

# Mateřství a kariéra

Jana Hořáková

---

Bakalářská práce  
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana HOŘÁKOVÁ**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Mateřství a kariéra**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování teoretické části – pojmosloví.**

**Zpracování základních témat teoretické části dle odborné literatury.**

**Metodologie výzkumu – formulace cílů a volba metod zkoumání zvolené problematiky.**

**Výsledky výzkumu – aplikovatelnost výsledků.**

**Doporučení pro praxi.**

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BIERMANN, CH.; RABEN, R. Maminkou ve čtyřiceti?. 1. vyd. Praha: Portál, 2006.**

**FELLNEROVÁ, V. Žena 21. století. Praha: Ikar, 1997.**

**HAMPLOVÁ, D.; RYCHTAŘÍKOVÁ, J.; PIKÁLKOVÁ, S. České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004.**

**HAVELKOVÁ, H. Lidská práva, ženy a společnost. Praha: Evropské středisko UNESCO pro výchovu k lidským právům, 1992.**

**SOBOTKOVÁ, I. Psychologie rodiny. 1. vyd. Praha: Portál, 2001.**

**VODÁKOVÁ, O.; VODÁKOVÁ, A. Rod ženský. 1.vyd. Praha: SLON, 2003.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Mgr. Leona Hozová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**18. února 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**15. května 2009**

Ve Zlíně dne 18. února 2009



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*

L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně ..... 7. 5. 2009 .....

.....  .....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

*(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výtisky, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

**ABSTRAKT**

Bakalářská práce na téma „Mateřství a kariéra“ se zabývá pohledem na podmínky k rodičovství, na to, jestli mateřství pro ženu musí vždy znamenat ukončení kariéry. Jestli jde v dnešní době sloučit dvě role – rodinnou a pracovní. Jaké jsou podmínky v ČR, co se týká mateřské a rodičovské dovolené, peněžitých dávek spojených s mateřstvím a v neposlední řadě úrovní a množstvím předškolních zařízení a služeb péče o malé děti. A také obsahuje zamyšlení nad fenoménem dnešní doby – pozdním mateřstvím. Situací v ČR se práce zabývá prostřednictvím Prorodinného balíčku, který se MPSV v současnosti snaží prosadit a chce nechat schválit vládou ČR. V praktické části jde o porovnání rodinné politiky mezi 5 státy. Jaká je situace u našich sousedů v Evropě – v Německu, Rakousku, Francii a Itálii. Zda-li se ČR inspiruje již zavedenými a osvědčenými způsoby, dle vzoru jiných států, jak ulehčit rozhodování potenciálním rodičům, zda upřednostnit dítě před kariérou.

Klíčová slova: mateřství, kariéra, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, peněžitá pomoc v mateřství, porodné, mateřská centra.

**ABSTRACT**

This bachelor paper on the subject of “Maternity & Career” concerns with parentage conditions as well as with problem whether the motherhood should always imply a woman’s business career end. There is the question whether both roles — family and work — can be combined today. Situation in the Czech Republic is discussed from following points of views: birth leave, parentage-linked cash benefits and, last but not least, quality and quantity of nurseries and care services for small children. Study also considers the phenomenon of today — the late parentage. Local situation is treated by means of the so-called “pro-family package”, which the Labour and Social Affairs Ministry strives to establish by the Czech government.

In practical part, family policies and situations in the Czech Republic and other 4 European nations — Germany, Austria, France and Italy — are compared. The author discovers whether the Czech Republic finds inspiration in well-established methods of other nations how to ease decisions of potential parents to prefer children against career.

Key words: motherhood, career, maternity leave, birth leave, parentage cash benefits, birth grant, maternity centres.

Děkuji tímto paní Mgr. Ing. Leoně Hozové za metodické vedení mé bakalářské práce, za čas, který mi věnovala a za poskytnutí neocenitelných rad a připomínek.

