

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Prosazování rovných příležitostí žen a mužů –
– český trh práce a rodičovství**

Alžběta Wranová

© 2009 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Prosazování rovných příležitostí žen a mužů – český trh práce a rodičovství" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. dubna 2009 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů – – český trh práce a rodičovství

Promotion of Equal Opportunities for Women and Man – Czech labour market and parenthood

Souhrn

Sladění rodinného života s pracovními povinnostmi v zaměstnání nebo podnikání je nezbytností pro většinu lidí, zvláště významný je však tento problém především v rodinách, kde rodiče pečují o malé děti. Tato práce má za cíl posoudit jak se na českém trhu práce daří prosazovat rovné příležitosti a do jaké míry je právě mateřství, resp. rodičovství diskriminováno.

Studie je založena na rozboru příslušné právní úpravy České republiky i Evropské unie, dále vychází z analýzy dat dotazníkového šetření podmínek a postojů současných matek, tedy skupiny, která je na pracovním trhu prokazatelně nejvíce znevýhodňována.

Pomocí identifikace hlavních rodičovských strategií spojení pracovního a rodinného života se práce pokusí nalézt překážky této harmonizace, které rodičům klade stát, jeho legislativa a preferovaná rodinná politika, dále pak zaměstnavatelé a v neposlední řadě se kterými se potýkají v oblasti vlastního rodinného zázemí a obecně uznávaných postojů společnosti.

Součástí vyhodnocení jsou návrhy konkrétních i systémových korektivních opatření, které by kombinaci pracovní a rodinné zátěže mohly usnadnit.

Summary

Balancing the family life and the work responsibilities is a necessity for most of the population however this problem becomes extremely significant in families with little children. The main objective of this work is to evaluate how the equal opportunities are being promoted on the Czech labour market and to what extent the parenthood and especially motherhood are subjects of discrimination.

This work is based on a theoretical analysis of the respective legal Czech and EU regulations and the topic is also explored on the basis of a survey of conditions and views of mothers, i.e. a particularly disadvantaged group on the labour market.

By identification of the main family strategies, the main obstacles of this work-life balance are determined. These barriers namely stem from the design of the legislation, the public policies and from the attitudes of employers. Special attention is also paid to the private life background and the generally accepted views of the society.

Conclusion offers specific corrective measures that could help to combine work and family.

Klíčová slova: Diskriminace, genderová rovnost, vícerychlostní rodičovská dovolená, Barcelonské cíle, kombinace pracovního a rodinného života, aktivní otcovství

Keywords: Discrimination, gender equality, three-speed parental leave, Barcelona targets, work-life balance, active fatherhood.

Obsah

OBSAH	3
1 ÚVOD	4
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	6
3 DEFINICE POJMŮ A PŘÍSLUŠNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA	8
3.1 VYSVĚTLENÍ POJMŮ	8
3.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA	11
3.2.1 <i>Historický vývoj</i>	11
3.2.2 <i>Současná legislativa</i>	12
3.2.3 <i>Antidiskriminační zákon</i>	17
3.2.4 <i>Legislativa EU</i>	18
4 ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE	24
4.1 HARMONIZACE V RÁMCI RODINY	24
4.1.1 <i>Postoje v rodině</i>	24
4.1.2 <i>Rozložení rolí</i>	26
4.1.3 <i>Důvody mít děti</i>	27
4.1.4 <i>Rodičovská dovolená</i>	28
4.1.5 <i>Způsob čerpání rodičovských příspěvků</i>	32
4.1.6 <i>Informovanost žen</i>	34
4.2 HARMONIZACE V RÁMCI ZAMĚSTNÁNÍ	35
4.2.1 <i>Firemní jesle a školky</i>	37
4.2.2 <i>Změny organizace práce</i>	39
4.2.3 <i>Coaching</i>	40
4.3 KOLEKTIVNÍ ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI	42
4.3.1 <i>Jesle</i>	42
4.3.2 <i>Mateřské školy</i>	44
5 VYHODNOCENÍ	47
6 ZÁVĚR	50
7 SEZNAM LITERATURY	52
8 PŘÍLOHY	55
8.1 PŘÍLOHA 1 – DOTAZNÍK	55

1 Úvod

Trh práce je v České republice i přes relativně velký počet zaměstnaných žen stále doménou mužů a je prokazatelné, že právě ženy jsou nejčastěji předmětem nerovného zacházení. Mezi konkrétní projevy diskriminace patří nerovné odměňování, tedy nižší finanční ohodnocení za práci stejné hodnoty, dále menší možnost kariérního postupu, či malé zastoupení žen na vedoucích pozicích. S tím úzce souvisí fakt, že je u ženy, jakožto skutečnénebo potenciální matky, zaměstnavatelé často automaticky předpokládají odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou a související časovou zátěž vyplývající z péče o dítě. Ještě donedávné doby bylo běžnou praxí personalistů při výběru vhodných uchazečů prvotní vyřazení bezdětných žen ve věku kolem třiceti let. Stejně tak zaměstnavatelé s oblibou „reorganizovali“ v okamžiku, kdy se žena měla vrátit z rodičovské dovolené. Situace se v posledních letech mění a stereotypní představy o předurčené pozici ženy-matky a muže-živitele, o nižší inteligenci či řídicích schopnostech se z uvažování společnosti do jisté míry vytrácí a zejména pokud se pár rozhodne mít dítě, nemůžeme v případě ženy zdaleka hovořit o vyrovnaném postavení. Stále platí, že nejsou rodinné povinnosti rovnoměrně rozdělovány mezi muže a ženy, na rodičovskou dovolenou v České republice nastupuje zhruba 1 % mužů a tento fakt samozřejmě vede k dalším překážkám, jež ženám zabraňují vstoupit do pracovního procesu a zůstat v práci a rozvíjet svou vlastní kariéru.

Pokud se optimisticky díváme na posuny v stereotypních představách, stavu kolektivních zařízení péče o děti pozitivně hodnotit nelze, v České republice je akutní nedostatek jeslí a stejně tak se na rozdíl od zvyšujícího se počtu narozených dětí nezvyšuje počet mateřských škol.

Česká republika na tom není úplně nejlépe ani z hlediska demografického vývoje. Přestože u nás v současné době dochází k „baby boomu“ odložených těhotenství silných ročníků „Husákových dětí“, odborníci varují, že jde o dočasnou věc, že míra porodnosti opět a klesne a je proto nezbytné se zamýšlet nad tím, jaká opatření rodinné politiky stát rodičům nabízí a jak jsou účinná.

Situaci neusnadňují ani čeští zákonodárci se svým laxním přístupem k antidiskriminační legislativě. V době, kdy se na evropské úrovni projednává schválení další směrnice, český stát ani 5 let po vstupu do EU nedisponuje antidiskriminačním zákonem a ženám se nedostává insitucionální podpory.

2 Cíl práce a metodika

Cílem této práce je zmapování současného stavu rovných práv a příležitostí na českém trhu práce se zaměřením na výkon rodičovství a prozkoumání podmínek organizace práce. Pokusíme se popsat možnosti praktické harmonizace pracovní a rodinné zátěže a její souvislosti s chápáním genderových rolí v rodině a identifikovat hlavní překážky prosazované vládní politiky, ze strany zaměstnavatelů, v rodinné sféře a v neposlední straně vlivy společnosti a hlavní přesvědčení, která v ní panují.

V první teoretické části se seznámíme se základními pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, genderová rovnost, víderychlostní mateřská nebo např. Barcelonské cíle. Dále se budeme podrobně věnovat legislativním opatřením, které s postavením matek, resp. rodičů na pracovním trhu souvisejí a která by nerovnému zacházení měla předcházet. Zaměříme se na stávající stav, ale podíváme se také jakým způsobem se legislativa vyvíjela v minulosti, a jak situaci ovlivnil vstup České republiky do EU.

Struktura hlavní části práce se pak bude odvíjet od dotazníkového šetření, které jsem pro potřeby této studie uskutečnila a jehož výsledky vyhodnotíme a zanalyzujeme. Zajímat nás budou jednak zjištěná fakta jako taková, ale v některých případech také jejich porovnání s výsledky průzkumů veřejného mínění o postavení žen a mužů na trhu práce z let 2002 a 2005 a cílem bude rozpoznat změny, ke kterým za posledních 5 let na trhu práce došlo.

Dotazník¹ bude obsahovat 17 otázek, které se budou týkat tří hlavních oblastí. V prvé řadě soukromého resp. rodinného života respondentek, protože obdobný postoj k rodičovství, rovnost rolí a ochota partnera podílet se na péči a výchově dítěte je evidentně základní podmínkou nezbytnou pro optimální sladění pracovní kariéry a rodiny. Druhou oblastí bude sféra zaměstnání, tedy zhodnocení flexibility a ochoty zaměstnavatele vyjít ženám plánujícím rodinu vstříc. V posledním úseku budou mít

¹ Příloha 1

ženy příležitost vyjádřit se k možnostem využití jak státních, tak firemních zařízení poskytujících kolektivní péči.

Cílovou skupinou šetření budou ženy s dětmi v předškolním věku, tedy do 6 let věku dětí, což je nejvíce znevýhodněná skupina na trhu práce. Budeme se soustředit zejména na ženy s vysokoškolským vzděláním – ženy, které byly před odchodem na mateřskou dovolenou ekonomicky aktivní, mají s největší pravděpodobností s trhem práce a profesní kariérou zkušenosti, a které jsou dle průzkumů nejotevřenější netradičním a flexibilním řešením. Požadovaný hraniční počet řádných odpovědí stanovíme na 100.

V průběhu vyhodnocení se zaměříme na způsoby, které ženy volí k tomu aby se jim dařilo co nejlépe kombinovat rodinný a pracovní život postupně se pokusíme identifikovat hlavní překážky dosažení rovné pozice mužů a žen.

Výskyt genderových nerovností na trhu práce rozhodně není výlučně českým specifíkem, s podobným problémem se potýká a hůře či lépe srovnává většina zemí EU. Zahraniční praxe a vyzkoušená opatření nám budou inspirací pro to, jak se s touto tematikou lépe vypořádat.

Zdroji využívanými v této práci budou vědecké publikace a zejména pak pramenné zdroje – metodické texty a zprávy vládních i nevládních sdružení zabývajících se danou problematikou.

Závěrem bychom měli znát odpovědi na tyto otázky: Jaký postoj zaujímají rodiče k mateřství a rodičovství? Jak je český pracovní trh přátelský k rodině a k jakým hlavním změnám na tomto poli došlo v posledních letech? Jaké hlavní rodinné strategie volí a jaké hlavní překážky ženy subjektivně pociťují?

Navrhne konkrétní nápravná opatření, která by umožnila těm, kdo o to mají zájem, kvalitně vykonávat svou práci a zároveň vychovávat své (i velmi malé) děti.

3 Definice pojmů a příslušná právní úprava

3.1 Vysvětlení pojmů

V této části bych ráda definovala a blíže vysvětlila základní pojmy související s tematikou, které se tato práce věnuje, tedy rovnému zacházení s ženami a muži v kontextu českého trhu práce se zaměřením na současné plnění mateřských, resp. rodičovských povinností.

Opakem rovného zacházení je diskriminace. *Diskriminaci* můžeme zjednodušeně definovat jako takové rozlišování sobě rovných subjektů, které jednoho (nebo více) z nich znevýhodňuje a poškozuje. Evropskou unií jsou za základní diskriminační důvody označovány: pohlaví, rasový či etnický původ, náboženství nebo víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Tato diskriminace je zakázána jak v pracovněprávních a služebních vztazích (pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání), tak při přijímání do zaměstnání (posuzování uchazečů na základě jejich rodinné situace).

O *přímé diskriminace na základě pohlaví* hovoříme v situaci, kdy je s osobou kvůli jejímu pohlaví zjevně zacházeno hůře. Příkladem jsou inzeráty typu „na vedoucí pozici hledáme muže“, které už se v současné době naštěstí neobjevují (velmi často se ale stává, že je místo služebně nejzkušenější, pracovitě ženy s výborným vzděláním povýšen mladý, ambiciózní kolega).

V případě, že má nějaký zákon nebo praxe či politika, která se zdánlivě jeví neutrální, neúměrně negativní efekt na příslušníky jednoho pohlaví, jedná se pak o *nepřímou diskriminaci na základě pohlaví*. Příkladem této situace by například bylo rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění či jiné výhody. Vzhledem k tomu, že na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, opatření působí proti nim diskriminačně.

V současné době velmi používaným pojmem je gender a v souvislosti s naší tematikou pak *genderová rovnost*, resp. rovnost mezi ženami a muži. Jde o koncept, podle kterého mají všichni lidé bez rozdílu svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez stereotypních omezení. Rozdílné chování, snahy a potřeby žen a mužů mají být považovány za rovné a mají být stejně podporovány a také hodnoceny. V zaměstnanecké oblasti se tento koncept nejvíce dostává do problému právě v souvislosti s povyšováním, s příležitostmi jak úspěšně sladit profesní život s rodinou a v neposlední řadě pak s *rovným odměňováním*, tedy přístupem podle kterého náleží stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek. Pakliže neexistují žádné překážky účasti na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví, hovoříme o *rovných příležitostech pro ženy a muže*.

Jednou z hlavních strategií prosazování rovného zacházení na institucionální úrovni je zavádění principů *gender mainstreamingu*, což je důsledná aplikace právě generových hledisek do exekutivy i plánování na všech úrovních a kontrola a hodnocení implementace opatření, která podporují rovné příležitosti žen a mužů.

Hlavním tématem této práce je *harmonizace práce a rodinného života*, v angličtině překládáno jako tzv. work-life balance, čili sladění práce a života. Tento široký pojem zahrnuje opatření (resp. zavádění opatření) vedoucích ke vzájemnému sladění a kombinaci profesního života a rodiny jak pro ženy, tak pro muže. Příkladem jsou změny organizace práce jako např. práce na částečný úvazek, flexibilní pracovní dob nebo sdílená rodičovská dovolená. Souhrnně jsou tyto úpravy nazývané „family-friendly“ opatření.

V souvislosti s problematikou musíme vyjasnit relativně nový a ne úplně korektní termín „*vícerychlostní mateřská*“ (správně by to měla být „*vícerychlostní rodičovská*“). S účinností od 1. ledna 2008 se změnila výše a způsob čerpání rodičovského příspěvku, lze čerpat ve třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách – zvýšené neboli rychlejší (11 400 Kč) po dobu dvou let, základní neboli klasické (7 600 Kč) po dobu tří let a snížené neboli pomalejší (3 800 Kč) po dobu čtyř let. Pokud rodiče nepožádají o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku do určitého věku dítěte nebo nesplňují podmínky pro tuto volbu (případ OSVČ nebo matek

registrovaných na Úřadu práce), je rodičovský příspěvek vyplácen v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře do čtyř let věku dítěte. Jednou vybranou dávkou již nelze měnit.

