým je v Norsku zaměstnávání částečný úvazek. Norský zákoník práce zaměstnávání na dobu určitou až na výjimky výslovně zakazuje. Tento zákaz začala odborová organizace prosazovat již před patnácti lety, kdy toto téma rozpoutalo bouřlivou diskusi (Thorstad, 2005). Střet zájmů mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi na toto téma se projevuje v diskusích dodnes a jeho zmapování by vydalo na samostatnou práci.

5. Učitelka- zaměstnanec jako každý jiný?

Cílem této kapitoly bude zjistit, do jaké míry se bariéry identifikované v předchozích kapitolách projevují ve školství a jak by se daly zmírnit.

To se mi pomocí písemných zdrojů podařilo zodpovědět pouze částečně, a proto jsem se rozhodla doplnit informace výzkumným šetřením provedeným pomocí polostrukturovaných rozhovorů s vybranými řediteli základních škol v Třebíči a v Trondheimu.

Stanovila jsem několik otázek, které bych chtěla na základě rozhovorů s řediteli zodpovědět.

- Komplikuje práce učitelky péči o dítě více, než jiná zaměstnání?
- Hraje délka rodičovské dovolené roli pro úspěšný návrat do zaměstnání ve školství?
- Je pracovní doba učitelek výhodnější pro skloubení práce na plný úvazek?

- Mají ředitelé škol důvod vyhýbat se zaměstnávání žen?
- Co by ředitelé navrhovali jako pomoc zaměstnankyním vracejícím se z rodičovské dovolené?

Metoda šetření a kritéria výběru informantů

Zvolila jsem metodu kvalitativních rozhovorů, protože je považuji pro dané téma za nejvhodnější. Jsem si vědoma úskalí, která tento způsob přináší. Odpovědi jednotlivých respondentů jsou platné pro jejich školy a nemohou být zobecňovány. Reliabilita je omezena způsobem dotazování a přesností mnou kladených otázek. Záleží na tom, jak pravdivě mi respondent bude odpovídat. Dále výsledek ovlivňuje vybraný vzorek a osobní postoje respondentů. Vliv může mít i můj vztah k respondentům, já však doufám, že se projeví v pozitivním smyslu (Disman, 2000). Podle mého názoru však tato metoda vyhovuje mnou stanovenému cíli, kterým je zjistit praxi na základních školách a porovnat v tomto směru situaci u nás a v Norsku.

Základním kritériem výběru informantů byla lokalita a typ školy. Informanti byli vybráni cíleně, po předchozí domluvě. V Trondheimu jsem oslovila tři ředitele, na jejichž školách jsem v minulosti pracovala. V Třebíči jsem oslovila dva, i zde šlo o osoby, se kterými jsem se znala. Nejdříve jsem informantům zaslala rámcové otázky e-mailem. Někteří je vypracovali písemně, ale se všemi jsem jejich odpovědi probrala osobně nebo prostřednictvím služby Skype a prodiskutovala s nimi témata pomocí doplňujících otázek. V získaných odpovědích jsem hledala znaky, které odpovídají znakům identifikovaných bariér návratu do zaměstnání po ukončení RD. Pokud se ve výpovědi informanta objevil znak, nebo znaky, které mnou identifikované bariéry charakterizovaly, uvedla jsem je v textu jako ilustraci zmiňované bariéry.

5.1 Specifika zaměstnání učitelky v ČR a v Norsku

Školy patří do veřejného sektoru, to znamená, že jsou financovány z veřejných financí, jsou řízeny a spravovány veřejnou správou a podléhají veřejné kontrole (Strecková, 1998). V jejich provozování nejde o zisk, ale o poskytování služby a proto se vztahy mezi zaměstnanci, zřizovateli škol a jejich řediteli budou řídit jinými pravidly než je tomu v organizacích sektoru soukromého. Například diskriminace a finanční znevýhodňování žen nebude

hrát ve školství roli. Plat zaměstnanců ve školství je stanoven příslušnými zákony a vyhláškami ministerstva školství (Metodický výklad k odměňování MŠMT).¹³ Podmínky práce učitelů se nepodřizují pouze pracovně právní legislativě, v Norsku je rozhodující především kolektivní smlouva s odbory, u nás příslušné vyhlášky MŠMT.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů definuje pedagogického pracovníka jako toho, kdo "koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu". Učitelka patří do této skupiny pracovníků. Rozsah pracovní doby, pedagogické činnosti a její organizaci upravuje tentýž zákon.

Pracovní doba učitelů v ČR se podle §22 dělí na přímou pedagogickou činnost a práce související s přímou pedagogickou činností. Zodpovědnost za stanovení rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti má ředitel školy. Rozsah pracovní doby stanoví vláda. V současné době platí Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., které stanovuje rozsah přímé pedagogické činnosti při plném úvazku v délce 22 hodin. Rozsah přímé pedagogické činnosti stanovuje ředitel na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování.

Při plném úvazku je pro pedagogické pracovníky stanovena týdenní pracovní doba 40 hodin týdně podle § 79 odst. 1 zákoníku práce. Podle § 22a odst. 1 zákona pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době přímou pedagogickou činnost a práce související s přímou pedagogickou činností. Podle §3 patří mezi práce související s přímou pedagogickou činností především příprava na přímou pedagogickou činnost a hodnocení prací žáků. K dalším úkolům patří vykonávání dohledu nad žáky o přestávkách, v prostorách školy a na akcích pořádaných školou, jako jsou

¹³ Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), část šestá, § 109 až § 150 a § 224 odst. 2 v části desáté ZP, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 564/2006 Sb.), nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy (nebo platu), o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

výlety a další akce, spolupráce s rodiči, kolegy, účast na poradách a podobně.