Dále bych ráda poděkovala Mgr. Jiřině Pipkové z MPSV za ochotu a pomoc při získávání potřebných podkladů.

„Ať je život šťastný či nešťastný, plný úspěchů či neúspěchů, vždy je neobyčejně zajímavý.“

*Georg Bernard Shaw*

„Lůno má úžasnou energii, která však není dost silná na to, aby ozářila celý život.“

*Anne Roipheová*

**OBSAH**

<b>I</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>13</b>
<b>1</b>	<b>ZÁKLADNÍ POJMY DANÉ PROBLEMATIKY .....</b>	<b>14</b>
1.1	KARIÉRA .....	14
1.1.1	Něco z historie „ženských profesí“ .....	16
1.1.2	Názory na rodinu z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích .....	17
1.2	A JAKÉ JSOU TRENDY PRO ŽENY V SOUČASNOSTI? (KELLNEROVÁ, 1997).....	18
1.2.1	Emoční zralost pro mateřství.....	18
1.2.2	Mateřství od 18. stol. z pohledu Badinterové.....	20
1.2.3	Přechod k rodičovství.....	21
1.2.4	Oběti a přínosy rodičovství .....	22
1.2.5	Formy rodinného života .....	23
1.2.6	Současný trend odkládání mateřství - pozdní matky.....	24
<b>2</b>	<b>SKLOUBENÍ PRACOVNÍ A MATEŘSKÉ ROLE U ŽEN.....</b>	<b>28</b>
2.1	INTERAKCE MATKA - DÍTĚ.....	29
2.1.1	Mateřská centra .....	30
2.1.2	Jesle a mateřské školy .....	31
2.1.3	Vliv jeslí a mateřských škol na děti.....	37
2.1.4	Návrhy MPSV pro rodiny s dětmi.....	38
2.1.5	Návrat ženy po mateřské do práce.....	39
2.1.6	Mateřská a rodičovská dovolená .....	40
2.1.7	Peněžitá pomoc v mateřství.....	43
2.1.8	Rodičovská dovolená .....	44
2.1.9	Rodičovský příspěvek .....	45
2.1.10	Mateřská a rodičovská dovolená – společná ustanovení.....	46
2.1.11	Postavení žen na trhu práce v ČR.....	47
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>49</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGICKÁ ČÁST .....</b>	<b>50</b>



3.1	CÍL VÝZKUMU .....	50
3.2	VÝZKUMNÁ STRATEGIE .....	50
3.2.1	Kritéria srovnání.....	51
3.3	VÝZKUMNÁ JEDNOTKA.....	51
3.4	VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU .....	52
3.5	SBĚR DAT .....	52
<b>4</b>	<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>53</b>
4.1	ROZHOVOR.....	53
4.2	ZJIŠŤOVÁNÍ ÚDAJŮ – PRÁCE S DOKUMENTY.....	56
4.2.1	Česká republika.....	56
4.2.1.1	Mateřská a rodičovská dovolená v ČR .....	56
4.2.1.2	Zařízení a služby pro děti v ČR .....	57
4.2.1.3	Porodné v ČR.....	61
4.2.1.4	Částečné pracovní úvazky.....	61
4.2.1.5	Průměrný věk rodiček .....	62
4.2.2	Rakousko a Německo.....	63
4.2.2.1	Mateřská a rodičovská dovolená v Rakousku a Německu.....	64
4.2.2.2	Zařízení a služby pro děti v Rakousku a Německu.....	65
4.2.2.3	Porodné v Rakousku a Německu .....	67
4.2.3	Francie.....	68
4.2.3.1	Mateřská a rodičovská dovolená ve Francii.....	68
4.2.3.2	Zařízení a služby pro děti ve Francii.....	69
4.2.3.3	Porodné ve Francii .....	71
4.2.4	Itálie.....	71
4.2.4.1	Mateřská a rodičovská dovolená v Itálii .....	71
4.2.4.2	Zařízení a služby pro děti v Itálii .....	73
4.2.4.3	Porodné v Itálii.....	73
4.3	KOMPARACE - POROVNÁNÍ ZJIŠTĚNÝCH ÚDAJŮ U JEDNOTLIVÝCH STÁTŮ.....	73
4.3.1	Vyhodnocení zjištěných údajů .....	78
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>82</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ .....</b>	<b>85</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>89</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>90</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>91</b>