Ještě více skloňovaným pojmem poslední doby jsou *Barcelonské cíle*. Na svém zasedání v březnu 2002 vyzvala Evropská rada členské státy k tomu, aby se snažily odstranit překážky účasti žen na pracovním trhu a usilovaly na vnitrostátní úrovni o to, aby do roku 2010 byly schopny zajistit péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od 3 do 6 let a pro minimálně 33 % dětí mladších 3 let. Jedná se o přístup k jakékoli formě péče o děti a cíle mají formu nikoliv nařízení, ale doporučení, která by měla vést k vyšší zaměstnanosti.

Konečně před tím než se přesuneme ke konkrétní právníkové úpravě, je třeba ještě vysvětlit pojem *přenos důkazního břemene*, což je praxe běžně používaná právě v případech prokazování diskriminace nebo např. sexuálního obtěžování. Pokud v této situaci strana, jež se cítí poškozená, přednese ke svému podezření pádné důvody, je na straně žalované, aby dokázala, že zákon (v případě diskriminace pak princip rovného zacházení) porušen nebyl. Odpůrci antidiskriminační legislativy argumentují, že je tímto opatřením porušena presumpce nevin. V praxi to však znamená je to, že žalobce nemusí prokazovat motivy žalovaného, což by vlastně ani nemohl, ty se může pouze domnívat. Diskriminovaný musí prokázat, že byl znevýhodněn, pak se přeneso břemeno na žalovaného, který má šanci vysvětlit, že důvod rozdílného zacházení spočíval v jiném motivu, než je pohlaví, např. nedostatečná kvalifikace, apod. Dochází tedy nikoli k přenosu, ale k rozdělení důkazní povinnosti a takové vysvětlení svým rozhodnutím potvrdil i Ústavní soud nálezem č. 93/2005 Sb.²

²Antidiskriminace: pravdy a mýty o rovnosti

3.2 Právní úprava

3.2.1 Historický vývoj³

Z historického hlediska nemá význam antidiskriminační legislativu rozebírat – v Československu diskuze na téma rovnost a antidiskriminace neprobíhaly, což však nebylo způsobeno tím, že by byla česká společnost tak uvědomělá a tolerantní, ale tím, že v situaci dennodenního porušování lidských práv existující diskriminace nebyla považována za prioritu.

Zaměříme-li se na zákony týkající se sociálního zajištění matek pečujících o malé děti, ty se v Evropě začaly objevovat na přelomu 19. a 20. století. První ucelené sociální politiky zavádějící nejprve tzv. mateřskou dovolenou byly uplatňovány po 2. světové válce a byly motivovány snahou vrátit ženy, které během války zastávaly práci mužů, opět do domácností. Dalším silným politickým důvodem byla potřeba zvýšit porodnost.

Zvrat nastal ve druhé polovině 60. let, kdy se na mateřskou dovolenou pohlíželo jako na období, během něhož je matce umožněno zotavit se po porodu a věnovat se intenzivně dítěti, přičemž její pracovní místo bylo chráněno zákonem. V této době náležela mateřská pouze ženám. Průběžně ale došlo k dalšímu posunu a se snahami po zrovnoprávnění ženy přibývalo hlasů, které žádaly zpřístupnění "mateřské" dovolené také pro otce.

V České republice byla mateřská dovolená definována jako výhradní záležitost žen až do poloviny 80. let 20. století. Muži byli z nároku na ni v podstatě vyloučeni. Dávky na placenou mateřskou dovolenou se podle zákona o národním pojištění zaměstnanců z roku 1965 vyplácely po dobu 18 týdnů v roce. Od roku 1957 se dávka poskytovala ve stejné výši jako nemocenská (60-90 % čisté denní mzdy). V 60. letech bylo zapojení mužů do péče sice v médiích do určité míry diskutováno, nikoliv však v podobě převzetí spoluzodpovědnosti za péči, ale v podobě ochoty pomoci partnerkám s péčí o děti a domácnost. Existovala také kritika "efektivity" pracujících matek malých

³ Zdroj Sociologický ústav AV ČR

děti s poukazem na jejich častější absenci v zaměstnání. I z těchto důvodů došlo k navýšení mateřské dovolené zákonem č. 88/1968 Sb. na 26 týdnů a v 60. letech byla zavedena tzv. další mateřská dovolená. Ta byla na začátku 70. let prodloužena z jednoho na dva roky a byl také zaveden pro některé pečující matky mateřský příspěvek, kterým se uplatnila podmínka řádné péče o všechny děti v rodině. Na konci 80. let byla zákonem 189/1988 Sb. další mateřská dovolená, i nárok na mateřský příspěvek pro některé pečující matky, prodloužena na 3 roky.

Ke změnám v zapojení mužů docházelo pomalu, a to nejprve v případě osamělých otců pečujících o dítě do dvou let. V 90. letech se z mateřského příspěvku stal příspěvek rodičovský a od roku 2001 byla též mateřská dovolená přejmenována na rodičovskou (resp. o mateřské hovoříme jen do konce prvního půlroku života dítěte).⁴

3.2.2 Současná legislativa

V této části se nejprve obecně obeznámíme s tím, jak je v českém právním řádu v tuto chvíli zakotvena zásada rovného zacházení. Poté se podíváme na konkrétní opatření upravující odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že je pro většinu rodičů při rozhodování o rodinných strategiích prioritní ekonomické hledisko, zanalyzujeme legální možnosti si během rodičovské dovolené přivydělat. V poslední části popíšeme jakým způsobem mohou postupovat zaměstnavatelé v případě, že se rozhodnou založit si firemní jesle nebo školku.

Výčet těchto norem rozhodně není úplný, případy právního ošetření byly vybrány z praktického hlediska.

Samostatnou pozornost pak budeme věnovat antidiskriminačnímu zákonu, který sice není pro úpravu pracovněprávní oblasti klíčový, ale s ním spojené peripetie úzce souvisí s obrazem vnímání znevýhodňování osob v naší společnosti.

⁴ LABUSOVÁ, EVA. Vícerychlostní rodičovská dovolená. 2007.

Rovné zacházení

V českých právních předpisech je úprava zásady rovného zacházení roztržštěná a nepřehledná, různá antidiskriminační ustanovení se nacházejí ve více než desítkách právních předpisů.

Zásada práva na práci, svobodnou volbu povolání a zásada svobody práce, se kterou zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace úzce souvisí, jsou zakotveny v Listině základních práv a svobod a to v článku 1 a článku 3 odstavce 1, kde je stanoveno, že „*lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i právech*“ a že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví*“ a v dalších mezinárodních smlouvách o lidských právech (např. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, atd.). Zákaz diskriminace je však v těchto instrumentech do jisté míry proklamativní a předjímá své další zpracování.

V oblasti pracovního práva je zákaz diskriminace podrobněji upraven v §2 zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb), podle kterého státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Podle §4 jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Společně se služebním zákonem a zákonem o vojácích z povolání a zákonem o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů, shodně stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, definují pojmy spojené s diskriminací a zakotvují žalobu na ochranu před diskriminací.

Zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci při jejich přijímání do zaměstnání, v pracovních podmínkách, odměňování za práci, odborné přípravě i v možnostech povýšení nebyla promítnuta do textu zákoníku práce do roku 2001 a objevuje se poprvé v novele č.155/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001. Novela zákoníku práce zakotvila vyváženost právní úpravy s článkem 3 Listiny základních práv a svobod a s dalšími dokumenty, zejména s Všeobecnou deklarací lidských práv a Úmluvou č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Novela zákoníku práce s účinností od 1. 3. 2004 zákonem č. 46/2004 Sb. pak vycházela ze změn příslušných předpisů Evropských společenství.

Od 1. 1. 2007 však nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění a ochrana rovných příležitostí a ochrana před diskriminací se značně zkomplikovala tím, že zákoník práce odkazuje v Hlavě IV odstavec 2 na zvláštní právní předpis. V § 16 je řečeno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. 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.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Podle § 17 pak právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. Tomuto zákonu o právních prostředcích ochrany před diskriminací se budeme podrobněji věnovat v samostatné kapitole.

Mateřství a rodičovství

Hlavní legislativní opatření upravující odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou se nachází v zákoníku práce v § 195 – 198, který říká, že v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem.

Zákoník práce rovněž pamatuje na případy, kdy se očekávaný termín porodu posune (dítě se narodí před tímto termínem nebo naopak po tomto termínu). Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Možnost přivýdělku

Po dobu 28 týdnů mateřské dovolené žena nemůže vykonávat činnost a mít příjem ze zaměstnání, ze kterého je jí příspěvek v mateřství vyplácen. Může však mít příjem z jiné pracovní činnosti, např. vykonávané na základě živnostenského oprávnění.

Až do roku 2004 bylo podmíněno vyplácení rodičovského příspěvku po dobu rodičovské dovolené zastavením ekonomické aktivity. Od roku 2004 je možný souběh výdělečné aktivity a neexistuje hranice výdělku – během čerpání rodičovské dovolené si rodič může neomezeně přivydělat, za podmínky, že po celý měsíc osobně celodenně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku, resp. na dobu své výdělečné činnosti zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou. Dítě do 3 let může při výdělečné činnosti rodiče navštěvovat jesle nebo mateřskou školku či jiné zařízení nejvýše 5 dnů v měsíci, jinak právo na příspěvek ztrácí. Dítě od 3 let může pravidelně navštěvovat mateřskou školu na maximálně 4 hodiny denně.

Pro výdělečnou činnost lze využít formu vedlejšího pracovního poměru, tak lze pracovat na základě dohody o provedení práce (§ 75 zákoníku práce), pokud předpokládaný rozsah práce není vyšší než 150 hodin za rok nebo rodič může uzavřít dohodu o pracovní činnosti (§ 76 zákoníku práce), pokud rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.⁵

Zakládání zařízení kolektivní péče⁶

K založení a provozu firemních jeslí je potřeba zajistit vázanou živnost s názvem Péče o dítě do tří let věku v denním režimu. V případě, že by zařízení denně navštěvovaly děti od tří let, jde o volnou živnost s názvem Mimoškolní výchova a vzdělávání. Pokud by šlo o věkově kombinované skupiny dětí, je nutné disponovat oběma výše zmíněnými typy živností.

Součástí zákonného provozu obou těchto živností je hygienická vyhláška Ministerstva zdravotnictví číslo 410/2005 Sb., která podrobně stanovuje poměrně náročné požadavky na prostory a hygienu, včetně vyžadovaného množství zeleně v okolí, teploty, vlhkosti vzduchu v interiéru a podobně.

Kromě živnostenského zákona je na zřízení firemní školky možné využít také zákona školského a zařadit se tím do tzv. školského rejstříku. Výhodou tohoto kroku je

⁵ <<http://obcan.ecn.cz>>

⁶ BOSNIČOVÁ, NINA. Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky. Rovné příležitosti do firem. 2009.

související možnost získání části finančních prostředků od státu. Zároveň však s sebou nese závazek dodržet jisté vzdělávací programy stanovené Ministerstvem školství, které by měly zaručovat přípravu dětí pro budoucí přijetí na základní školu.

Za předpokladu, že by firma neměla zájem o provoz zařízení celodenního s pravidelnou docházkou, ale chtěla by poskytovat pouze krátkodobou a nepravidelnou péči o děti zaměstnanců a zaměstnankyň, je možné založit pouze dětský koutek, k němuž je nutné zajištění volné živnosti Poskytování služeb pro rodinu a domácnost, které je „ulehčením“ v tom, že se na ni nevztahuje vyhláška o výše zmíněných striktních hygienických požadavcích.

Se založením a provozem zařízení souvisí kromě znalostí a dodržení zákonných předpisů i hledisko ekonomické – jesle a školky patří mezi nejnákladnější firemní programy na podporu sladování práce a rodiny. Zde se firma může rozhodnout, zda si zařízení zřídí sám nebo si ho objednává od externí agentury. Výhoda této varianty spočívá v tom, že agentura pak přebírá odpovědnost za celý projekt na sebe. Je ale potřeba najít takovou agenturu s profesionálním přístupem, s nutnou znalostí všech vyžadovaných zákonů a pravidel, která dětem zajistí srovnatelnou nebo kvalitnější úroveň služby než jaké by se jim dostalo v tradičních jeslích či obecních mateřských školách.

3.2.3 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon je jednou z nejproblematictějších norem polistopadového zákonodárství. Hlavním zdrojem politicky artikulovaného odporu proti zákonu se kromě apriorní nedůvěry některých politiků k EU a k přejímání její legislativy stalo přesvědčení, že antidiskriminační zákon omezuje volnost a zbytečně reguluje společenské vztahy. Pro křesťanské politiky byla problematická přítomnost homosexuality mezi diskriminačními důvody na úrovni rasy nebo náboženství, komunističtí zákonodárci zase výměnou za podporu žádali zrušení lustračního zákona.

O jeho nezbytnosti říká Valeš: *“Antidiskriminační legislativa jistě není opatřením, které by samo o sobě změnilo stav diskriminace či snížilo výskyt diskriminačních ataků. Nepochybně však je základním východiskem pro takovou*

*společenskou změnu, především je jedním ze základních kamenů toho, že se stát účinně ujme role garanta ochrany obětí diskriminace a potenciální oběti diskriminace získají efektivní záruky ochrany svých práv. Bez významu přitom není ani fakt, že existence adekvátní právní úpravy antidiskriminace je proklamací toho, že diskriminace není akceptovatelným jevem.*⁷

Návrh antidiskriminačního zákona, připravovaný odborem pro lidská práva na Úřadu vlády ČR již od roku 2002 se nejprve dlouhou dobu projednával v rámci exekutivy, takže se nestihlo datum implementace k 1. květnu 2004, tedy ke dni vstupu ČR do EU, ke kterému měla být většina antidiskriminačních směrnic implementována do českého právního řádu.