Podmínky práce učitelů v Norsku jsou určovány jejich zřizovatelem, což je okres pro základní školy a kraj pro školy střední. Podmínky jejich práce a platové tarify jsou stanoveny kolektivní smlouvou podepsanou mezi Utdanningsforbundet- odborovou organizací pracovníků ve školství (www.uddanningsforbundet.no) a KS- „Komunesektorens organisasjon“, která sdružuje zaměstnavatele v komunálním sektoru (www.ks.no). K vyjednávání o případných změnách dochází jednou za dva roky a následuje sepsání smlouvy, která detailně stanoví pracovní dobu, podmínky a požadavky na zaměstnance. Vyjednávání se účastní i reprezentanti škol, kteří mají za úkol zastupovat své kolegy a hájit jejich zájmy při vyjednávání s vládními institucemi a zaměstnaneckými odbory. V současné době platí smlouva z předložského roku- Hovedtariffavtale for KS 2012-14, která stanovuje roční pracovní dobu na 1687,5 hodin. Povinná pracovní doba se dělí na výuku, přípravu na práci, „individuální čas“ (školení, vlastní zvyšování kvalifikace) a „společný čas“ určený pro schůze, týmové plánování, spolupráce s rodiči žáků apod. Školní rok představuje 38 týdnů, tedy 190 dnů vyučování. Každý učitel má individuální rozvrh práce, na kterém se shodne s ředitelem školy. Čtyři týdny v rámci letních prázdnin pokrývá dovolená, zbytek je náhradní volno za hodiny napracované během školního roku (Hovedtariffavtalen, uddanningsforbundet.no).

Letošní vyjednávání s sebou přináší velmi kontroverzní návrh KS a to je návrh na stanovení pevné osmihodinové pracovní doby. Tento návrh strhl vlnu nevole mezi zaměstnanci i vedoucími pracovníky škol (Utdanningsforbundet.no).

5.2 Bariéry návratu z rodičovské dovolené ve školství

Pokusím se spolu s řediteli definovat problémy spojené s návratem z rodičovské dovolené, specifické pro povolání učitelky. Budu kombinovat jejich odpovědi s informacemi z písemných pramenů. Text jsem rozdělila do několika podkapitol, ale i zde platí, že jednotlivé problémy spolu natolik souvisejí, že přesahují z jedné kapitoly do druhé.

5.2.1 Péče o dítě

Skloubení práce s péčí o dítě jsme se věnovali ve třetí kapitole. Problémy, které v této souvislosti matka má se týkají její pracovní doby, jejího pracovního vytížení, dostupnosti náhradní péče o dítě a rozdělení úkolů v rodině. V těchto směrech se problémy učitelek příliš neliší od ostatních zaměstnankyň. Oslovení ředitelé se shodli na tom, že vyučování na základní škole je náročné a ve srovnání s jinými zaměstnáními může být psychicky vyčerpávající. „Velké skupiny žáků, vysoká úroveň hluku, která zvyšuje únavu“. *Je pak jistě těžké „být matkou a mít energii pro vlastní děti po návratu z práce“* (Jan)

Především čeští ředitelé považují práci učitelky pro kombinaci s mateřstvím spíše za výhodnou. Pracovní doba je zvýhodňuje oproti jiným zaměstnancům ve vyzvedávání dětí ze školek a družin. Velkou výhodou je také to, že mají prázdniny společně s dětmi (Jan, Dagmar).

Za zmínku stojí, že norští učitelé mají ve srovnání s jinými zaměstnanci výhodnější podmínky pro péči o děti, protože mají nárok na 12 dnů v roce a tento nárok platí pro oba rodiče. Ingrid ale zdůrazňuje, že „je velmi důležité, aby se tohoto práva nezneužívalo“. Tvrdí, že většina ředitelů je velmi tolerantní a vychází vstříc svým zaměstnancům, zvláště pokud jde o dlouhodobě nemocné děti a podobně.

5.2.2 Délka rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je v obou zemích různě dlouhá. Její délka ovlivňuje nejen šance matky začlenit se zpět na pracoviště, ale přináší i komplikace pro jejího zaměstnavatele.

Na otázku, zda je ve školství pro zaměstnankyni problém zařadit se zpět na pracovní místo jsem dostala jednoznačně zápornou odpověď. V Norsku ženy neodcházejí na tak dlouhou dobu, české učitelky alespoň na zkoumaných školách odcházejí na tři roky. Ani to ale není problém pro hladký návrat jak mezi žáky tak mezi kolegy. Jediným problémem způsobeným několikaletou absencí může být posun v technologické úrovni využívaných pomůcek, jako jsou interaktivní tabule nebo tablety. Dagmar uvedla jako příklad tvorbu

digitálních výukových materiálů. Rychle ale dodává, že jde o problém, který vyřeší jedno školení.

Zajímalo mne, jakým způsobem je ze strany školy organizován zástup za matku, která čerpá rodičovskou dovolenou. V ČR se všichni oslovení ředitelé shodli na tom, že ženy odcházejí na 3 roky a na tuto dobu není problém zaměstnat zastupující učitelku na dobu určitou. Praktické řešení kratších dovolených, jako jsou ty norské, by viděli jako drobnou komplikaci, protože by se jim zaměstnankyně vracely v průběhu školního roku. V Norsku se s tímto problémem vyrovnávají díky zavedenému systému zástupů a podle ředitelky Ingrid se *„většinou podaří rodičovskou dovolenou skombinovat s pracovním volnem nebo dovolenou tak, aby se matka vrátila v pololetí, nebo na začátku školního roku a nenastupovala do „rozjetého vlaku“*. Organizace těchto zástupů přináší určité administrativní úkoly pro vedení školy, ale jak připomněla Sonja, tyto přechodné úvazky jsou velmi dobré pro mladé začínající učitele, kteří čekají na svou šanci získat praxi. Absence z důvodů rodičovské dovolené mají podle ní tu obrovskou výhodu, že se dají plánovat s předstihem, a ředitel tak má čas najít si kvalitní náhradu.