## ÚVOD

Mateřství nebo kariéra? Tuto otázku si řada dnešních žen nepochybně dříve či později položí. Biologicky jsme naprogramovány k mateřství, ale mnohé z nás chtějí co nejvíce omezit nepřítomnost v práci a nevzdávat se kariéry. Co mateřstvím získáme a co naopak ztrácíme? Dítě jistě přináší rodičům nové zkušenosti, poznatky, které jinak nezískají. Staráním se o děti nabýváme určité „životní moudrosti“. Narozením dítěte se musí nutně kariéra minimálně na dva měsíce pozastavit, je potřeba se seznámit s novou životní rolí matky. Matky, které se vrátí brzy zpět do práce, mají výčitky svědomí, že se miminku snad dostatečně nevěnují. Můžou být ale klidné, podle psychologů víc než na kvantitě záleží především na kvalitě našeho vztahu k miminku. Můžeme to vidět na příkladech matek v mnoha evropských státech, kde je standardní, že v rodině mají chůvu či au-pair už od velmi útlého věku dítěte.

Mateřství je asi nejkrásnější věc v životě, která může ženu potkat. Honba za úspěchem v kariéře, to vše jsou věci pomíjivé. V určitých typech zaměstnání je velmi obtížné dosáhnout špičkové kariéry a zároveň nešidit rodinu. Pro mnoho žen není otázkou, zda mít, či nemít rodinu nebo kariéru, ale jakým způsobem tyto dva životní komponenty co nejlépe skloubit. Ideálem, kterým je sužováno mnoho žen, a který je v nás pravděpodobně zakořeněn je ten, že dokonalá žena zvládne vše – péči o děti, domácnost i kariéru. Už delším problémem současnosti je stárnutí populace a nízká porodnost. Přitom samotné ženy se vyjadřují v tom smyslu, že by rády měly více dětí, než ve skutečnosti mají, případně se chystají mít, pokud by se ale nemusely rozhodovat, zda dát přednost rodině či kariéře. Jak překonat rozpor mezi těmito dvěma rolami? Kromě rozvahy a odvahy, které musejí jít ruku v ruce, to chce taky pěkný kousek štěstí a vůbec přízně osudu v podobě ochotných, nebo alespoň chápavých bližních.

Postavení ženy a muže ve společnosti se od sebe liší. Od muže se očekává zabezpečení rodiny po finanční a materiální stránce, zatímco žena je vedena k tomu, aby se starala o chod domácnosti a výchovu dětí. Je ale pravda, že v dnešní době se tyto role mění a mužů na mateřské dovolené přibývá. Vyplývá to pochopitelně také z finančního zajištění rodiny. Pokud žena zastává vysokou funkci s dobrým platem, je návrat do pracovního procesu rychlejší, někdy se dokonce vrací brzy po porodu a na řadu v péči o dítě přichází buď otec nebo chůva.

Toto téma bakalářské práce jsem si vybrala především proto, že i já v současné době uvažuji o založení rodiny. A spousta mých kamarádek, mající již děti, zase řeší problém umístění dětí do jeslí nebo mateřských školek a zvažují návrat zpět do práce po mateřské dovolené.

V teoretické části bakalářské práce se zaměřím na vysvětlení pojmů souvisejících s touto problematikou, zamyslím se nad fenoménem současnosti, pozdním mateřstvím, jaké jsou podmínky k mateřství v ČR, jestli mateřství musí vždy znamenat pro ženu ukončení kariéry.