Začátkem roku 2005 byl návrh zákona schválen vládou s tím, že by institucionální zajišťování ochrany před diskriminací mělo být svěřeno ombudsmanovi. Následně byl zákon téměř rok projednáván v Poslanecké sněmovně a v konečné verzi textu došlo k několika změnám na úkor evropských směrnic. Poté byl zákon ale zamítnut v Senátu a vrátil se tedy k novému projednání do Poslanecké sněmovny. Tam se mu již i v důsledku předvolební atmosféry jarních měsíců roku 2006 nepodařilo získat potřebnou většinu a v květnu 2006 byl zákon definitivně zamítnut. Upravenou normu Sněmovna konečně schválila v březnu 2008 a zákon podpořil i Senát. O dva měsíce později ho však vetoval prezident Václav Klaus a označil ho za zbytečný a kontraproduktivní. V současné době je projednávání přerušeno a s pádem vlády a chystanými předčasnými volbami je jeho schválení v nedohlednu.

3.2.4 Legislativa EU⁸

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům je jednou z prioritních politik Evropské unie. Projevy nerovného zacházení, které jsou časté zejména na trhu práce

⁷ VALEŠ, FRANTIŠEK. Antidiskriminační legislativa jako opatření vedoucí ke snížení výskytu diskriminace. 2007. Dostupné v mediální databázi Českého helsinského výboru <<http://helcom.cz>>.

⁸ <<http://www.justice.cz>> oficiální server českého soudnictví

vyvolávají stále větší potřebu je řešit a nároky na právní úpravu problematiky rovnosti mužů a žen ze strany EU, ale i dalších organizací jako je Rada Evropy nebo OSN, neustále stoupají. Zásada rovnosti je obsažena již ve Smlouvě o založení EHS - Římské smlouvě (čl. 119) a představuje zde jedno ze základních práv a je klíčovým principem v evropském právu. Od počátku devadesátých let klade evropské právo důraz nejen na zákaz diskriminace pouze v rámci původních čtyř základních svobod, ale pracuje i se zákazem diskriminace v oblasti základních lidských práv. Tato legislativa, společná všem členským státům, má přednost před vnitrostátním právem.⁹

Zásada stejné odměny pro muže i ženy je obsažena ve Smlouvě o založení ES, tzv. Amsterodamské smlouvě (čl. 2,3,13,141) a je považována za integrální součást vytvoření a fungování společného trhu. Konkretizuje ji Směrnice Rady 75/117/EHS o sladění právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Záležitost rovných příležitostí je předmětem úpravy celé řady směrnic:

- Směrnice Rady 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES,
- Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- Směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, a její novela 96/97/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,
- Směrnice Rady 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství,

⁹Novela Smlouvy o ES provedená zejména Amsterdamskou smlouvou umožňuje přijímat sekundární normy evropského práva (zejména směrnice), proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení nebo sexuální orientace.

- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic,
- Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví rámec pro rovné zacházení v případě zaměstnání nebo povolání,
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- Doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen,
- Doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech,
- Doporučení Komise 87/567/EHS o odborném vzdělávání žen,
- Doporučení Komise 92/131/EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci,
- Doporučení Komise 92/241/EHS o péči o dítě.

Vláda České republiky v návaznosti na řešení problematiky rovnosti v ostatních zemích EU přijala usnesení č. 236 ze dne 8. 4. 1998, jímž schválila programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ jako národní akční plán, který je usnesením vlády každoročně aktualizován. Usnesením vlády č. 1033 ze dne 10. 10. 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

(dále jen „Rada vlády“), jako stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Směrnice ES stanoví již v úvodu zmiňovanou zásadu tzv. gender mainstreamingu. Tato metoda představuje jeden z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Česká vláda tuto metodu rovněž uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (vládní usnesení č. 456 z 9. 5. 2001). Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci perspektivy rovnosti mužů a žen do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako gendrově neutrální (doprava, finance, životní prostředí, atd.).

Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí mužů a žen v této oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách ministerstva (personální politika). Vládou schválené „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ ukládají jednotlivým resortům úkoly na poli rovných příležitostí. Jedním z úkolů je vytvoření specifických priorit a postupů vlastních jednotlivým ministerstvům, která se takto zavazují ve vlastní působnosti provádět politiku rovných příležitostí, a to na úrovni ministerstva, jím řízených organizací a dále i vně resortu. Ministerstva mají povinnost pravidelně vyhodnocovat plnění úkolů vyplývajících z priorit vlastních i vládních a aktualizovat své priority vždy do konce kalendářního roku.

Příslušná ministerstva provádějí politiku rovných příležitostí dle své věcné působnosti. Do roku 2007 bylo gestorem oblasti rovných příležitostí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se zabývá rovností na úseku práce, pracovních podmínek, přístupu k zaměstnání, odměňování za práci, sociálního zabezpečení apod., a spolu s Ministerstvem školství nese největší břemeno při prosazování rovného zacházení mezi muži a ženami. Od 1. 1. 2008 byl koordinací agendy rovných příležitostí pro ženy

a muže ve společnosti pověřen ministr pro lidská práva a národnostní menšiny (v té době ministryně Džamila Stehlíková).¹⁰

Vládní politika je ovšem ostře sledována nevládními organizacemi, jejichž zástupci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů dlouhodobě shledávají, že pro českou vládu byla v uplynulých letech rovnost mužů a žen prioritou spíše na formální úrovni a její snahy nepřinesly významnější reálné dopady. Vláda ani jednotlivá ministerstva podle nich nemají ucelenou koncepci politiky rovných příležitostí, na jejímž základě by byly formulovány priority, postupy a dílčí úkoly a následně bylo prováděno hodnocení jejich plnění. Zástupci nevládních organizací se domínají, že vláda, ani jednotlivá ministerstva nevytváří dostatečné institucionální, personální a finanční zabezpečení politiky rovných příležitostí.¹¹

Bohužel ani v průběhu předsednictví vláda České republiky nevyvinula aktivní postoj ke schválení ADZ. Iva Laňová, zástupkyně Evropské komise (ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti eurokomisaře Vladimíra Špidly) k tomu uvedla: *„Převážně v době krize chápe Evropská komise téma diskriminace jako svou hlavní agendu, kterou je zapotřebí ještě více posílit. Naopak české předsednictví se rozhodlo v diskuzi (na téma diskriminace) pokračovat, ale pouze na technické úrovni.“*

Počátkem dubna dokonce velkou většinou přijal Evropský parlament novou antidiskriminační směrnici, která má doplnit nejen principy zákazu diskriminace, ale také platné směrnice o diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu na pracovním trhu i mimo něj, o diskriminaci na pracovním trhu a o rovnosti mezi ženami a muži.

Nově přijatá směrnice má omezit přímou i nepřímou diskriminaci na základě náboženského vyznání, víry, věku nebo zdravotní péče. Doplnuje dosavadní legislativu EU nikoliv v rozsahu zákazu diskriminace, nýbrž v rozsahu situací, na něž se zákaz diskriminace vztahuje. Nová směrnice má totiž zabránit diskriminaci v těch oblastech,

¹⁰ <<http://www.justice.cz>> oficiální server českého soudnictví

¹¹ BOUČKOVÁ, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies. 2004.

kteře jsou dosud svěřeny spíše do právní úpravy členských států jako je sociální zabezpečení, zdravotní péče nebo vzdělávání. Podle poslanců nebude mít směrnice dopad na rozdělení pravomocí mezi Unii a členské státy.¹²

¹²TOMÁŠEK, Michal. Evropský parlament opět rozšířil zákaz diskriminace. 2009. Dostupné v mediální databázi <<http://www.financninoviny.cz>>.

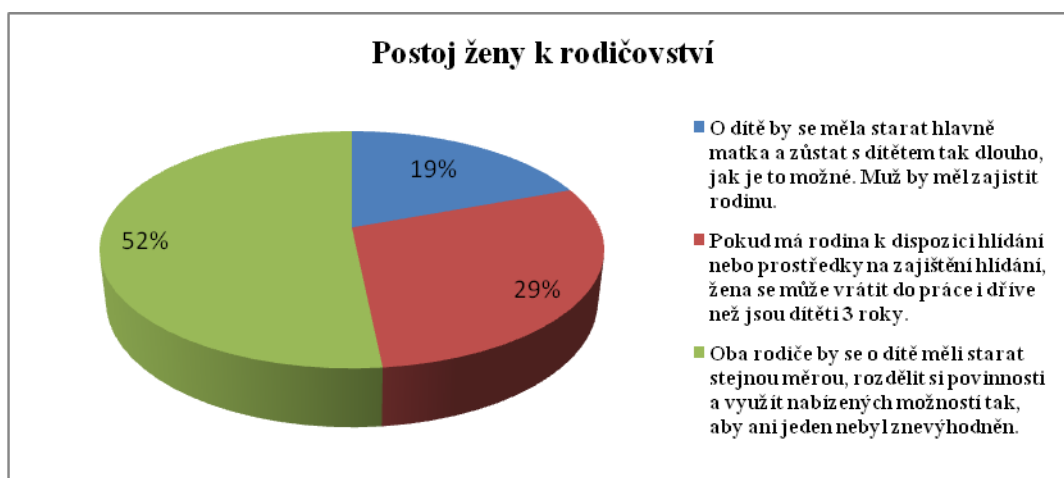
4 Analýza současné situace

4.1 Harmonizace v rámci rodiny

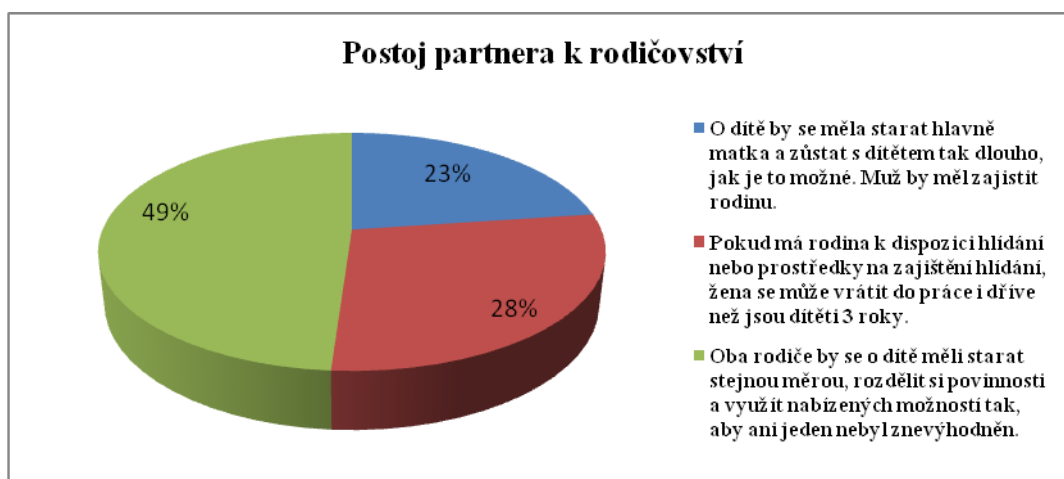
První část dotazníkového šetření jsme věnovali tomu, jaké podmínky má žena pro vykonávání mateřských povinností v rámci rodinného zázemí, jaké postoje zaujímá k rodičovství a péči o dítě ona a jak se k tomu staví její partner. V době plánovaného rodičovství nás zajímaly hlavní důvody proč se žena rozhodla dítě nebo děti mít a také kdo v rodině nastoupil na rodičovskou dovolenou a jakou formu čerpání dávek zvolili a proč.

4.1.1 Postoje v rodině

Zjistili jsme, že v souhrnu se ženy i muži k rodičovství staví téměř stejně. 20 % se domnívá, že by se o dítě měla starat hlavně matka a to tak dlouho jak je to jen možné. 28 % si myslí, že pokud má rodina k dispozici hlídání nebo prostředky na zajištění hlídání, že se žena může vrátit do práce i dříve než jsou dítěti 3 roky a 52 % zastává názor, že by se o dítě měli starat oba rodiče stejnou měrou, rozdělit si povinnosti a využít nabízených možností tak, aby ani jeden nebyl znevýhodněn.



Postoje partnerů se sice v konečné počtu odpovědí neliší, ale podíváme-li se na výsledky v jednotlivých rodinách podrobněji, shodují se názory žen a mužů z 46 %, ve zbytku případů se partneři rozcházejí, ve 13 % pak zásadně – jeden z partnerů se domnívá, že péče o dítě je výhradně povinností matky a druhý, že partneři by se na výchově měli podílet rovným dílem. V 7 % je to právě žena, která by ráda “rovné dělení” zatímco partner nechává vše na ní. Bezpochyby existují ženy, kterým tradiční rozdělení rolí vyhovuje, ale vzhledem k tomu, že neochotu partnera na zapojení se do péče o dítě a/nebo domácnost uvedlo jako hlavní překážku harmonizace práce a rodiny dokonce 15 % respondentek, je zjevné, že ženy začínají více myslet i na sebe a ač je pro ně rodina bezpochyby důležitá, nehodlají úplně obětovat svou existující nebo potenciální profesní kariéru.



Pocit nedostatečného porozumění ze strany partnera je všeobecně považováno za další problém. Pomoc ženě s domácností a dětmi je jedna věc, ale možná ještě důležitější je psychická stránka – muži nejsou ochotni vcítit se do role ženy, od které se očekává, že bude zvládat všechny povinnosti, pečovat o domácnost, o dítě i o manžela, a která se má třeba po několika letech strávených doma vrátit do práce. Pochopitelně z toho má obavy, chybí jí sebedůvěra a často právě bohužel i podpora a pochopení partnera.

4.1.2 Rozložení rolí

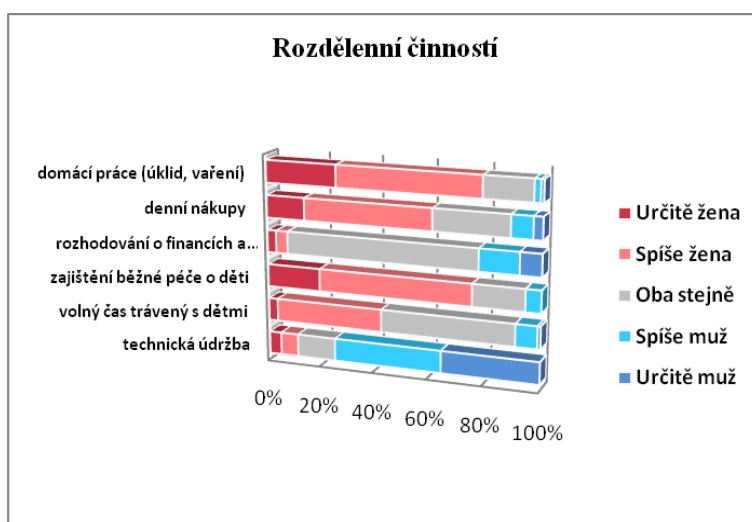
Otázku na rozložení rolí jsme položili jednak proto, abychom zjistili jaká je dnes v českých domácnostech situace, ale také abychom současný stav mohli porovnat s průzkumem, který na toto téma proběhl v roce 2005¹³.