Ředitelé českých škol zmínili u obou otázek jediný problém, a to určité komplikace při sestavování rozvrhu a organizace školního roku. Rodičovská dovolená kratší než je školní rok by mohla podle jejich názoru tento problém mírně zkomplikovat.

5.2.3 Pracovní doba

Pracovní doba ve školství je považována za největší výhodu povolání učitelek. Plný úvazek učitelů v ČR je, jak jsem již uvedla, 22 hodin přímé pedagogické činnosti, tedy vyučování, týdně. To by v praxi znamenalo relativně krátkou část dne, kdy učitelka musí být na pracovišti. Taková situace by byla pro souběžnou péči o vlastní dítě ideální. Ani u nás ani v Norsku to však není tak jednoduché.

Článek novin Aftenposten nabízí alternativní pohled na realitu učitelského povolání v Norsku. Učitelé jsou placeni za 43,5 hodiny týdně. Asi 25 hodin z této doby má formu vyučování. Mezi jednotlivými učiteli je však velký rozdíl mezi danou dobou a opravdu odpracovanými hodinami. Jeden z pěti pracuje

podstatně méně, u některých aprobací může jít i o pouhých 29 hodin, na rozdíl od angličtinářů a norštinářů, kteří odpracují výrazně delší dobu, než za kterou jsou placeni. Rozdíl vzniká množstvím potřebných příprav a opravování slohových prací a písemných pololetních zkoušek. Například učitelka Anbjørg Igland popisuje svou vlastní zkušenost. „Člověk, který vyučuje angličtinu na druhém stupni základní školy, nemůže mít děti a rodinu“. Odhaduje, že za rok odpracuje 320 hodin nad rámec stanovené pracovní doby a pracuje 20 víkendů v roce (Ryste, Østerbø, Aftenposten). Téma pracovní zátěže učitelů je stejně ožehavé v Norsku jako u nás.

V úvodu této kapitoly jsem se zmínila, že bývalí kolegové v Norsku svádějí boj proti pevné pracovní době, kterou chce zavést organizace zaměstnavatelů ve školním sektoru. Proto jsem se zajímala, jakým způsobem je organizována pracovní doba na českých školách.

V České republice je v současné době v souladu s nařízením vlády na řediteli školy, aby určil, kolik času jsou učitelé fyzicky přítomni ve škole a kde si plní povinnosti, které s přímou výukou souvisí. Na diskusním fóru Metodického portálu RVP se střídají zkušenosti pedagogů z různých škol a mnozí si na pevnou pracovní dobu stěžují (Pracovní doba pedagogů, rvp.cz). Na školách obou mých informantů pevnou pracovní dobu nemají. Na Pavlově škole jsou učitelé na pracovišti povinně pouze v době výuky a kromě účasti na poradách mohou ostatní práci vykonávat kdykoliv. Před několika lety pokusně zavedli pevnou pracovní dobu, aby zajistili přítomnost učitelů v době, kdy je mohou vyhledávat rodiče žáků a aby si všichni plnili své povinnosti v budově školy. Opatření se však neosvědčilo a nepřineslo očekávaný efekt. *„Většina učitelů si stejně brala opravování domů, takže se to ukázalo jako kontraproduktivní“*. Dotázaní norští ředitelé se zavedením pevné pracovní doby nesouhlasí. Jan i Sonja ji považují za nesmyslnou a rozhodně se staví na stranu učitelů a odborové organizace. Ingrid se obává, že zavedení pevné pracovní doby bude mít negativní vliv nejen na kvalitu práce učitelů, ale také zhorší možnosti spolupráce s rodiči žáků: *„Pokud učitelé budou muset odejít ze školy ve čtyři hodiny, nebudou již k zastižení v době, kdy skončí pracovní doba rodičů. Nevím, jakým způsobem si KS představuje například organizování třídních schůzek. Bud' si budou rodiče brát volno z práce tak, aby se schůzky mohly pořádat v pracovní době učitelů, nebo budeme muset*

platit učitele přesčas. Lidé si neuvědomují, kolik práce učitelé vykonávají mimo pracovní dobu. Jsou ochotni komunikovat s rodiči po telefonu ve večerních hodinách, v obdobích zkoušek opravují písemky dlouho do noci, aby byli zavčas hotovi. Jediné co vidí, je to, že někdy odcházejí z budovy školy ve dvě hodiny odpoledne.“(Ingrid)