V praktické části chci porovnat již zmíněné podmínky k mateřství ČR s jinými státy Evropy. Jak se s mateřstvím vyrovnávají ženy v Itálii, Německu, Francii a Rakousku.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZÁKLADNÍ POJMY DANÉ PROBLEMATIKY

**Kariéra** – jedná se o druh životní dráhy, ať už úspěšné nebo bez úspěchů. Obvykle bývá spojena s různými finančními odměnami a postupem v zaměstnání.

**Mateřská dovolená** – oficiální název v ČR je peněžitá pomoc v mateřství, jedná se o nemocenskou. Za volné dny, které čerpá matka před a po narození dítěte, je jí vyplácena poměrná část mzdy.

**Porodné** – finanční částka, která je jednorázově vyplacena ženě při narození dítěte, v některých zemích formou věcného jednorázového daru. Stát tak přispívá na náklady související s narozením dítěte. Při poskytnutí dávky není zkoumán příjem rodiny. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, přičemž porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče, nahrazující péči rodičů. Porodné v ČR je stanoveno pevnou částkou v jednotné výši 13 000 Kč na každé narozené dítě.

**Rodičovská dovolená** – navazuje na mateřskou dovolenou, může ji čerpat matka i otec. Finanční podpora je v podobě sociálních dávek, tzv. rodičovský příspěvek.

**Předškolní zařízení pro děti** – jesle a mateřské školy.

**Mateřská centra** - zřizují zpravidla matky na mateřské dovolené, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě a zajišťují programy, umožňují matkám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péčí o dítě dostávají.

### 1.1 Kariéra

Co si představit pod pojmem kariéra? Původně sociologie chápala kariéru jako synonymum k celoživotní profesní dráze jedince, tedy k historii jednotlivých pracovních míst. Dnes je kariéra definovaná jako vzestupná sociální mobilita, tedy postup jedince po stupních společenské hierarchie v závislosti na prestiži povolání a úspěchu v zaměstnání. Dalšími definičními znaky jsou vysoká pracovní angažovanost a celoživotní vzdělávání a rekvalifikace. Budování kariéry je považováno za patřičnou a očekávanou snahu a aktivitu především u mužů. U žen je situace složitější. Možnost budování kariéry je komplikována představou společnosti, že ta bude probíhat na úkor rodiny, domácnosti a dětí. Ženy, které jsou v české společnosti považovány za kariérově orientované, jsou zpravidla vysokoškolačky. Tyto

ženy nemůžeme však hodnotit globálně, neboť se nedá říci, že upřednostňují práci před rodinou. V manželské dvojici průběh kariéry muže a ženy obvykle mívá jinou dynamiku a průběh. V 80. letech muž započal svoji kariéru ihned po absolvování základní vojenské služby, zatímco žena obvykle až po narození posledního (zpravidla druhého) dítěte. Muž se dle modelu 80. let věnoval své profesi, vydělával peníze a žena byla s dětmi na mateřské dovolené. Pokud byli manželé stejné profese, žena se obvykle stáhla a vytvářela prostor pro kariéru svému manželovi. V současné době se prodlužuje průměrný věk při uzavírání prvního sňatku, prodlužuje se interval mezi ukončením školy a narozením prvního dítěte. Ženám se tak zvyšuje šance na zahájení kariéry ještě před narozením dítěte. Sociologové potvrzují, že většina partnerů si dnes pořizuje děti až v okamžiku, kdy se cítí v práci neohrožitelní a kdy vědí, že budou schopni potomka hmotně zabezpečit. Pro odkládání těhotenství je nejrozšířenějším důvodem změna životního stylu s důrazem na budování kariéry. A u párů, kde žena vydělává více, předpokládá se nástup mužů na „mateřskou dovolenou“ (Maříková, 2000, s. 104, s. 112-115). Zajímavé je zjištění, že vzdělanější ženy mají významně častěji negativní postoj k předškolním zařízením než ženy se základním vzděláním. Přesto odcházejí dříve z mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Příčinou brzkého návratu není obvykle jejich nezodpovědnost, slabé citové pouto vůči svým dětem, spíše jde o projev jejich vysoké profesní angažovanosti (Hradecká in Havelková, 1992, s. 63).