79 % respondentek uvedlo, že domácí práce vykonávají ony, zatímco v roce 2005 to uvedlo celých 87 %. Spíše nebo určitě muž uklízí a vaří ve 3 % domácností a rovným dílem se o tyto povinnosti dělí zbylá téměř pětina rodin.

Denní nákupy dělá 61 % žen oproti 68 % v roce 2005, více nakupuje 11 % mužů, zatímco v roce 2005 to bylo pouze 3 % mužů, 28 % párů nakupuje přibližně na půl, což je stejný poměr jako před čtyřmi lety.

V roce 2005 o financích a investicích rozhodoval ze 7 % spíše nebo určitě muž, ze 22 % spíše žena a v 71 % případů to byla sdílená zodpovědnost, podle výsledků našeho průzkumu rozhoduje o finančních záležitostech ze 70 % dvojice stejně, z 22 % spíše muž a v 8 % spíše žena.

Co se technické údržby týče, role se nemění – podobně jako před 4 lety je to ze 75 % zodpovědnost mužů, v 11 % spíše žen a 14 % pak vykonávají tyto činnosti rovným dílem.

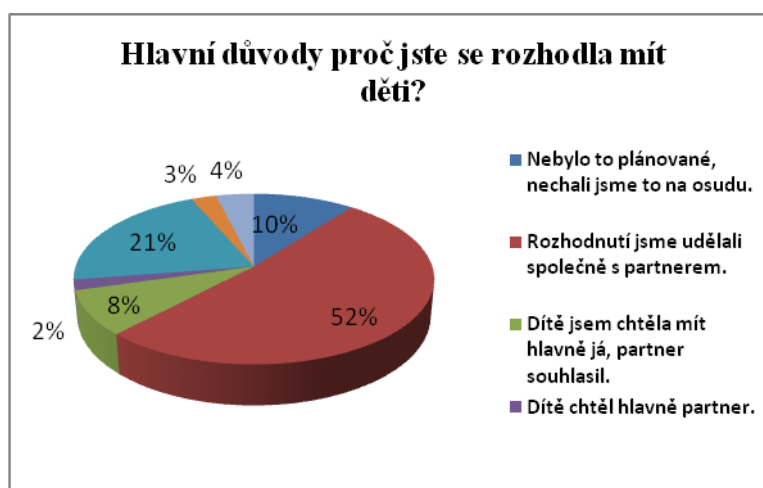


¹³ Průzkum „Zaměstnání a péče o děti“ Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. 2005.

Shrneme-li ale pro lepší představu zjištěné celkové podíly na činnostech v rodině, žena obstarává minimálně dvě třetiny provozu domácnosti¹⁴, takže o rovném rozdělení povinností se zatím hovořit nedá, ale měli bychom uznat, že se muži zapojují do chodu domácnosti rozhodně více než před čtyřmi lety.

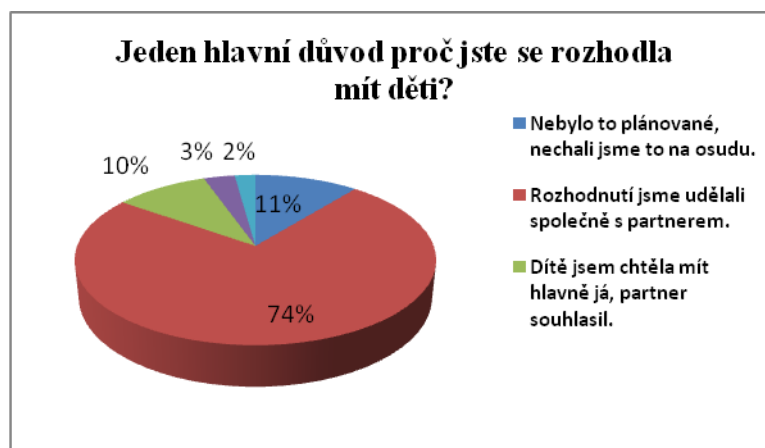
4.1.3 Důvody mít děti

Tuto poměrně soukromou otázku týkající se důvodů proč se žena resp. pár rozhodl mít děti, jsme ženám položili, protože doufáme, že to dokreslí představu o českých rodinných poměrech. Také bychom tím rádi vyvrátili argumenty a stereotypní představy vycházející z výroku „to žena chtěla mít dítě, tak ať se o něj stará“. A opravdu více než polovina žen volila odpověď, že rozhodnutí mít děti udělali společně s partnerem. Desetina respondentek uvedla, že dítě nebylo plánované, v 8 % případů dítě skutečně chtěla hlavně žena, ve 2 % dítě chtěl hlavně partner. Celá pětina žen přiznala, že jejich rozhodnutí ovlivnilo to, že jejich vrstevnice děti už mají, že od nich rodina očekává, že na dítě „mají věk“. 3 % žen mělo pro otěhotnění nespécifikované zdravotní důvody a 4 % pak důvody jiné – např., že doufají, že v dětech najdou smysl života, že s partnerem „prostě mají rádi děti“, jedna matka podala vysvětlení, že konečně našla ideálního partnera a otce svých dětí.



¹⁴Ženy tráví neplacenou prací v domácnosti o 2,55 hodin denně více než muži

Když měly ženy uvést pouze jeden hlavní důvod proč si potomka pořídily, jednoznačně (74 %) uvedly, že to bylo rozhodnutí, na kterém se se svým partnerem shodly.



4.1.4 Rodičovská dovolená

V České republice náleží otcům právo využít rodičovskou dovolenou od roku 2001. V evropském kontextu patříme mezi země, které tuto možnost legislativně umožnily poměrně pozdě. Daleko dříve byla tato možnost uzákoněna a využívána ve skandinávských zemích, kde otcové pečovali o své malé děti formou rodičovské dovolené již od 70. let 20. století.¹⁵

V České republice nastupuje na rodičovskou dovolenou přibližně 1 % mužů. Nám se bohužel nepotvrdilo ani to, z celkového počtu odpovědí ve 100 % čerpaly rodičovskou dovolenou ženy. Takže ženy se sice společně s partnerem rozhodnou, že si pořídí dítě, relativně velké procento mužů se podílí na péči o domácnost a dítě, ale tím kdo dlouhodobě přeruší pracovní kariéru jsou zatím jen ženy. Nabízí se hlavní vysvětlení – muži v České republice podle statistik stále vydělávají o 30 % více než ženy, takže pro rodiny je výhodnější ponechat si jeden vyšší příjem a místo nižšího pobírat rodičovské příspěvky. Žena stejně musí na mateřskou a automaticky pak nastupuje i na rodičovskou dovolenou. Nešporová identifikuje tři hlavní důvody, které

¹⁵ NEŠPOROVÁ, Olga. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. Gender, rovné příležitosti číslo 1/2006.

motivují páry k rozhodnutí, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil muž: „*Stránka finanční, dále pracovní záležitosti a možnosti zaměstnání nebo podnikání obou rodičů a v neposlední řadě také osobnostní rysy rodičů. Jejich vzájemný vztah a ochota ženy přenechat otci celodenní péči o dítě i ochota muže tento úkol přijmout. Pracovní záležitosti hrají v rozhodování ohledně využití rodičovské dovolené otci klíčovou úlohu. Muži ji často využívají v těch případech, kdy je pro jejich partnerku výhodnější pracovat, například aby neztratila pracovní místo, pozici v zaměstnání nebo klienty při podnikání. Rovněž výrazně vyšší mzda ženy oproti mzdě muže může vést k tomu, že se rodiče rozhodnou pro možnost, že rodičovskou dovolenou využije muž. Vždy se jedná o společné rozhodnutí obou rodičů a důležitý je nejen přístup muže, ale i jeho partnerky.*“

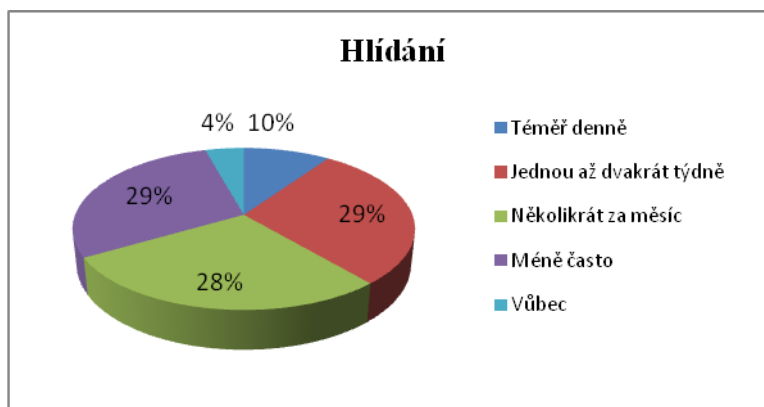
Jak jsme již zmínili, odpovědi pocházely od vysokoškolsky vzdělaných pracujících žen, kde je velká pravděpodobnost, že budou tyto podmínky splněny, minimálně z finanční stránky tyto ženy pravděpodobně vydělávají minimálně stejně nebo i více než jejich partner. Přesto však v žádném případě rodičovskou dovolenou muž nečerpal. Vysvětlení nejspíše musíme hledat jinde, většině žen zdá se tato situace vyhovuje. Otázkou je do jaké míry je to rozhodnutí jejich vlastní a jak moc se jen přizpůsobují představě „správné matky“, kterou převzali od matek svých (které ale vyrůstali ve velmi odlišných společensko-politických podmínkách), a která zdá se v naší společnosti stále převládá. *Nepsané společenské normy se v tomto případě mění pomaleji než zákony. Zatímco z právního hlediska je vztah obou rodičů k dítěti rovnocenný a stejný je dnes i legislativní nárok matky a otce na rodičovskou dovolenou, fakticky tomu tak není, neboť ve společnosti jsou stále zakotveny a dodržovány normy pramenící z dob minulých.*¹⁶

V České republice hovoříme o konceptu tzv. „intenzivního mateřství“, podle kterého se pro dobrou matku stává hlavní prioritou její dítě, kterému věnuje veškerý svůj čas a energii a zájmy vlastní staví do pozadí. Tato ideologie je v souladu s pojetím tradiční rodiny, kde přetrvává striktní rozdělení mužsko-ženských rolí. „*Mateřství je vnímáno jako takřka synonymické s ženstvím, oboje tvoří stejnou část identity. Pečování*

¹⁶ NEŠPOROVÁ, Olga. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. Gender, rovné příležitosti číslo 1/2006.

je významově spojeno s feminitou, a ta je zase spojena s možností mít děti. Ideologie mateřství zůstává zpravidla dlouho neotřesenou i v případech, kdy v praxi dochází k mnoha změnám a transformacím generových rolí.“ ... „Hegemonický diskurz mateřství určuje, jak má vypadat správné mateřství, a předem vylučuje jakékoliv jiné alternativy. Svazuje ženy identitou pečivatelky o blaho ostatních. Neposkytuje ale matkám stejně velký sociální a ekonomický status jako mají muži, ať naplní požadavky dobrého mateřství sebelépe.“¹⁷

Mezi základní zásady uznávané ve společnosti podle Dudové patří, že „matka patří k dítěti“ – měla by se mu věnovat na 100 % a maximálně si to užívat. Dále, že „minimálně do tří let by dítě mělo být s matkou“ – v české společnosti převládá představa, že do tří let matka dítě nemůže opustit více než na pár hodin, a ve třech letech už je zralé na kolektiv. A zatřetí, že správná žena zvládne všechno sama bez pomoci chův či pomoci na uklízení. Podíváme-li se na výsledky otázky jak často vám někdo cizí hlídá dítě, dozvíme se, že 60 % žen neopustí své dítě nikdy nebo maximálně několikrát za měsíc.



Přitom co se týče zásady „matka patří k dítěti“ podle novějších psychologických studií děti nerozlišují pohlaví pečovatele a pokud se o ně stará muž, je tzv. primárně pečující osobou, chovají se k němu stejně jako matkám. V různých zemích jsou pozitivně hodnoceny jiné strategie, např. ve Francii převládá názor, že dítě kolektiv

¹⁷ DUDOVÁ, R. Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství. Pp. 25-29 in Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy. Praha: Gender Studies. 2007.

potřebuje už od jednoho roku, jinak se podle psychologů nemůže správně socializovat, atd.

I když jak vidíme není složité najít argumenty a tato tři tvrzení vyvrátit, ve výsledném efektu většina žen volí následující scénář „harmonizace“ rodiny a práce: před založením rodiny pracují naplno s kvalifikací i ohodnocením velmi srovnatelnými s muži, po narození dítěte ale zůstávají doma na tři roky a zpravidla rovnou navážou s druhým dítětem aniž by reálně počítaly s tím, že se na své původní místo vrátí. V porovnání s ostatními evropskými zeměmi se v Česku do původního zaměstnání vrací nejmenší procento lidí a celá polovina matek dnes končí rodičovskou dovolenou ukončením pracovního vztahu.

Za takových podmínek není divu, že velké množství žen v současné době odkládá založení rodiny, což potvrzuje i fakt, že je průměrný věk našich respondentek 31 let.

Přínosy většího zapojení mužů do péče o domácnost a dítě shrnuje Maříková: „*Sledujeme-li dopady výraznější participace mužů v každodenní péči o dítě a při jeho výchově, pak můžeme identifikovat zejména sociálně-psychologickou a sociální rovinu v dimenzi vlivu na psychiku a osobnost rodiče (otce i matky), na psychiku a osobnostní vývoj dítěte, na - uspořádání genderových rolí v rodině i mimo ni, na vztahy v rodině, jejich kvalitu a stabilitu a na profesní uplatnění a možnosti kariérového rozvoje obou rodičů.*”¹⁸ Zapojením do každodenní péče o dítě získávají muži novou zkušenost, která se formou sebeuspokojení pozitivně promítá do jejich psychiky i do vztahu k dítěti. U mužů se také prohlubuje senzitivita vůči druhým a bylo navíc prokázáno, že pečující otcové udržují a kultivují své komunikační a vztahové dovednosti, což jim může být ku prospěchu právě na trhu práce. Přítomnost obou rodičů má údajně výrazně pozitivní dopad na vývoj dítěte, a to nejen z hlediska genderu, ale také proto, že rodiče nejsou osobnostně identičtí. Velmi pozitivní efekty má pečování mužů i na partnerský vztah, zejména žena tím získává více prostoru pro seberealizaci nejen v rámci rodiny. Obecně je možné říct, že tam, kde se na péči podílí i otec, bývá spokojenější i matka a v případě

¹⁸ MAŘÍKOVÁ, HANA. Otec v péči o dítě a při jeho výchově. Zpravodaj Gender Studies Rovné příležitosti do firem. Vydání 3/2006.

zániku rodičovského vztahu dochází mnohem méně často k zániku výkonu rodičovské role otce.