5.2.4 Částečné úvazky

S výhodami pracovní doby souvisí i potřeba částečných úvazků ve školství. Ukázala jsem, že i přes častější výskyt částečných úvazků v Norsku se nedá tvrdit, že by byly často využívány pro skloubení práce s péčí o dítě. Na všech zkoumaných školách se částečné úvazky na vlastní žádost těsně po ukončení rodičovské dovolené někdy objevily. Podle výpovědí informantů se ale české učitelky i jejich norské kolegyně z finančních důvodů velmi rychle vracejí k plným úvazkům. Samotným ředitelům podle jejich slov nepřinášejí částečné úvazky žádné výraznější komplikace. Především znamenají větší počet zaměstnanců, tedy větší počet smluv a administrativních úkolů. Jan vidí nevýhodu v organizaci spolupráce mezi učiteli, protože učitelé s menším úvazkem mají i zkrácenou povinnost účastnit se schůzí a porad. Na druhou stranu uznává, že je výhodné, „*když ve sborovně sedí někdo, kdo má hodně okének a může suplovat*“. Má tak v záloze učitele, kteří znají žáky a žáci znají jeho. Popírá však, že by vedení škol udržovalo část zaměstnanců s nižšími úvazky účelově. „*Částečné úvazky ve školství někdy vznikají tím, že každý učitel má svou aprobaci a novým zaměstnancům, nebo těm pracujícím na dobu určitou mohu nabídnout jen úvazek pro pokrytí potřeby výuky, kterou právě mám*“. Jan také připomíná pozitivní ekonomický efekt částečných úvazků a to, že tito zaměstnanci mívají méně absencí z důvodu nemoci. To je postřeh, který podporuje závěry výzkumu Astrid Grandsdal, který jsem zmínila v kapitole 4.

5.2.5 Diskriminace

Diskriminace žen na trhu práce souvisí s nevýhodami, které by zaměstnání čerstvé nebo potenciální matky mohlo zaměstnavateli přinést. Nemohu zdokumentovat, v jaké míře se tato forma diskriminace objevuje ve školství, musíme však připustit, že podle statistik je školství v obou zemích typicky

ženským oborem. Počet mužů vyučujících na základních školách se podle statistiky MŠMT pohybuje kolem 15 %. V Norsku je to podle statického úřadu kolem 30 % (msmt.cz, ssb.no). Můžeme se pouze dohadovat, jestli by ředitelé z tohoto důvodu preferovali při zaměstnávání muže. Jak jsem zmínila v úvodu této kapitoly, platy zaměstnanců ve školství jsou pevně stanoveny a odvíjejí se především od odpracovaných let. Proto můžeme jen těžko předpokládat, že by v odměňování docházelo k diskriminaci na základě pohlaví. Podle statistiky MŠMT jsou sice ve školství průměrné platy mužů o něco málo vyšší než platy žen (Genderová problematika zaměstnanců ve školství, msmt.cz), tato odchylka ale může být způsobena právě tím, že ženy mají nižší průměr odpracovaných let právě kvůli rodičovským dovoleným.

Z pohledu ředitelů se rodičovská dovolená zaměstnankyň nezdá být pro problémem, stejně jako obsazování náhradního pedagoga na dobu určitou a následný návrat původní zaměstnankyně. Z odpovědí se zdá, že přijmout zástup ve školství je jednodušší než v jiných oborech. Podle Kuchařové a kol. se pravděpodobnost návratu na původní místo zvyšuje s dosaženým vzděláním, to znamená, že učitelky patří do skupiny s největší návratností. Ingrid například píše, že jí obsazování náhradního učitele nepřináší problémy a Sonja připomíná, že je to naopak často přínosem, protože náhradní pedagog, který je rád, že dostává příležitost, přináší do školy čerstvé nápady a novou energii. Ředitel má také možnost se seznámit s pedagogy, které by mohl v případě budoucí potřeby zaměstnat natrvalo.

5.3 Shrnutí

Výpovědi mých informantů z obou zemí naznačují, že problémy matek ve školství jsou v podstatě stejné, jako u jiných náročných povolání. Rodičovská dovolená nepřináší zásadní komplikace ani ředitelům, ani zaměstnankyním. Odpoutání se od praxe a technologický posun, který matka zmešká za dobu své nepřítomnosti, není nepřekonatelnou překážkou při návratu zpět. Krátká pevná pracovní doba je jednou z výhod, která učitelkám usnadňuje kombinování práce a péče o dítě a částečné úvazky proto nejsou ve školství tolik vyhledávány. Na školách všech dotázaných jsou ženy v převaze, jejich ředitelé to ale považují za normální a bezproblémové.

Jakým způsobem by se tedy podmínky mohly zlepšit?

Ředitelé z obou zemí se jednohlasně shodli, že pracovní podmínky by se zlepšily snížením počtu žáků ve třídě. V Norsku se průměrný počet žáků ve třídě pohybuje mezi 20 a 25 (Jan). U nás je to 27 žáků (Pavel). Na nižším stupni je v Norsku pokrytí pedagogickým personálem vyšší, čísla však zkresluje fakt, že mnoho z nich jsou asistenti, kteří se věnují žákům se speciálními potřebami. Jan zde uvádí průměr platný pro jednoho vyučujícího a počet žáků, za který je v danou chvíli zodpovědný.

Další návrh norských ředitelů je velmi velkorysý. Myslí si, že by po rodičovské dovolené měly mít matky na zkrácený úvazek právo s tím, že by pobíraly 100 % platu. Podle Sonji si totiž většina mladých matek úvazek nezkrátí, aby nepřišla o peníze.

Informanti z norských škol se zdají být spokojeni s legislativou, která upravuje práci učitelů, ale uvítali by, kdyby měli volnější ruce a mohli lépe vycházet vstříc potřebám svých podřízených. Například pro matky s malými dětmi nemohou dělat nic víc, než se jim v rámci možností upravit rozvrh. I to bývá někdy problematické a Ingrid připomíná, že nezáleží jen na ní. Úprava rozvrhu závisí na kolegiaritě a spolupráci celého učitelského týmu.