Vývoj směřuje k tomu, že populace se rozděluje na ty, kteří šanci na rodičovství obětovali a na ty, kteří navzdory obtížím ve společnosti, jež rodinám nepřeje, děti mají. Vzniká model dvouosobní kariéry, kdy dobře fungující pár, který se rozhodl pro rodinu s dětmi, založí sociální vzestup na spolupráci v podpoře kariéry jednoho z nich. Druhý v páru pak investuje své zdroje do podpory jediné kariéry v rodině. Pokud solidarita v páru nezkolabuje, výnos ze společné kariéry požívají oba (Možný, 2006, s. 186).

Feministické hnutí na počátku sedmdesátých let, kdy došlo k jeho velkému rozmachu, položilo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen, prakticky spjatou s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem. Na druhé straně zdůraznilo, že práce v domácnosti, ač neplacená, je sociálně stejně významná a individuálně stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání (Možný, 2006, s. 175).

### 1.1.1 Něco z historie „ženských profesí“

K ženským profesím, tedy práci za odměnu, mimo domov a domácí a zemědělské hospodářství, ne k obsluze vlastní rodiny a ne jako neplacená výpomoc manželovi, patřily zpočátku vědmy, kořenářky, porodní báby, kojné, služky, nebo vychovatelky a učitelky, ale také prostitutky, hostinské. Vlastně tyto profese rozšiřovaly některé služby, které doma žena poskytovala muži. Postupně se tyto práce osamostatňovaly, rozvíjely a ulehčovaly práci majetnějším domácím paním a vyvíjely se v závislosti na potřebách lidí. Nejdříve šlo o komorné, prادلenny, kuchařky, chůvy, učitelky atd. Do veřejného prostoru se ale tyto profese prosadily jen zčásti. Došlo k tomu až časem, tyto činnosti se začaly osamostatňovat, stala se z nich řemesla a z nich pak výrobní odvětví. Později se ženy začaly uplatňovat v textilním, oděvním a potravinářském průmyslu. Je logické, že se jednalo o práce, které ženy uměly už z domácnosti a byly k nim vedeny od dětství. Jak se tyto profese vyvíjely, i ženy se v nich začaly zdokonalovat a získávat vedoucí místa. Ženy začaly pronikat na dříve zakázanou půdu za cenu převzetí mužského profesního chování (Vodáková, 2003, s. 165-166).

V devatenáctém století se sice zvedla životní úroveň díky průmyslové revoluci, ale současně bylo odděleno bydliště od pracoviště a učinilo to masy žen závislých na zaměstnání mužů. Ženy přestaly být přímými spolupracovnicemi mužů v produkující domácnosti, staly se poskytovatelkami servisu jejich pracovní síly. Po válce, během níž ženy zastávaly místa za bojující muže v průmyslu, byly ženy zatlačovány tímto systémem zpět do domácností a muži se vraceli na svá místa. Domácnost už nebyla to, co bývala kdysi (Možný, 2002, s. 151).

Žijeme ve světě s velmi složitou sociální strukturou. Probíhají tady sociální, ekonomické a politické procesy, které na nás kladou velké nároky. Svobodná tržní ekonomika a demokracie otevírají velké možnosti ve všech sférách lidského života. Každá žena si svůj způsob života může svobodně zvolit. Přesto se v současnosti často mluví o tom, že je rozhodování mezi dětmi a kariérou pro ženu velmi náročné. Jedny jsou rozhodnuty okamžitě, jednoznačně jsou pro volbu mít děti a udělají cokoli, aby rodinu založily. Na druhé straně jsou ženy, které natolik mají rády své zaměstnání, že děti kvůli tomu mít nechtějí. Nicméně je i mnoho takových žen, které se nacházejí někde mezi nimi, a to že rodinu chtějí, ale zároveň si uvědomují, že nějakou dobu studovaly, že chtějí v životě něčeho dosáhnout v kariéře, ale zároveň se nechtějí vzdát možnosti mít děti.