V rodině s pečujícím otcem se navíc dítě dostává do kontaktu s novým genderovým modelem péče, který není výhradně ženský, femininní a zvyšuje se tím šance napodobování takového modelu v budoucím životě dítěte. Péče by tak časem nemusela být vnímána jako faktická a morální povinnost žen.

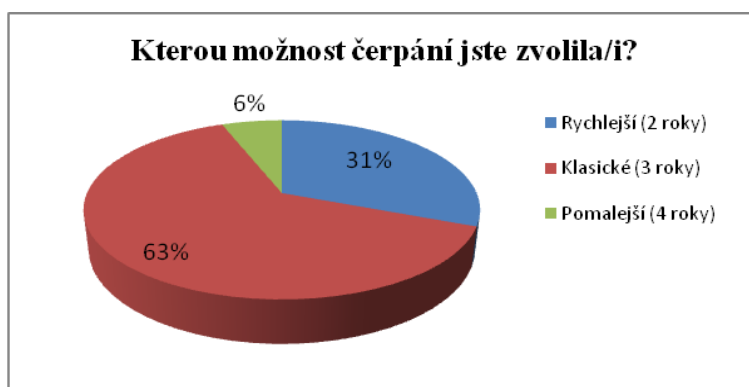
Množství příkladů dobré praxe ze zahraničí dokládá úspěšnost této strategie. V České republice by pravděpodobně bylo neakceptovatelné zavedení otcovských kvót, jako tomu je ve skandinávských zemích, s úspěchem by se ale mohla setkat opatření podporující větší flexibilitu ve schématech rodičovské dovolené tak, aby ji měli zaměstnanci možnost čerpat najednou nebo po částech, jako tomu je třeba v Rakousku. Další ověřenou možností motivace většího zapojení mužů je prodloužení celkového času dovolené v případě že na ní participuje i otec. Na Islandu se kupříkladu osvědčilo zavedení tzv. princip 3x3, který vymezuje čas plnění rodičovských povinností v raném věku dítěte do tří měsíců volna pro matku, tří měsíců pro otce a tří dalších měsíců dle dohody mezi nimi, vždy s výplatou 80 % původního platu. Výsledkem reformy je situace, kdy si až 90 % mužů si své 3 měsíce vybírá. Přesto že zbývající volitelné tři zůstávají převážně na ženách, podmínky na trhu práce pro ženy i finanční situace rodin se výrazně zlepšily a muži se celkově mnohem více zapojují do péče o děti.

4.1.5 Způsob čerpání rodičovských příspěvků

Převažuje vědecký názor, že děti se rodí tam, kde mají matky pro sladování rodičovství s prací dobré podmínky a naopak se nerodí tam, kde má žena velmi omezené možnosti se na trh práce vrátit. Vědci došli k zajímavému zjištění, že s těmi dobrými podmínkami pravděpodobně nesouvisí délka mateřské a rodičovské dovolené, že naopak v Evropě platí, že delší rodičovská je spíše opatřením protirodinným. Nejméně dětí se rodí v Itálii, Španělsku a Řecku, ale také v Německu či Rakousku. Naopak více ve Francii,

Švédsku, Dánsku, Norsku, Holandsku, Velké Británii či Irsku¹⁹. Situaci u nás komentuje Marxová-Tominová: „V České republice je sice zaměstnanost žen vysoká, ale v rámci celé EU máme největší rozdíl v zaměstnanosti žen s dítětem a bez něj - což znamená, že uplatnění matek na pracovním trhu je velmi složité.“

Česká republika se rozhodla jít cestou pružného čerpání rodičovských příspěvků, čímž dala rodičům možnost volby. Zajímalo nás, zda ji využily a kolik si zvolilo každou možnost a jaké je k tomu vedly důvody. Otázka na důvody čerpání právě toho konkrétního typu příspěvku byla jediná otevřená otázka a zodpovědělo ji celých 68 %.



Zjistili jsme, že 31 % žen si vybralo rychlejší, dvouletou variantu nejčastěji s odůvodněním, že do 2 let by rády měly další dítě. Druhým nejčastějším vysvětlením bylo, že po více než dvou letech by bylo složité znovu nastoupit, žena by si nebyla tak jistá svými profesionálními schopnostmi a musela by se většinu věcí učit znova.

Drtivá většina (63 %) jako optimální dobu považuje „zlatou střední cestu“ 3 roky. Argumentují zejména tím, že první tři roky jsou v životě dítěte nejdůležitější. Pro část žen byl důležitý fakt, že je to doba po kterou je zaměstnavatel nucen jim držet místo. Část své rozhodnutí vysvětlila tím, že dříve není dítě kam dát – jesle nejsou k dispozici a školky často nepřijímají ani tříleté děti, natož dvouleté. Nemalá část žen uváděla jako rozhodující finanční důvody – buď jako vysvětlení proč nezvolily dvouletou variantu, protože neměly před odchodem na mateřskou a rodičovskou

¹⁹ V míře plodnosti v rámci EU vede katolické Irsko, kde se ale od 70. do 90. let snížila na polovinu. Od poloviny 90. let opět mírně stoupla a zároveň s ní se výrazně zvýšila zaměstnanost žen.

dostatečně velký příjem nebo by si rády s dítětem zůstaly 4 roky, ale výše příspěvku je tak malá, že si to nemohou dovolit.

6 % žen, které se rozhodly s dítětem zůstat doma po dobu čtyř let, tak činily buď proto, že s dítětem chtějí zůstat co nejdéle nebo volí strategii takovou, že ve čtvrtém roce života dítěte na část dne umísťují do školky a současně pracují. Zvláštním „nedobrovolným“ důvodem jsou ženy nezaměstnané, pracující jako osoby samostatně výdělečně činné, které nemají možnost volby. Bez ohledu na délku a výši příjmu a výše nemocenského pojištění mají automaticky nárok pouze na čtyřletou variantu.

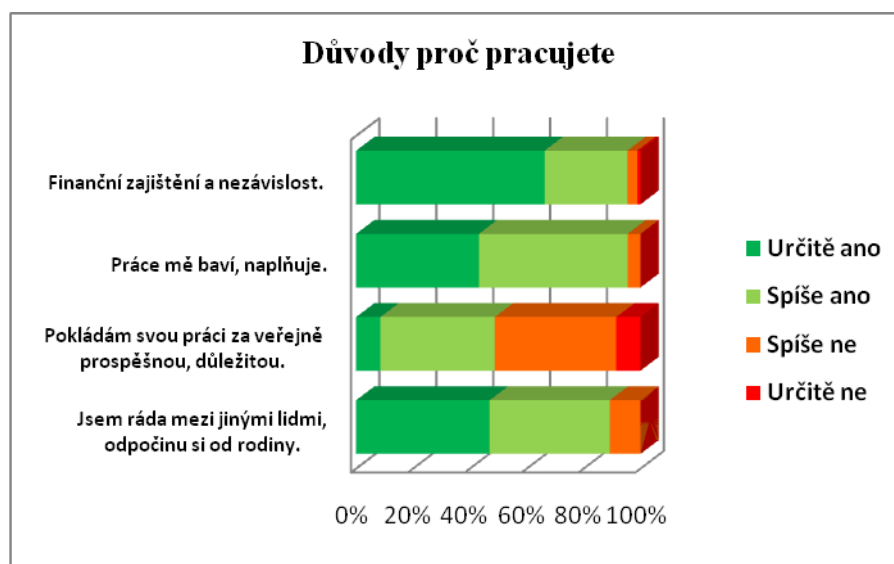
4.1.6 Informovanost žen

Poslední otázku, kterou jsme položili v souvislosti s odchodem na mateřskou a potažmo rodičovskou dovolenou bylo, jakým způsobem ženy získaly nejužitečnější informace o svých právech a možnostech. Z nabízených možností „od zaměstnavatele“, „od své účetní nebo daňové poradkyně“ (zde jsme mysleli zejména na osoby samostatně výdělečně činné), „na úřadě“, „od přátel (kamarádek, známých)“ nebo „na internetových stránkách“ se jednoznačným vítězem stal internet, který při získávání informací využilo bezmála polovina respondentek.



4.2 Harmonizace v rámci zaměstnání

Již jsme se zabývali důvody, proč se ženy rozhodly mít děti. Měli bychom se tedy logicky zeptat i na jejich hlavní motivace proč chodit do práce. Většina žen považuje finanční ohodnocení za důležitý důvod. Stejně důležitý je pro ně fakt, že je práce baví a naplňuje a že jsou rády ve společnosti jiných lidí než jen rodiny. Přibližně polovina respondentek považuje svou práci za nějakým způsobem veřejně prospěšnou nebo důležitou, polovina je opačného názoru.



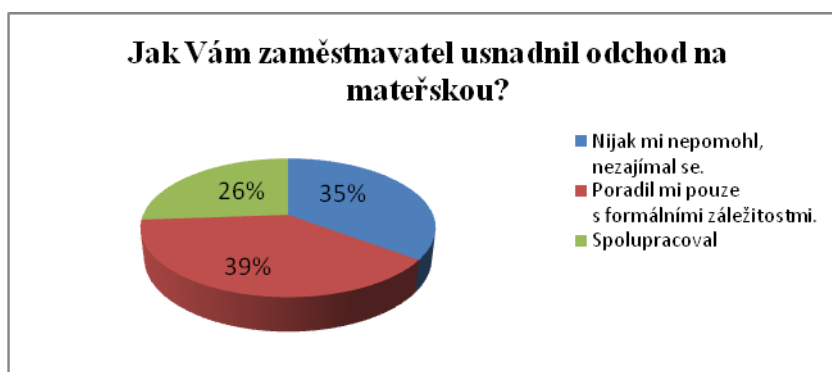
Porovnáme-li tyto výsledky s průzkumem uskutečněným před čtyřmi lety²⁰, 80 % žen uvádělo, že pro ně má práce určitě význam jako prostředek finančního zajištění. V našem průzkumu to uvedlo 66 % respondentek. Pro zbylou většinu je to pak spíše důležitý důvod. V roce 2003 chodilo do zaměstnání 90 % žen, protože je práce bavila, 95 % to uvedlo v našem dotazníku. Svou práci nyní pokládá za důležitou necelá polovina žen (49 %), před čtyřmi lety to byl podstatný důvod pro 78 % žen. A konečně do práce si chodilo před čtyřmi lety i dnes mezi jiné lidi odpočinout od rodiny 90 % žen.

Lze namítnout, že výčet důvodů není taxativní a že se hlavní motivace mohou měnit s věkem, ale vybrané důvody patří bez pochyby mezi ty nejdůležitější

²⁰ KRÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Sociologický ústav AV ČR. 2003.

a minimálně o našem vzorku můžeme konstatovat, že ženy pracují pochopitelně kvůli výdělku, ale také proto, že je práce baví a naplňuje a jsou rádi ve společnosti jiné než jen se svou rodinou. Tato fakta by si měli uvědomit zaměstnavatelé a pokusit se spolupracovat, jejich motivaci využít a pomoci ženám lépe rodinný a pracovní život skloubit.

A právě to bylo mou další otázkou – jak se choval jejich zaměstnavatel, když odcházely na mateřskou dovolenou, jakým způsobem jim odchod usnadnil, jestli měl zájem vyjít jim vstříc při snaze kombinovat práci a rodinu, či zda se omezil na vyřízení formálních záležitostí, případně zda se neangažoval vůbec.

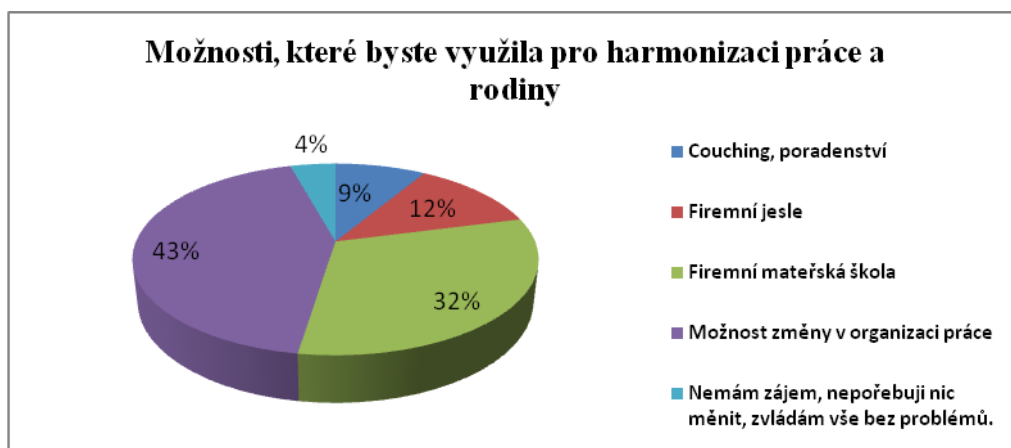


Dozvěděli jsme se, že v 35 % případů zaměstnavatel ženě nepomohl nijak, o její odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou se nezajímal, nenabídl jí žádnou možnost jak se vrátit do práce na jiný než plný úvazek. Měli bychom připomenout, že žena nemá ze zákona povinnost oznámit těhotenství nebo odchod na mateřskou dovolenou, podle nepsané úmluvy informuje žena zaměstnavatele nejpozději tři měsíce před porodem. V této souvislosti však uvádí mnoho žen, že v okamžiku kdy oznámí, že budou odcházet na mateřskou dovolenou, že s nima zaměstnavatel „přestává počítat“, že jim nejsou zadávány důležité úkoly a pokud se zajímají o možnosti jak by případně mohly nastoupit do práce dříve - na zkrácený úvazek nebo jinou formou organizace práce, že se setkávají se zamítavým postojem.

39 % zaměstnavatelů ženě pouze asistovalo s vyřízením potřebných formálních záležitostí, resp. zákonných povinností, které zaměstnavatel má. Čtvrtina žen byla schopna si dojednat zmíněné úpravy v organizaci práce formou částečného úvazku, jedna respondentka mohla využít nabídky firemní školky.

Zjištěná čísla se značně rozcházel s odpověďmi na otázku jaká opatření by ženy uvítaly pro lepší kombinaci pracovního a rodinného života. Pouze 4 % žen uvedly, že nepotřebují v nastavení svého života nic měnit, že rodičovské povinnosti zvládají bez problému. Tyto ženy však jednoznačně rodinu preferují před pracovní kariérou a uplatněním. Ostatní ženy zvolily zpravidla několi možností, jak by si uměly představit sladění rodinné a pracovní zátěže.