Závěr

„Mateřství je v naší zemi penalizováno“ (Křížková, Vohlídalová 2008). Ve srovnání s Norskem není situace českých žen příznivá a to ani z pohledu genderové rovnosti, trhu práce nebo zaměstnanosti. Bariéry, které jsou ženám kladeny do cesty po návratu z mateřské dovolené, jsou v obou zemích stejné. Přesto jsou na tom ženy v Norsku lépe. Norsko a Česká republika jsou velmi odlišné země, a jak píše Formánková a kol., prošly velmi odlišným historickým vývojem, mají různé tradice a nastavení sociálního státu. Z toho důvodu není možné jednoduše převzít model jednoho a použít ho ve státě druhém (Formánková a kol., 2001). Přesto jsem se své práci pokusila porovnat přístupy, kterými se v těchto zemích snaží s těmito bariérami vyrovnat a najít způsoby, jak stávající situaci zlepšit.

Identifikované bariéry se týkaly způsobu, jakým stát podporuje péči o malé děti, rodičovskou dovolenou, přístup zaměstnavatelů k matkám, diskriminace žen na trhu práce a podporu genderové rovnosti. Tyto problémy

spolu úzce souvisejí a jejich komplexní řešení nemůže být ponecháno jen na státu.

Společenské konvence v tom, co je a co není správná péče o dítě, normy a očekávání dané společností, které kladou na ženu požadavky a mohou v ní vyvolávat pocity viny, pokud se jimi neřídí. Přitom Elin Kvande v článku pro Nrk říká, situace se otočila. V 80. letech musela žen bránit své rozhodnutí, pokud se vrátila do práce hned po skončení rodičovské dovolené. Dnes jsou naopak kritizovány ženy, které se rozhodnou omezit placenou práci a věnovat se dětem (Melgård, Vedeler, Aftenposten.no).

Diskriminace je v obou zemích zakázána, zabránit jí ale zcela nelze, což dokládají podněty řešené ochránci lidských práv v obou zemích. Zaměstnavatelé dnes od svých zaměstnanců očekávají flexibilitu, výkonnost a loajalitu. Žena, která odchází do práce od dvou nebo tříletého dítěte naopak očekává, že jí zaměstnavatel bude vycházet vstříc úpravou pracovní doby, bude tolerovat absence způsobené nemocí dětí a podobně. V Norsku ke zlepšení pozic zaměstnanců výrazně přispívá existence odborových organizací, které prosazují jejich zájmy vůči zaměstnavatelům i státu.

Ve srovnání s Norskem v Česku téměř chybí podpora otců, kteří by šli na rodičovskou dovolenou. Otcovská kvóta sice není bezvýhradně přijímána ani v Norsku, ale otcové ji využívají a jak se zdá, plní obě své funkce. Přispívá k navázání vztahu dítěte s otcem a zmírňuje negativní dopad mateřství na pracovní dráhu ženy.

Jakým způsobem by bylo možné tyto problémy řešit? Odborníci, z jejichž prací jsem v předchozím textu čerpala argumenty, samozřejmě nabízejí i návrhy na opatření a řešení (srov. Křížková, Vohlídalová 2011, Hašková 2008, Špidla 2008, Kuchařová 2010) Pro bariéry, které jsem v úvodu textu identifikovala, mohu na základě diskuse v mé práci navrhnout pouze taková řešení, která se vyskytují v některém ze zmíněných odborných textů. Bariéry lze pomyslně rozdělit do dvou skupin, které však nelze od sebe oddělovat. Do první jsem zařadila ty, které může pomoci řešit stát. Za první, investicí do zajištění péče o děti především provozováním kvalitních školek. Za druhé sociální politikou, která by podpořila genderovou rovnost pomocí otcovské kvóty a zároveň minimalizovala zneužívání prostředků a znevýhodňovala by nečinnost. V neposlední řadě by se stát musel zasadit o legislativní opatření,

která by podpořila zaměstnatelnost žen, zaručila vymahatelnost některých práv, jako je flexibilní pracovní doba nebo částečné úvazky a dále by omezila diskriminaci žen na trhu práce. To by znamenalo, nastavit pravidla tak, aby pro zaměstnavatele nebyla matka- žena nevýhodnou.

Druhou skupinou bariér jsou ty, odstranitelné pomocí změny v přístupu společnosti k ženám a k mateřství. Předsudky, které brání otcům podílet se na péči o děti, předsudky, které brání ženám zvolit si vlastní cestu v kombinování práce a rodiny. Úspěch všech opatření, která může udělat stát, je závislý na tom, jak je občané přijmou. Zavedení otcovské kvóty samo o sobě nepřinese užitek, pokud se nezmění představy lidí o rozdělení úkolů mezi pohlavími. K tomu, aby tatínkové zůstávali doma a pečovali o své dítě alespoň část rodičovské dovolené, nestačí dostatečná finanční kompenzace. Důležité je také to, aby jeho jednání přijalo jeho okolí.

Další změnou v přístupu české společnosti by měl být způsob, jakým přistupujeme k možnostem, které nám sociální politika nabízí. Nemůžeme očekávat vstřícná opatření, dokud se bude stát muset bránit jejich zneužívání. Myslím, že jsou to právě tyto „společenské“ bariéry, pro jejichž odstranění bychom měli hledat v Norsku inspiraci.

Anotace

Příjmení a jméno autora: Studená Veronika

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie andragogiky a kulturní antropologie, Filozofická fakulta

Název diplomové práce: Návrat do práce po rodičovské dovolené v Norsku a v České republice

Vedoucí práce: PhDr Veronika Gigalová PhD

Počet znaků: 113 000

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 69

Klíčová slova: rodičovská dovolená, genderová rovnoprávnost, zaměstnání, péče o dítě, diskriminace, otcovská kvóta, částečný úvazek, učitelka, školství

Anotace: Cílem bakalářské práce je identifikovat a porovnat bariéry, které komplikují návrat žen do práce po ukončení rodičovské dovolené v České republice a v Norsku. Porovnáním legislativy upravující mateřskou a rodičovskou dovolenou a podmínek při následném nástupu do práce v těchto zemích se pokusím najít rozdíly v přístupu k jednotlivým bariérám a možnostem kombinování péče o dítě a placené práce v obou zemích. Podrobněji se zaměřím na ženy pracující jako učitelky na základních školách, konkrétně v Třebíči v ČR a Trondheimu v Norsku. Na závěr navrhu možnosti, které by mohly pozici žen vracejících se na trh práce zlepšit.