Myšlenka, že dítě se stane rukojmím, kterým je matka zadržována v domácnosti pod hrozbou, že by byl zaměstnáním zdravý rozvoj dítěte trvale poškozen, je kritizován. I když se dítěti matka nevěnuje 24 hodin denně, může být jejich vztah vřelý, intimní a nepřerušovaný. Názor: „*Přirozenost velí každé ženě stát se matkou a mateřství vyžaduje nerozptylovanost k potřebám dítěte až do jeho dospělosti, jako účelové ideologie, na níž je postavena mužská dominace a vykořisťování žen muži, se pak stala vůdčí ideou feminismu od počátku sedmdesátých let* (Možný, 2002, s. 158-159).“

Mateřství stále zůstává nedílnou součástí sociálního statusu i identity ženy. Mít dítě se stává aktem individuálním. Sociální prostředí jen částečně rozhoduje o chtění ženy otěhotnět. Bohužel prostředí vyvíjí tlaky na bezdětnou ženu a zvláště ženy kolem 35let cítí tyto sociální tlaky ve zvýšené míře. Tyto tlaky mohou být pro bezdětnou ženu zatěžující a obtěžující.

V době totalitního režimu byly ženy vtaženy na trh práce. Ženy zaujímaly většinou podřízené a nenáročné pracovní pozice, které jim umožnily zajistit časově náročné práce v domácnosti a péči o své děti. Práce byla pro ženy nutností, protože jeden příjem v rodině nedostačoval k zajištění základních životních potřeb rodiny. Po změně totalitního režimu došlo k rozpadu extenzivního populačního režimu, k poklesu sňatečnosti a především k poklesu porodnosti. Mladým lidem se zvýšily životní možnosti studovat, cestovat, volit si zaměstnání (Sirovátka in Mareš, 2003, s. 42 - 43). „*Rodiny konfrontovány s širší volbou životních a pracovních příležitostí na jedné straně a obtížností životních startů na straně druhé přijímají strategie odkladu dětí a minimalizace počtu dětí., či dokonce populační abstinence. Tyto strategie můžeme chápat jako reakci na deficit politiky vstřícné k rodině, která by umožňovala harmonizaci rodiny a práce* (Sirovátka in Mareš, 2003, s. 58).“

### 1.1.2 Názory na rodinu z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích

Na základě studie „Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích“, kterou provedla AV ČR v roce 2002 se zjistilo, že ženy, které zastávají řídicí funkce, se v názorech na rodinu, od žen v podřízených pozicích, až tak neliší. Lze to vysvětlit skutečností, že bez pohledu na pozici v zaměstnání musí řadu věcí v domácnosti vykonávat stejně. Většinu domácích prací a péči o rodinu provádějí stejně bez ohledu na svou práci a postavení v zaměstnání. Ve společnosti je s nimi jednáno jako se ženami více než jako s někým, kdo zastává určitý pracovní post. Při srovnávání rodiny a práce mají ženy bez podřízených tendenci preferovat rodinu před prací. Ženy, kterým je svěřeno vedení druhých, mohou být

prací více uspokojeny a také vytíženy. Rodina je však, i když je žena více připoutána k práci, obvykle považována za prioritu. V domácnostech, kde ženy nemají řídicí funkce, příjmy pro rodiny obvykle zajišťuje muž. Pokud si mají vybrat mezi prací a rodinou, ani jedna skupina žen není ochotna přiznat upřednostňování práce.

## **1.2 A jaké jsou trendy pro ženy v současnosti? (Kellnerová, 1997)**

Hlavní rolí ženy budoucnosti je úloha zaměstnané matky – bez výčitek svědomí vybudovat systém hlídání dětí, zvolit si zaměstnání, kde dovolují flexibilní práci.