S největším ohlasem (43 %) se setkala nabídka alternativních a flexibilních forem práce, celá třetina by neváhala umístit své dítě do firemní školky, 12 % matek by využilo firemních jeslí a 4 % by uvítalo mateřskou a rodičovskou dovolenou asistovanou zaměstnavatelem.



Již teď můžeme udělat závěr, že celkově nejsou tzv. family friendly formy práce využívány tak často, jak by být využívány mohly a v jaké míře by si to ženy přály. Podíváme se nyní podrobněji na problematiku jednotlivých opatření.

4.2.1 Firemní jesle a školky

12 % respondentek by využilo možnost dát dítě do firemních jeslí, třetina dotazovaných by dala dítě do školky provozované svým zaměstnancem. Firemní školky existují běžně ve vyspělých evropských zemích, například v Německu, Francii či Velké Británii. V Česku výhodné služby pro zaměstnance nabízí jen málo firem, většinou těch nadnárodních, z celého počtu našich odpovědí k tomu měla příležitost pouze matka jedna.

Zřízení firemních jeslí nebo školky patří mezi poměrně nákladný firemní program na podporu úspěšné kombinace rodiny a práce u zaměstnanců a pod tlakem ekonomické krize je pochopitelné, že firmy i přes velký počet žen na mateřské dovolené se zakládáním spíše vyčkávají a čekají jak se situace vyvine.

I proto nelze jen spoléhat na to, že si zaměstnanci uvědomí výhody, které by tato zařízení přinesla, ale že je stát bude nějakým způsobem motivovat – např. tím, že by si náklady spojené se založením a provozem firemního zařízení péče o děti mohl zaměstnavatel odečíst z daní. Tomu tak nebylo až do chvíle, kdy MPSV představilo tzv. prorodinný balíček a koncept miniškolek. Jde o moderní kombinované zařízení „školičko-jeslí“, které má tři hlavní výhody – náklady na zřízení a provoz miniškoly jsou daňově uznatelné (a rodiče přispívají na úhradu dle dohody se zřizovatelem), přísné hygienické a prostorové nároky se na miniškoly nevztahují, požadovány jsou podmínky přiměřené limitovanému počtu dětí a odborný personál se pak může individuálně věnovat různým věkovým skupinám dětí²¹. Nedostatky tohoto modelu popisuje Kolářová: *“Mínusem je fakt, že pokud by firma zřídila takové zařízení s omezeným počtem míst, bylo by umístění dítěte velmi exkluzivním benefitem jen pro vybrané zaměstnance a zaměstnankyně firmy. A s takovými opatřeními vždy firmy zacházejí velice obezřetně. Miniškoly, kde o děti pečuje pouze jedna osoba, navíc v sobě nesou jednu velkou překážku: pokud se této jedné osobě cokoli stane, onemocní, dojde k úrazu, či se jen bude potřebovat vzdálit, ocitnou se děti bez péče, bez dozoru.”*²²

Hlavní problém je ale právě v omezení počtu dětí – miniškoly se totiž zřizují pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let. A o zřízení školky v současné době z důvodů finanční nákladnosti uvažují především velké firmy, a ty potřebují mnohem větší kapacitu.²³ Opět tedy platí, že pokud by se firmy rozhodly zřídit zařízení dle stávajícího školského zákona, musejí se řídit přísnými normami. Nesporným přínosem tohoto

²¹ <<http://www.firemni-skolky.cz>>

²² KOLÁŘOVÁ, JITKA. Firemní školky: zatím ve slepé uličce? 2009. Dostupné v mediální databázi <<http://feminismus.cz>>.

²³ Zkušenosti firem ukázaly, že i v poměrně malé firmě (100 zaměstnanců/zaměstnankyň) je nutná kapacita nejméně 7 dětí, u velkých firem se jedná už o 30 až 50 dětí.

nového opatření je ale určitě to, že v případě, že požadavky splní, dostanou dotace od státu a budou si moci související náklady odečíst z daní.

4.2.2 Změny organizace práce

Flexibilní pracovní režim může mít různé podoby – buď se týká délky pracovní doby jako např. zkrácený úvazek, sdílení místa (job sharing) nebo umístění pracovní doby, resp. klouzavou pracovní dobu – zaměstnanec má určité množství práce a je na něm, kdy ho odpracuje, třetí možností je pak distanční práce nebo práce z domova (home office).

Různé formy úpravy pracovního poměru jsou u nás obecně nejrozšířenějším a v podstatě téměř jediným způsobem jak jsou zaměstnavatelé ochotni vyjít matkám vstříc. Podle výsledků našeho průzkumu této možnosti celkově využívá 27 % žen a uvítalo by ji celých 43 % respondentek. Pochopitelně ne každý styl řízení a ne každý typ práce umožňuje taková opatření. Pozitivem však je, že v tomto případě nezáleží až tak na velikosti firmy - zřídit jesle nebo školku si díky vysokým provozním nákladům může dovolit pouze velká firma, domluvit se na úpravě úvazku může i malý zaměstnavatel, záleží pouze na jeho dobré vůli a snaze a vypovídá to o pružných moderních organizačních systémech. Naopak pro malou firmu může znamenat ztráta jednoho zaměstnance a jeho znalostí a odborných zkušeností velký problém.

Pozitivní poznatky z využívání flexibilních forem prezentuje řada zemí.²⁴ Například v Rakousku flexibilní pracovní dobu využívá až 91% podniků, práci na částečný pracovní úvazek 87 % podniků. Tento způsob zaměstnávání přináší bezesporu řadu obecných výhod jako větší motivaci, nižší náklady na administrative, umožňuje lépe plánovat a zvyšuje se výkonnost pracovníků. I Británie má s těmito formami práce velké zkušenosti. Svědčí o tom například skutečnost, že v roce 2005 podniky v Británii využívaly své pracovníky z téměř čtvrtiny na částečný pracovní úvazek. V témže roce to

²⁴ MOSTÝN, MILAN. Závěry konference Svazu průmyslu ČR: Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé. 2008.

Dostupné v mediální databázi: <<http://www.spcr.cz>>.

bylo v případě České republiky pouze ze 4,8 %. Na nedostatečné využívání flexibilních forem práce v ČR poukázala v této souvislosti Marie Bílková z Ministerstva práce a sociálních věcí: „*Jsmo oproti některým zemím EU stále ještě konzervativní, a to jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. Pouze pět procent pracovních úvazků je flexibilních,*“ poznamenala Marie Bílková. Podle statistiky tak ČR zaostává i za mnohými zeměmi EU, například v Polsku a v Rumunsku dosahuje podíl flexibilních firem zaměstnávání téměř deseti procent. Dle mého názoru situaci v České republice vysvětlují tři hlavní důvody: za prvé zaměstnavatelé nemají dostatečné informace nebo povědomí o přínosech těchto forem zaměstnávání, dále zaměstnanci nejsou dostatečně odvážní ve vyjednávání těchto podmínek a v neposlední řadě neexistovala zatím dostatečná podpora zvýšeného využívání flexibilních forem práce ze strany státu, ať ve formě publicity nebo snížením daňové zátěže. V kontextu současné světové krize, kdy místní společnosti redukuji pracovní místa ve velkém tyto formy jednoznačně nabývají na významu, protože je to jeden ze způsobů, jak současné situaci lépe čelit.

4.2.3 Coaching

Podle našich zjištění žádný zaměstnavatel nenabídl ženám možnost coachingu, tedy poradenství, jakousi asistovanou mateřskou/rodičovskou dovolenou. Ač jde o v Čechách málo známý koncept, desetina žen zná principy pravděpodobně ze zahraničí a tyto ženy se domnívají, že by to ulehčilo harmonizaci rodinného a pracovního života.

Cílem tohoto poradenství je hlavně usnadnění návratu do práce po mateřské či rodičovské dovolené a v zahraničí zaznamenává tato strategie velký úspěch. Zaměstnavatel (resp. příslušný pracovník personálního oddělení) kromě pouhého zajištění předání povinností a vyřízení povinných formálních záležitostí, ženu před odchodem na mateřskou informuje o možnostech, které firma nabízí, zda a za jakých podmínek může například využít firemní školky, jestli by po určité době měla zájem nastoupit na částečný úvazek, atd. Během plnění mateřských povinností jsou ženy se svým poradcem/poradkyní v kontaktu buď pravidelně osobně nebo jsou minimálně emailem informovány o dění ve firmě, přizývány na společenské akce a podobně. Pro ženy (a v případě, že na rodičovskou dovolenou nastoupí muž, tak pro otce) je tak mnohem snazší představa, že se do práce (brzy) vrátí s pocitem, že nejsou úplně

“mimo”, že ví co se ve firmě děje, a že nebude velký problém naskočit zpět do rozjetého vlaku. V současné době je běžnou praxí, že žena s děním a lidmi ze svého pracoviště neudrží žádné nebo minimální neformální styky a pro ženu je představa návratu stresující, často ho odkládá nebo nenastoupí vůbec. Je prokázáno, že tento nástroj pomáhá firmám udržet si kvalitní zaměstnance, a že má pozitivní vliv i na nábor nových sil.

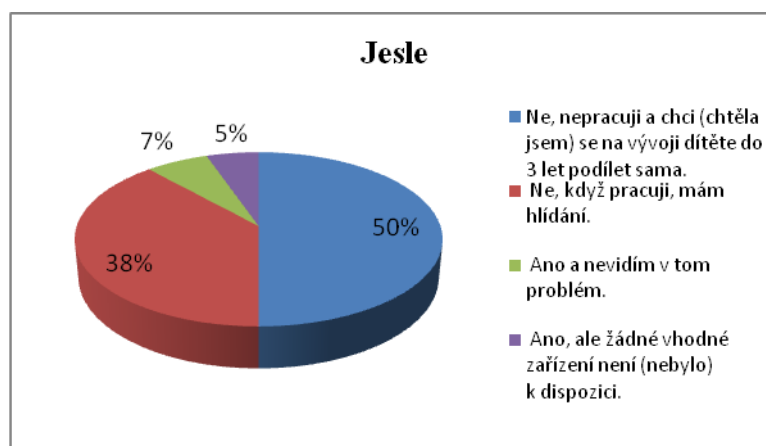
Tato možnost samozřejmě přichází v úvahu pouze u středně velkých nebo spíše velkých firem, ale i malý zaměstnavatel může v rámci možností poradit, projevit zájem a rodiče tím motivovat k brzkému návratu.

4.3 Kolektivní zařízení péče o děti

Názory respondentů na institucionální péči, tedy jesle pro děti do tří let a mateřskou školu do šesti let, se ve většině shodují: jesle spíše ne, školka bez problémů. V české společnosti převládá názor, že jsou první tři roky v životě dítěte rozhodující, a že se potřebuje vztahovat k jedné/dvěma nejbližším lidem, že do tří let života se tvoří jeho osobnost. Některé odpovědi poukazují i na to, že do třetího roku života není ještě plně funkční imunitní systém dítěte a je tak mnohem náchylnější k nemocem.

4.3.1 Jesle

Pouhých 6 % žen nevidí problém s využíváním jeslí a zajímavé je, že jak už jsme uvedli v minulé kapitole, celkových 10 % by ale uvítalo, kdyby jesle zřídil jejich zaměstnavatel.



Vysvětlením nekonzistentnosti může být představa žen, že tak dítě budou mít přeci jen více pod dohledem než v klasických jeslích a hlavně pak možnost pravidelného kojení. Z celkového počtu odpovědí firemní jesle nevyužívá žádná z žen, podle informací dostupných na internetu je v Čechách bohužel žádná společnost opravdu ani nenabízí.

Obecně je v České republice v jeslích umístěno zhruba 1 % dětí, což odpovídá nabízené kapacitě. Mezi hlavní důvody nevyužívání patří kromě odmítavého postoje hlavně finanční stránka – rodiče, kteří v nich umístí dítě více než 5x za měsíc, ztrácí rodičovský příspěvek, což je vůči jeslím diskriminační. Nehledě na to, že zaplatí

mnohem vyšší částku než za mateřskou školu (pro představu poplatky za školku činí kolem 300 CZK, za jesle to je několik tisíc). Financování jeslí je na rozdíl od mateřských škol záležitost pouze obecních rozpočtů, není proto divu, že se bez ohledu na poptávku, tedy zájem rodičů, počet jeslí neustále snižuje, provoz jeslí si mohou dovolit pouze relativně velké a bohaté obce.

Z odborného hlediska se k problematice vyjadřuje psycholog Mgr. Lukáš Sedláček: *„Častým zdrojem argumentů proti institucionální péči pro děti ve věku níže než tři roky, jsou vyjádření z řad odborníků a odbornic v oblasti dětské psychologie či psychiatrie. Spíše než za vědecký argument lze tato vyjádření považovat za názor daných lidí. V České republice neexistuje žádný relevantní výzkum, který by prokazoval, že děti navštěvující jesle trpí nezdravým vývojem, zvýšenou frustrací z odloučení od rodičů či jinými vývojovými defekty, jak se snaží poukazovat někteří psychologové či psycholožky. V zemích, kde je běžné poskytování těchto služeb pro děti již od jednoho a půl či dvou let, naopak existují psychologické výzkumy, které tyto obavy zcela vyvracejí. V zemích jako Norsko, Švédsko či Dánsko psychologové a psycholožky ve svých výzkumech poukazují, že neexistuje žádný předpoklad, že by takto malé děti nemohly navazovat a také by nenavazovaly vztahy se svými vrstevníky, pokud k tomu dostanou příležitost. Naopak poněkud kriticky k praxi v České republice komentují fakt, že prodlužování doby, kdy dětem umožňujeme styk s ostatními dětmi, může vést potenciálně také ke zvýšené závislosti dětí na rodičích a k dramatičtějšímu emočnímu prožívání odloučení ve vyšším věku dítěte. Zkušenosti z těchto zemí ukazují, že umožnění styku s vrstevníky v raném věku má pozitivní vliv na sebevědomí dětí, větší samostatnost a celkově vyšší sociální kompetence a dovednosti, včetně navazování nových vztahů, sebeprosazení či empatii.“*

Faktem však je, že i za vzor dávané skandinávské země mají problémy. Podívejme se na Švédsko, kde již 30 let vládne levice a funguje zde jeden z nejštedřejších systémů, který podporuje naprostou rovnost žen a mužů. Je nastaven tak, aby se rodič mohl rychle vrátit do práce a děti dává do státem financovaných jeslí. Podle kritiků této rodinné politiky jsou však vzhledem k extrémně vysokým daním rodiče tlačeni k přivýdělku – je obtížné vyjít jen z jednoho příjmu a nemají proto jinou možnost než do práce jít. Podle průzkumů veřejného mínění by raději bylo doma

s dětmi mnohem více žen než to ve skutečnosti dělá. Posledních 30 let tím pádem většina mladých Švédů vyrůstá v jeslích, což má údajně také své následky. Podle oficiálních statistik se od 70. let zhoršily jejich studijní výsledky, zvyšuje se počet sebevražd, rozšířenost depresí. Psychická pohoda se za posledních dvacet let u mladých Švédů zhoršila rychleji ve srovnání s 11 západními státy. Jonas Himmelstrand, expert na výchovu z toho viní právě sociální politiku, které odděluje děti od svých matek. Děti vychovávané doma jsou dle jeho názoru prokazatelně klidnější a snadněji se učí, děti vychovávané v jeslích pak mají větší problémy se soustředěním. V neprospěch jeslí hovoří i množství stížností samotných nespokojených rodičů, na základě kterých došlo v některých regionech ke změně a rodič má nyní volbu - buď může nadále využívat služeb státních zařízení nebo je mu vyplacena ekvivalentní částka, za kterou o dítě pečuje doma.