Title of Bachelor's Thesis: Returning to work after parental leave in Norway and in the Czech Republic

Keywords: parental leave, gender equality, employment, childcare, discrimination, father's quota, part-time employment, teacher, school system

Annotation: The aim of this Bachelor's Thesis is to identify and compare barriers which complicate women's returning to work after parental leave in Norway and in the Czech Republic. By comparing the legislation governing the maternity and paternity leaves and following conditions which effect returning to work in both countries, I will describe the different approaches to the barriers and possibilities to combine childcare with payed work in both countries. I will look more closely at women working as teachers in Třebíč, Czech Republic and in Trondheim, Norway. In conclusion I will suggest options which would help to improve the situation of the women retourning to the labour market.

Použité zdroje

BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky, Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008

BUNGUM, B., Å velge det bedste for barna. In BRANDTH, B., BUNGUM, B., KVAND, E. *Valgfrihetens tid*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2005

BRANDTH, B., KVAND, E. *Fedrekvoten: og den farsvennlige velferdstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, 2013

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2000

DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds.) *Práce a péče*, Praha: SLON, 2008.

GERSTER, M. LAPPEGÅRD, T. *Mother's employment and fertility in Norway, Discussion papers no. 624* Oslo: Statistics Norway, Research Departement, 2010.

GÍSLASON, I.V., EYDAL, G. B. *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2011.

FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. [online]. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR, 2001, [cit. 20.10.2013] Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.

HAVELKOVÁ, B., Pracovní právo In BOLEK, M., MOLEK, P., ŠIMÍČEK, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. Dostupné z WWW: http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/17_478-512_komunistickepravo-cz_Havelkova_Pracovni-pravo.pdf.

HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. 2008.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004.

- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* IN KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds.) *Práce a péče*, Praha: SLON, 2008.
- KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON, 2011.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O., SVOBODOVÁ, K., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*
Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi, (Půl na půl) [online] Praha: VUPSV, 2006, Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf, [cit. 12.12.2013].
- MAŘÍKOVÁ, H. Rodičovská (je) pro oba rodiče! In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds.) *Práce a péče*, Praha: SLON, 2008.
- NERGAARD, K., *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*, Oslo: Fafo 2012.
- RENZETTI, C. M., CURRAN, D.J. *Ženy muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003.
- SAXONBERG, S. Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku. In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds.) *Práce a péče*, Praha: SLON, 2008.
- SCHMIED, Z., JAKOUBKA, J. *Zákoník práce 2012 s výkladem*. Praha: Grada, 2012.
- STRECKOVÁ, Y. *Teorie veřejného sektoru*. Brno: Masarykova univerzita, 1998.
- ŠPIDLA, V. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině, In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds.) *Práce a péče*, Praha: SLON, 2008.
- WIDEBERG, K., Harriet Holter: *A Pioneer in Gender Studies and Sociology*, Acta Sociologica. Oslo: University of Oslo, 2000, (s.413 – 421).

Elektronické dokumenty a webové stránky úřadů a organizací:

Úmluva č.111, Convention on the Elimination of all kinds of Discrimination Against Women. [online]. United Nations. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article1> [cit . 6.9.2013].

Úmluva č. 183, Convention No. 183, Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, [online] Geneva: ILO, 2000 dostupné z.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf [cit. 4.9.2013].

Národní zpráva o rodině [online] MPSV ČR 2004, dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf [cit. 5.9.2013].

Předpis č. 117/1995 Sb., Zákon o státní sociální podpoře – plné znění [online] Dostupný z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-117-1995-sb-zakon-o-statni-socialni-podpore/uplne/> [cit.18.9.2013].

Arbeidsmiljøloven - Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. LOV-2005-06-17-62. Dostupný z: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> [20-1-2014].

Hovedtariffavtalen, KS-området, Tariffperioden 1.5.2012—30.4.2014. [online] Utdanningsforbundet, Dostupný z: http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Tariff/Lonn_Arbeidsvilkaar/Hovedtariffavtalen-KS-2012-14-nett.pdf, [cit. 5.1.2014].

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy [online], www.msmt.cz

Genderová problematika zaměstnanců ve školství, [online]. MŠMT, dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi> [cit. 13.2.2014]

Metodický výklad k odměňování 2013, MŠMT [online], Dostupný z: www.msmt.cz/file/28255/download/ [cit. 13.2.2014].

Offentlige overføringer til barnefamilier, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet [online] Dostupné z: www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/1996/nou-1996-13/9/1/1.html?id=341070 [cit. 17.11.2013].

Likestillings- og diskrimineringsombudet,[online] www.ldo.no [cit. 23.11.2013].

Rapport Likestillings og diskrimineringsombudet [online] Dostupné z: <http://www.ldo.no/Global/Diverse%20PDF/Graviditets-%20og%20foreldrepermisjon.pdf>, [7.1.2014].

NOU 2008 Norges offentlige utredning 2008, Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet, regjeringen.no. Dostupné z: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2008/nou-2008-6.html?id=501088>, [cit. 6.1.2014].