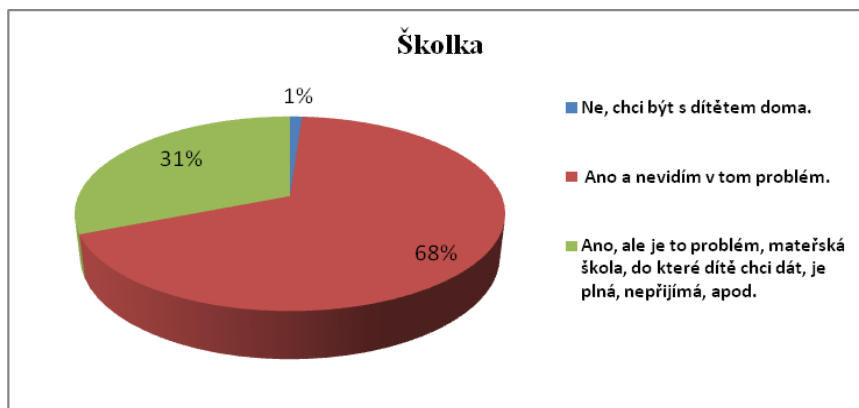
Tyto dva protichůdné názory výstižně dokládají složitost situace. Dosavadní vláda zastávala názor, že děti mladší tří let do kolektivních zařízení nepatří, že by si rodiny buď měly vystačit s rodičovským příspěvkem nebo si zajistit privátní individuální péči, případně přihlásit své dítě rovnou do mateřské školy. Soukromou péči si z finančních důvodů nemůže většina rodin dovolit a mnoho mateřské školy nemá kapacitu ani na to, aby přijaly všechny děti staří tří let (navíc ne každé dítě má osvojené návyky, kterými školky vstup podmiňují), ženám nezbývá jiná možnost, než zůstat s dítětem v domácnosti.

Vzhledem k tomu, že z názorů respondentek vidíme, že určitý zájem o klasická jeselská zařízení existuje, rozhodnutí by v ideálním případě neměl dělat stát, ale rodiče samotní. Ti, kteří se nechtějí nebo nemohou o své dítě starat permanentně by měli mít volbu jak rodičovský příspěvek využít – zda nejít do práce a 3 roky se starat o dítě nebo jít do práce a získat o něco nižší příspěvek, aby se o jeho dítě někdo kvalitně postaral.

4.3.2 Mateřské školy

Jak vyplynulo z výsledků našeho dotazníku, žádná z žen nemá problém s tím, aby dítě navštěvovalo mateřskou školu, školky se všeobecně těší oblibě. Téměř čtvrtina (23 %)

matek (zejména s dětmi odpovídajícího věku) již ale zjistila, že mateřská škola, kam dítě chtěly nebo chtějí umístit nepřijímá.

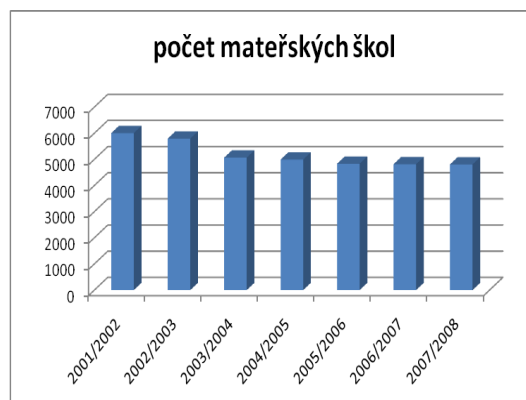
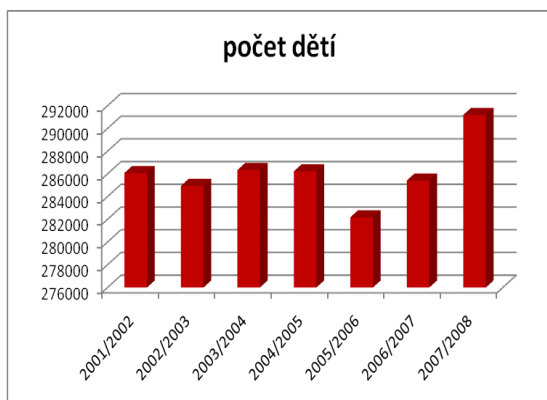


Jak uvádí Hašková, 28: “I v případě mateřských škol lze však ve vládních prohlášeních číst apel na „privatizování“ a „marketizaci“ péče. Klesající počet obecních mateřských škol, jejichž nedostatek je zaznamenáván i v nově vznikajících bytových zónách, kde s touto infrastrukturou nebylo počítáno, by měl být totiž kompenzován mateřskými školami, provozovanými jednotlivými firmami.” Již v předchozí kapitole jsme vyjmenovali množství pozitiv, která by firemní školky měly - mohou být flexibilní k požadavkům rodičů a ti zase mohou mít pocit větší kontroly, vzhledem k tomu, že firemní školku spravuje firma nebo její odborová organizace a nikoliv obec, ve které často rodič ani nebydlí. Hašková i zde vidí možný zdroj problémů a neshledává to jako dostačující řešení: “Státní aparát přenechává zodpovědnost za výstavbu a provoz zařízení péče o děti na soukromých subjektech, roste i znevýhodnění některých skupin rodičů, a to na základě toho, u jakého zaměstnavatele pracují, nebo toho, zda-li pracují u zaměstnavatele či jako drobní podnikatelé. Pracující navíc do práce nezřídka dojíždí, a tak vzniká otázka, nakolik je pro předškolní dítě vhodnější do své mateřské školy dojíždět nebo docházet v místě svého bydliště, kde jej navíc mohou vyzvedávat podle dohody oba rodiče, zatímco v případě firemní mateřské školy by byla pravděpodobně běžná praxe přenechání zodpovědnosti za odvádění a vyzvedávání dítěte do mateřské školy zcela na jednom rodiči.”²⁵

²⁵HÁŠKOVÁ, HANA. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. 2008. Dostupné v mediální databázi:< <http://www.socioweb.cz> >.

Problematika mateřských škol je velmi úzce provázána s problémem jeslí – spolu s klesajícím počtem jeslí se totiž začal zvyšovat podíl dětí mladších tří let, které navštěvují mateřské školy. Zatímco ještě v roce 1996/1997 navštěvovalo mateřské školy 12 % dvouletých dětí, v roce 2005/2006 byla zapsána do mateřských škol již více než čtvrtina dvouletých dětí. Vyplývá z toho, že mateřské školy začaly do určité míry jesle nahrazovat a vzhledem k tomu, že se od konce 90. let opět zvyšuje porodnost, dochází k narůstajícímu počtu přihlášek do mateřských škol, které jsou odmítnuty z kapacitních důvodů. Takto mezi lety 2000 a 2006 došlo k nárůstu nepřijatých dětí do školek ze zhruba 2 000 na téměř 10 000. To pochopitelně omezuje dostupnost mateřských škol i pro děti mladší 3 let.

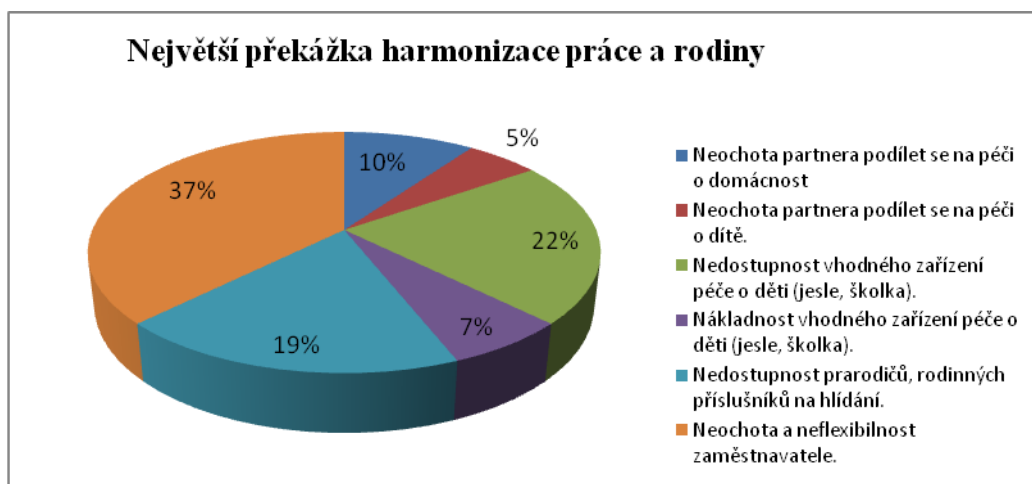
Že počet existujících mateřských škol neodpovídá rostoucímu počtu dětí vidíme dobře na grafu Ústavu pro informace ve vzdělání²⁶. Při dlouhodobé oblíbenosti školky se zdá, že je nedostatečná kapacita jediným zásadnějším problémem.



²⁶ <<http://www.uiv.cz>>

5 Vyhodnocení

Shrneme-li závěry podrobné analýzy jednotlivých životních oblastí tedy rodiny, zaměstnání a také nabídky zařízení kolektivní péče, jako největší problém se jednoznačně jeví neochota a malá flexibilita zaměstnavatelů. Celých 40 % respondentek uvedlo, že v tom spočívá největší překážka sladění práce a rodiny. Dále si pak třetina žen stěžuje na nedostupnost nebo nákladnost vhodného zařízení, zejména mateřských škol a poté vidí hlavní problém v rodinném zázemí - 18 % tům chybí „babičky“, resp. rodinní příslušníci na hlídání. 12 % pak zmiňuje jako klíčovou neochotu partnera podílet se na péči o domácnost (6 %) nebo o dítě (6 %).



Mezi respondentkami vykrytalizovaly tři skupiny postojů – první skupina jsou ženy, tradiční matky, které děti měly relativně brzy, a to protože je opravdu chtěly, v mateřství vidí své poslání a vyhovuje jim trávit s dítětem veškerý svůj čas. Tyto ženy si vybírají tříletou až čtyřletou rodičovskou dovolenou, aby s dítětem mohly být maximálně dlouho. Jesle odmítají, pohlídat dítě cizím lidem téměř nedávají a ztotožňují se s názorem, že péče o dítě je povinností matky a otec by měl zabezpečit rodinu. Jsou to ženy, které vše zvládají samy, maximálně si postěžují na neochotu partnera zapojit se do domácích prací nebo na nedostupnost prarodičů.

Druhá skupina jsou ženy, které sice nejsou spokojené s nabídkou flexibilních opatření, které jim nabízí zaměstnavatel a potažmo stát, ale disponují velmi dobrým

rodinným zázemím – mají k dispozici rodinné příslušníky nebo chápajícího partnera, kteří s nimi povinnosti související s péčí o potomky ochotně sdílí.

Třetí skupina jsou matky „moderní“, které si dítě pořizují relativně pozdě a mezi hlavními důvody proč se rozhodly děti mít, uvádí svůj věk a fakt, že většina jejich vrstevnic již děti vychovávají. Na rodičovskou dovolenou nastupují na dva roky s tím, že si co nejdříve pořídí další dítě nebo na tři s vysvětlením, že by stejně dvouleté dítě neměly kam dát. Jesle nevidí jako problém, po půl roce dítěte již nastupují zpátky do práce na pracovní dohody ve flexibilních režimech. Za největší problém a překážku považují neochotu zaměstnavatele vyjít jim vstříc ve snaze skloubit práci s péčí o dítě. Tyto ženy nemají problém nechat dítě s placenou chůvou, rozhodně ale nejde o žádné krkavčí matky, své děti milují, ale dobře si uvědomují, že čím déle s dítětem budou doma, tím komplikovanější pak bude návrat do práce. Jejich hlavní motivace proč se alespoň na částečný úvazek vrátit do práce se až tak netýká financí, ale spíše psychické stránky. Matky po delší době strávené doma ztrácejí kontakt s realitou a jsou z toho frustrované. A právě poslední dvě skupiny a zejména popisovaná skupina moderních matek jsou ukázkou toho, že rodičovství je bohužel na českém trhu práce stále spíše handicapem a ženy mají velmi omezené možnosti zvolit si optimální rodinnou strategii.

Jak je vidět, postoje rodin se liší a neexistuje jeden realizovatelný model rodinné politiky, který by vyhovoval všem. Zavedení možnosti volby v podobě vícerychlostní dovolené je bezesporu pozitivním krokem směrem ke větší pružnosti opatření, která rodiče mohou využít. Bohužel však nejde o krok úplně domyšlený – současně totiž stát zastává stanovisko, že nepodporuje zařízení kolektivní péče pro děti do tří let a v případě, že rodič zvolí dvouletou variantu čerpání příspěvků, nemá kam ve třetím roce dítě umístit. Pokud se rozhodne o tříletou nebo čtyřletou variantu a chtěl by alespoň částečně pracovat, ztrácí nárok na příspěvek v okamžiku kdy dítě navštěvuje jesle více než 5 dní v měsíci. V tomto ohledu je oprávněná kritika neplnění Barcelonských cílů, protože opravdu neexistuje institucionalizované strategie nebo podmínky nastavené politikou zaměstnanosti státu, které by uspokojivé kombinování pracovního a rodinného života umožňovaly. Rodinná politika státu nepodporuje zařízení kolektivní péče a přenechává tuto zodpovědnost na zaměstnavatelích. Většina zaměstnavatelů však nejen že nenabízí firemní jesle nebo školky, ale často ani nejsou

ochotni umožnit změny organizace práce. Využívání soukromých zařízení nebo pravidelného individuálního hlídání je pro většinu rodin finančně nedostupné.