Utdanningsforbundet, [online]. www.utdanningsforbundet.no, [cit.2.11.2013].

Kommunesektorens organisasjon, [online]. www.ks.no [cit. 2.11.2013].

Statistisk sentralbyrå [online]. <http://www.ssb.no> [cit.12.12.2103]

Rodičovství, Česká správa sociálního zabezpečení [online] <http://www.cssz.cz/cz> [cit. 21.11.2013].

2009/12862-21 Statistika volby délky čerpání rodičovského příspěvku za rok 2008, odpověď, [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/cs/6865> [cit. 4.12.2013].

NAV [online], www.nav.no [cit.28.8.2013].

Familien, NAV, [online] Dostupný z WWW:<https://www.nav.no/Familie/Svangerskap%2C+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Tredeling+av+foreldrepengeperioden+fra+1.+juli.343120.cms> [cit. 30.9.2013].

Grunnbeløpet NAV, [online] Dostupné z WWW: <https://www.nav.no/Om+NAV/Satsar+og+utbetalingsdatoar/Grunnbel%C3%B8pet+%28G%29> [cit. 29.8.2013].

Kontantstøtte [online] [nav.no](http://www.nav.no). Dostupné z: www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Familie+og+omsorg/Kontantstøtte, [cit. 29.8.2013].

Stønadssperioden, NAV [online]. Dostupné na WWW:
<https://www.nav.no/Familie/Aktuelle+tema/St%C3%B8nadssperioden+for+foreldre+ved+f%C3%B8dsel+og+adopsjon.346379.cms> [cit. 28.8.2013].

Rett til barnehageplass Regjeringen. Kunnskapsdepartementet [online]
Dostupný z WWW:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/rett-til-barnehageplass-.html?id=571196#> [cit. 12.10.2013].

Novinové články dostupné na internetu

FLADBERG K.L. Seks av ti barnehager mangler folk. Dagbladet [online]. 26.9.2013 [cit. 20.10.2013]. Dostupné z WWW:
<http://www.dagsavisen.no/samfunn/seks-av-ti-barnehager-mangler-fagfolk/>.

GJØRVEN, J., STORVIK, L. F., Ikke send ettåringer til barnehage. klikk.no [online]. Ročník neuveden [cit.25.9.2013].Dostupné z WWW:
<http://www.klikk.no/foreldre/baby/article328798.ece>.

HIRSTI K., SPORSTØL, E. KrF lover kamp om mer konstantstøtte til ettåringer i budsjettforhandlingene. NRK [online]. 2013 [cit. 14.11.2013]Dostupný z WWW:<http://www.nrk.no/norge/krf-vil-kjempe-for-konstantstøtten-1.11347526>.

HAAVINDT, H. Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, [online]. Vol 43, nummer 7, 2006, [cit. 26.11.2013] Dostupný z WWW:
http://www.psykologtidsskriftet.no/?seks_id=254257&a=2.

IGHOUBAGH, F., Et alvorlig tilbakeskritt for norske fedre. NRK [online]. 1.10.2013 [cit. 27.1.2014]. Dostupný z WWW:
http://www.nrk.no/valg2013/_-alvorlig-tilbakesteg-for-fedre-1.11271987.

JORFALT T., STRØYER AALBORG, B. Kvinner med barn bør jobbe redusert. NRK [online]. 2012 [cit. 28.1.2014]. Dostupný z WWW:
<http://www.nrk.no/livsstil/synes-kvinner-bor-jobbe-reducert-1.7861055>.

KADLECOVÁ, K. Přeplněné mateřské školky? Bude hůř... A pak už jenom líp. Reflex [online]. 2013, [cit. 8.12. 2013]. Dostupný z WWW: <http://www.reflex.cz/clanek/komentare/49885/katerina-kadlecova-preplnene-materske-skolky-bude-hur-a-pak-uz-jenom-lip.html>.

KAGGE, G. Stoltenberg og Jensen kranglet om fedrekvote. Aftenposten,[online]. 2013, [cit. 5.12.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/Stoltenberg-og-Jensen-kranglet-om-fedrekvote-7272525.html>.

LOHNE, Y., NÆSHEIM, H.N. Omfanget av deltidsarbeid. Økonomiske analyser [online]. 6/2003, [cit.18.10.2013]. Dostupný z WWW: http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa_200306/lohne.pdf.

MACH, J. Rodičovskou dovolenou si loni vzalo 5200 mužů. Novinky.cz [online]. 2013, [cit. 3.9.2013]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/311639-rodicovskou-si-loni-vzalo-5200-muzu-50krat-mene-nez-zen.html>.

MELGÅRD, M., KAGGE, G.(a) Kvinner bruker morsrollen som unnskyldning for å ta ansvaret hjemme. Aftenposten [online] 2013 [cit. 12.9.2013]. Dostupné z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/politikk/--Kvinner-bruker-morsrollen-som-unnskyldning-for-a-ta-ansvaret-hjemme-7214455.html#.Uu1WGtJ5PCY>.

MELGÅRD, M., KAGGE, G. (b) Arbeidsgivere bør bli mye kjipere med å tilby deltidsjobber. Aftenposten [online]. 2013, [cit.18.10.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/Spekter---Arbeidsgivere-bor-bli-mye-kjipere-med-a-tilby-deltidsjobber-7216310.html#.UmEsX9LwnD4>.

MELGÅRD, M., VEDELER, M. Få land har mer kvinner i deltidsarbeid enn Norge. Aftenposten [online]. 1.6.2013 [cit. 18.10.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Fa-land-har-flere-kvinner-i-deltidsarbeid-enn-Norge-7217590.html#.UmEmgtLwnD6>.