Pozitivním krokem k rozšíření nabídek různých typů služeb péče o děti byl návrh prorodinného balíčku MPSV, který mimo jiné nabízí daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří investují do zajištění péče o děti svých zaměstnanců. Nově představuje možnost zakládání miniškolek, což však stále neřeší problém velkých firem, pro které jsou miniškolky kapacitně nepostačující.

V celé této práci jsme se zajímaly o názory matek, resp. rodičů a rozebírali jsme se danou problematikou ze všech možných hledisek. Je třeba zdůraznit, že stěžejním faktorem, na který se třeba brát ohled, jsou samozřejmě také potřeby a spokojenost dítěte a pokud zmiňujeme využití zařízení kolektivní péče provozované státním či soukromým sektorem či firmou, je kladen velký důraz na kvalitu poskytovaných služeb.

6 Závěr

Z výsledků našich analýz vyšlo najevo, že se postoje partnerů k rodičovství v české společnosti výrazně neliší, více než polovina párů se domnívá, že by se na péči o dítě a souvisejících povinnostech měli podílet oba rovným dílem, taktéž rozhodnutí mít děti udělali zpravidla společně. Toto stanovisko ale nebylo potvrzeno faktem, že na rodičovskou dovolenou nastoupily ve všech zkoumaných případech ženy. Domníváme se, že tomu tak je jednak z finančních důvodů a přetrvávající nerovnosti v odměňování, ale také díky diskurzu intenzivního mateřství a zafixované představě „správné matky“.

Ve sféře rodinné jsme ale zaznamenali pozitivní posun směrem k vyšší participaci mužů na péči o domácnost a o děti a vzhledem k prokazatelným úspěchům této strategie bychom doporučili implementaci opatření, která by aktivní otce ještě více podporovala (například možnost čerpání počástech nebo prodloužení celkového času dovolené v případě že na ní participuje i otec).

Část žen ve společnosti zjevně nemá potřebu kombinovat svůj rodinný život s prací a hodlají se věnovat výhradně dítěti, tak dlouho jak to je možné. Větší část žen se ale potýká s překážkami, které se projevují tím, že se nemohou souběžně zapojit do profesního života do takové míry jako by chtěly. Jako skutečné nebo potenciální matky se na pracovním trhu cítilo diskriminovanými 44 %, z čehož je zřejmé, že náš pracovní trh není k rodičovství přátelský a dosavadní předpisy nejsou dostatečně vynucovány – ve srovnání s podílem žen, které uvádí častý výskyt diskriminace během svého působení na pracovním trhu, se jen velmi málo případů dostane před soud.

Hlavní, na co si tyto ženy stěžují je nedostatek zařízení pro umístění dítěte a právě neochota zaměstnavatele jim změnu organizace práce umožnit. V situaci ekonomické krize by pro firmy v tomto ohledu bezpochyby bylo motivující daňové zvýhodnění alternativních a flexibilních pracovních režimů, podobně jako již stát umožnil daňově uznávat náklady na zařízení poskytující péči o děti zaměstnanců.

Zákony upravující rodičovství prošly v minulých letech rozhodně řadou pozitivních změn – matky si mohou během čerpání rodičovských dávek neomezeně přivydělat, na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit otcové, rodiče mají možnost volby od 2 do 4 let rodičovské dovolené. Téměř neexistující institucionální péče o děti do tří let a jeho odmítání v rámci prorodinné politiky státu však tomuto opatření ubírá na efektivitě.

Co se právního zajištění rovného zacházení týče, došli jsme k závěru, že Česká republika musí jednoznačně přijmout antidiskriminační zákon a mít tak jednak ucelenou normu a nástroj ochrany, ale také se tak postavit po bok vyspělých evropských demokracií a vyslat jednoznačný signál, že diskriminace v naší společnosti není akceptovatelným jevem.

7 Seznam literatury

Benefits case study: Maternity Plan Delivers the Goods. Human Resources Magazine. Vydání 1/2008.

BOSNIČOVÁ, NINA. Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky. Rovné příležitosti do firem. 2009.

BOUČKOVÁ, P. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies. 2004.

ČERMÁKOVÁ, Marie. Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.

DUDOVÁ, R. Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství. Pp. 25-29 in Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy. Praha: Gender Studies. 2007.

DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. Pp. 29-50 in Křížková, A.; Dudová, R.; Hašková, H.; Maříková, H.; Uhde, Z. (eds.) Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské Unie. Praha: SLON.

FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies. 2007.

HAŠKOVÁ, HANA. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. 2008. Dostupné v mediální databázi:<
<http://www.socioweb.cz> >.

HAŠKOVÁ, HANA. Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945-2006. Gender, rovné příležitosti, výzkum 8: 2: 15-26.

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium. 2007.

KOLÁŘOVÁ, JITKA. Firemní školky: zatím ve slepé uličce? 2009. Dostupné v mediální databázi <<http://feminismus.cz>>.

KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Sociologický ústav AV ČR. 2003.

KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O., SVOBODOVÁ, K.. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV. 2006.

LABUSOVÁ, EVA. Vícerychlostní rodičovská dovolená. 2007. Dostupné v mediální databázi <<http://www.evalabusova.cz>>.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Employers' Attitudes to Policies of Equal Opportunities for Women and Men. Praha: Gender Studies. 2006.

MAŘÍKOVÁ, HANA. Otec v péči o dítě a při jeho výchově. Zpravodaj Gender Studies Rovné příležitosti do firem. Vydání 3/2006.

MOSTÝN, MILAN. Závěry konference Svazu průmyslu ČR: Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé. 2008. Dostupné v mediální databázi: <<http://www.spcr.cz>>.

- NEŠPOROVÁ, Olga. Harmonizace rodiny a zaměstnání. Praha: VÚPSV. 2005.
- NOVÁKOVÁ, Jolana. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v EU. Praha: MPSV. 2002.
- SOKAČOVÁ, Linda. Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Praha: Gender Studies. 2006.
- ŠTAMBERKOVÁ, J., ŠTEFKO, M. Využívání mateřské a rodičovské dovolené. Praha: Český helsinský výbor. 2007.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ČIŽINSKÝ, P. Antidiskriminace: pravdy a mýty o rovnosti. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva. 2007.
- TOMÁŠEK, Michal. Evropský parlament opět rozšířil zákaz diskriminace. 2009. Dostupné v mediální databázi <<http://www.financninoviny.cz>>.
- VALENTOVÁ, Marie. Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2004.
- VALEŠ, FRANTIŠEK. Antidiskriminační legislativa jako opatření vedoucí ke snížení výskytu diskriminace. 2007. Dostupné v mediální databázi Českého helsinského výboru <<http://helcom.cz>>.
- WRANOVÁ, A. Diskriminace na trhu práce a její právní regulace. Bakalářská práce ČZU. 2007.

8 Přílohy

8.1 Příloha 1 – dotazník

1. Který z těchto výroků nejlépe charakterizuje Váš postoj k rodičovství a péči o dítě?

- O dítě by se měla starat hlavně matka a zůstat s dítětem tak dlouho, jak je to možné. Muž by měl zajistit rodinu.
- Pokud má rodina k dispozici hlídání nebo prostředky na zajištění hlídání, žena se může vrátit do práce i dříve než jsou dítěti 3 roky.
- Oba rodiče by se o dítě měli starat stejnou měrou, rozdělit si povinnosti a využít nabízených možností tak, aby ani jeden nebyl znevýhodněn.

2. Jak byste charakterizovala postoj svého partnera k rodičovství a péči o dítě? Otázku vynechejte v případě, že dítě vychováváte sama.

- O dítě by se měla starat hlavně matka a zůstat s dítětem tak dlouho, jak je to možné. Muž by měl zajistit rodinu.
- Pokud má rodina k dispozici hlídání nebo prostředky na zajištění hlídání, žena se může vrátit do práce i dříve než jsou dítěti 3 roky.
- Oba rodiče by se o dítě měli starat stejnou měrou, rozdělit si povinnosti a využít nabízených možností tak, aby ani jeden nebyl znevýhodněn.

3. Kdo je ve Vaší rodině zodpovědný za uvedené činnosti? Otázku vynechejte, pokud žijete bez partnera.

	Určitě žena	Spíše žena	Oba stejně	Spíše muž	Určitě muž
Domácí práce (úklid, vaření)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
denní nákupy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozhodování o financích a investicích	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zajištění běžné péče o děti (hlídání, krmení, koupání, návštěvy u lékaře)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

volný čas trávený s dětmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
technická údržba (drobné opravy, fungování TV, internetu, péče o auto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Jaké jsou hlavní důvody proč jste chodila nebo chodíte do práce? Otázku vynechejte, pokud jste zatím nikdy nepracovala.

	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Finanční zajištění a nezávislost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce mě baví, naplňuje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pokládám svou práci za veřejně prospěšnou, důležitou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jsem ráda mezi jinými lidmi, odpočinu si od rodiny.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Uvedte všechny důležité důvody proč jste se rozhodla mít dítě/děti?

- Nebylo to plánované, nechali jsme to na osudu.
- Rozhodnutí jsme udělali společně s partnerem.
- Dítě jsem chtěla mít hlavně já, partner souhlasil.
- Dítě chtěl hlavně partner.
- Mám na to věk, mé vrstevnice mají děti, rodina to očekává.
- Ze zdravotních důvodů.
- Jiné, prosím vypište

6. Označte jeden hlavní důvod proč jste se rozhodla mít dítě/děti?

- Nebylo to plánované, nechali jsme to na osudu.
- Rozhodnutí jsme udělali společně s partnerem.
- Dítě jsem chtěla mít hlavně já, partner souhlasil.
- Dítě chtěl hlavně partner.

- Mám na to věk, mé vrstevnice mají děti.
- Ze zdravotních důvodů.
- Jiné, prosím vypište

7. Jakým způsobem Vám zaměstnavatel usnadnil odchod na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou? Uveďte jednu odpověď, kterou případně specifikujte. Otázku vynechejte pokud jste nebyla před odchodem na mateřskou zaměstnaná.

- Nijak mi nepomohl, nezajímal se.
- Poradil mi pouze s formálními záležitostmi.
- Spolupracoval, konkrétně využívám
- coaching, poradenství matkám na mateřské a rodičům na rodičovské dovolené.
- firemní jesle.
- firemní školku.
- možnost změny v organizaci práce (flexibilní pracovní doba, částečný nebo sdílený úvazek, práci z domova).

8. Kdo ve Vaší rodině po uplynutí mateřské dovolené nastoupil/nastoupí na rodičovskou dovolenou?

- Já.
- Partner.

9. Kterou z možností čerpání rodičovského příspěvku jste zvolila/i?

- Rychlejší (2 roky).
- Pomalejší (4 roky).
- Klasické (3 roky).
- Nastoupila jsem před reformou.

10. Proč jste zvolila/i právě tuto možnost? Stručně prosím vysvětlete Váš hlavní důvod, otázku vynechejte pokud se Vás netýká.

11. Jak jste získala nejúčinnější informace o svých mateřských a rodičovských právech a možnostech? Vyberte jednu odpověď.

- Od zaměstnavatele.
- Od své účetní, daňové poradkyně.

- Na úřadě (telefonicky, osobně, z jejich webu). Od přátel (kamarádek, známých).
- Na internetových stránkách a fórech. Nijak.

12. Kterou z těchto možností byste využila pro harmonizaci svého rodinného a pracovního života pokud by je Váš zaměstnavatel nabízel? Možnost více odpovědí.

- Couching, poradenství matkám na mateřské a rodičům na rodičovské dovolené, jakási zaměstnavatelem „asistovaná mateřská/rodičovská dovolená“.
- Firemní jesle.
- Firemní mateřská škola.
- Možnost změny v organizaci práce (flexibilní pracovní doba, částečný nebo sdílený úvazek, práce z domova).
- Nejsem zaměstnaná.
- Nemám zájem, nepořebuji nic měnit, zvládám vše bez problémů.

13. Co je podle Vašeho názoru největší překážkou harmonizace práce a rodiny? Vyberte jednu odpověď.

- Neochota partnera podílet se na péči o domácnost .
- Neochota partnera podílet se na péči o dítě.
- Nedostupnost vhodného zařízení péče o děti (jesle, školka).
- Nákladnost vhodného zařízení péče o děti (jesle, školka).
- Nedostupnost prarodičů, rodinných příslušníků na hlídání.
- Neochota a neflexibilitnost zaměstnavatele.

14. Dala jste nebo máte v plánu své dítě dát do jeslí? Vyberte jednu odpověď, kterou případně specifikujte.

- Ne, nepracuji a chci (chtěla jsem) se na vývoji dítěte do 3 let podílet sama.
- Ne, když pracuji, o dítě se stará partner.
- rodina a přátelé.

placená chůva.

Ne, pracuji (pracovala jsem) z domu.

Ano a nevidím v tom problém.

Ano, ale žádné vhodné zařízení není (nebylo) k dispozici.

15. Dala jste nebo máte v plánu své dítě dát do mateřské školy? Vyberte jednu odpověď, kterou případně specifikujte.

Ne, chci se na vývoji dítěte do 6 let podílet sama.

Ne, když pracuji, o dítě se stará partner

rodina a přátelé

placená chůva

Ne, jsem doma s mladším dítětem/děťmi a/nebo pracuji z domova.

Ano a nevidím v tom problém.

Ano, ale je to problém, mateřská škola, do které dítě chci dát, je plná, nepřijímá, apod.

16. Jak často zajišťuje hlídání o Vaše dítě/děti někdo jiný než Vy nebo Váš partner (např. rodina, přátelé, chůva) - a to jak během Vaší práce, tak volnočasových aktivit?

Téměř denně.

Jednou až dvakrát týdně.

Několikrát za měsíc.

Méně často.

Vůbec.

17. Cítala jste se někdy v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání diskriminovaná proto, že jste žena, tedy skutečná nebo potenciální matka?

Ano, často.

Výjimečně.

Ne.

Informační data - vyplňte prosím základní údaje o Vaší osobě:

Váš věk

Věk Vašeho dítěte/děti (uvedte prosím zda jde o měsíce nebo roky)

Dítě vychováváte

sama

s partnerem/manželem

Nejvyšší ukončené vzdělání

základní

vyučena

maturita

VŠ

Obec/město, ve kterém žijete má

do 5 tis obyvatel

5 – 20 tis obyvatel

20 – 100 tis obyvatel

nad 100 tis obyvatel