- RYSTE, H., ØSTERBØ, K., Enorme variasjoner i lærernes arbeidstid. Aftenposten [online]. 2013 [cit. 16.10.2013] Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/jobb/Enorme-variasjoner-i-larernes-arbeidstid-5109886.html#.UI5R39LwnD4>.
- RUUD, S., OVERN, K., Regjeringen slanker kontantstøtten. Aftenposten [online]. 2013 [cit. 22.11.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article3892952.ece>.
- STOKKE, O., GEDDE-DAHL, S. Klar melding fra eksperter: Avvikle kontantstøtten. Utvid gratis kjernetid i barnehage. Aftenposten [online]. 2013 [cit. 22.11.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Klar-melding-fra-eksperter-Avvikle-kontantstotten-Utvid-gratis-kjernetid-i-barnehage-7115424.html>.
- ŠULOVÁ, L. Děti nastupují do mateřské školky [online]. 08. 09. 2004 [cit. 16. 09. 2013]. Dostupný z WWW: http://www.mskaplice.cz/index.php?id=&site=zpravy_detail&element=13&limit=&category=7.
- TŮMA, O., Očima Expertů: Na rodičovskou povinně i táta. Penize.cz [online]. 2013 [cit. 2.12. 2013]. Dostupný z WWW: <http://www.penize.cz/rodicovstvi/254731-ocima-expertu-na-rodicovskou-povinne-i-tata>.
- WANG-NAVEEN, M. LO-lederens krig mot mamma. Aftenposten [online]. 2013 [cit. 12.9.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.aftenposten.no/meninger/kommentarer/LO-lederens-krig-mot-mamma-7215756.html#.Uu1Tb9J5PCY>.
- Færre barnehager men flere barn i barnehager. Pbl.no, [online]. 2012 [cit. 20.9.2013]. Dostupný z WWW: <http://www.pbl.no/no/VERKTOYMENY/Siste-nytt/Arbeidsgiver/Utbygging-og-nye-plasser/Farre-barnehager-men-flere-barn-i-barnehager/>.
- Je dobré dát dítě do jeslí? Babyweb [online]. 05. 04. 2009 [cit. 16. 09. 2013]. Dostupné na <http://www.babyweb.cz/je-dobre-dat-dite-do-jesli>.

Sterk økning i uttak av full fedrekvote, Absentia [online]. 2013,
[cit.5.12.2013] Dostupný na WWW:
<http://www.absentia.no/article.aspx?articleID=2864>.

Pracovní doba pedagogů, Online diskuse rvp.cz[online]. [cit. 2.2.2014].
Dostupné z WWW:
<http://diskuze.rvp.cz/viewtopic.php?f=100&t=19523&sid=78b3966b0fb86df74646a20a7bfd64a2>.

Seznam používaných zkratk:

CSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

ČSU Český statistický úřad

ČR Česká republika

EU Evropská Unie

KS Kommunesktorens organisasjon

LDO Ligestillings og diskriminerings ombudet

LO Landsorganisasjonen i Norge

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSMT Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NAV Nye arbeids- og velferdsetaten

NOU Norges offentlige utredninger

OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná

RD Rodičovská dovolená

SSB Statistisk sentral byrå

Příloha 1 Seznam informantů:

Ingrid	Ředitelka ZŠ	58 let	Trondheim
Jan	Ředitel ZŠ	49 let	Trondheim
Sonja	Zástupkyně ředitele ZŠ	46 let	Leinstrand
Pavel	Ředitel ZŠ	53 let	Třebíč
Dagmar	Ředitelka ZŠ	47 let	Třebíč

Příloha 2 Otázky šetření mezi řediteli škol

Základní otázky pro ředitele v Třebíči

1. Jaké jsou podle Vás nejzávažnější problémy, které by mohly komplikovat návrat do práce ženě, pracující ve školství?
2. V Norsku je dána otcovská kvóta rodičovské dovolené. Muži tak zůstávají doma i 3 měsíce, ženy se naopak vracejí po 5 nebo 7 měsících. Dokážete si podobnou praxi představit u nás?
3. Jakým způsobem je u vás organizována pracovní doba a přítomnost na pracovišti při výkonu nepřímé pedagogické činnosti?
4. Máte ve své škole učitelku, která by pracovala na vlastní žádost v částečném pracovním úvazku z důvodu péče o děti? Pokud ano, přináší vám to nějaké komplikace?
5. Máte jako ředitel nějakou možnost jak usnadnit svým zaměstnankyním kombinování práce a péče o rodinu?
6. Kdybyste mohl/a navrhnout změny v legislativě, které by usnadnily situaci pracujících matek, co byste navrhl/a?

Základní otázky pro ředitele v Trondheimu

1. Jaké jsou podle Vás nejzávažnější problémy, které by mohly komplikovat návrat do práce ženě, pracující ve školství?
2. Norsko má nejdelší otcovskou kvótu v Evropě. Jakým způsobem organizujete ve škole zástupy za rodiče, kteří ji čerpají?
 - Přináší vám to komplikace?
 - Čerpají muži tuto kvótu?
3. Jakým způsobem je na tvé škole organizována pracovní doba?
 - Jaký je Tvůj názor na návrh KS o zavedení pevné pracovní doby?
4. Máte ve své škole učitelku, která by pracovala na vlastní žádost v částečném pracovním úvazku z důvodu péče o děti? Pokud ano, přináší vám to nějaké komplikace?
5. Máte jako ředitel nějakou možnost jak usnadnit svým zaměstnankyním kombinování práce a péče o rodinu?
6. Kdybys mohl/a navrhnout změny v legislativě, které by usnadnily situaci pracujících matek, co bys navrhl/a?