Ve fóru je pozdní mateřství.

Cesta k profesnímu uplatnění bude pro ženy schůdnější – princip práce pro radost, samostatnost, flexibilita.

Na scénu přicházejí ofenzivní feministky.

Rozkvět rodiny- renesance starých hodnot.

### **1.2.1 Emoční zralost pro mateřství**

Načasování těhotenství na určitou dobu ovlivňuje mnoho faktorů, a pro mnohé ženy to není ani tak záležitost rozhodnutí, jako spíše výsledek okolností. Jednou z nejnvlivnějších determinant načasování mateřství je pocit emocionální připravenosti. Mladší matky vnímají dítě jako instinkt nebo osud, zatímco starší matky popisují pocit připravenosti na dítě jako něco, co získaly časem jako emocionální zralost nebo stabilitu, která následovala po dosažení ostatních životních cílů. Je vědecky dokázáno, že ženy středního věku mají obecně větší sebedůvěru, sebejistotu, narůstá u nich pocit kontroly a autonomie. Zralost souvisí také se schopností lépe vyjadřovat dětem lásku a dovolit jim vyvíjet se v nezávislé bytosti (Sobotková, 2001, s. 116).

Role a postavení žen, jejich vliv, moc, prestiž ve společnosti, seberealizace a pocity uspokojení, jsou dnes dány především jejich prací v placeném zaměstnání. Nezanedbatelnou a často přehlíženou je skutečnost, že žena pracovala vždy, i když nebyla zaměstnaná. Vzhledem k historicky evidentní inklinaci žen k domácí a neplacené práci se někdy objevuje otázka, zda práce žen nebyla a není spíše posláním než výdělečnou činností. Vyplývá to z toho, že žena nachází uspokojení z práce v užitečnosti a z pocitu naplnění povinnosti než z hlediska efektů. Z pohledu do historie i z posuzování současného pracovního chování

a postavení se žena jeví často jako tvor skromnější nebo zodpovědnější než muž (Vodáková, 2003, s. 156).

Čermáková (2000, s. 87) jako překážky bránící vzniku **kariérově orientované ženy** v českých poměrech uvádí:

1. Neschopnost mužů překonat genderový stereotyp „ženy jako matky, manželky či přítelkyně“ a akceptovat ženu jako rovnocenně vzdělanou, kvalifikovanou a kompetentní pracovníci.
2. Ženy jsou schopné obstát v rodinné roli a náročné profesi, ale časové možnosti jim nedovolí se hlouběji věnovat kariéře.
3. Model zaměstnané ženy bez kariérových ambicí skýtá mnoho výhod, zejména snižuje konkurenční schopnost ženy v pracovní sféře a rozděluje zodpovědnost za rodinné finance mezi oba dva partnery.
4. Stereotyp ženské role je příliš silný. Jakýkoliv nový vzorec chování ve vztahu rodina a kariéra je vnímán negativně, kolikrát i samotnými ženami.

V české společnosti se v posledních padesáti letech vazba „rodina-práce“ vyvíjela složitě a komplikovaně pod vlivem politických a kulturních kontextů. Před 2. světovou válkou patřila česká rodina k západoevropskému typu se všemi jeho atributy (například pozdní věk sňatku, existence nukleární rodiny, samostatné bydlení atd.). Tento vývoj byl přerušen poválečnými vlivy, které formovaly českou rodinu do východoevropského typu (časné sňatky, těhotná nevěsta, soužití generací v jedné domácnosti, ekonomická závislost mladé rodiny). Až po roce 1989 došlo k významným změnám a k návratu k západoevropskému modelu. Tento návrat není jednoduchý, je provázen celou řadou faktorů, komplikován míšením různých mentalit souvisejících s rodinnými vzorci chování a jednání. Genderové rozdělení rolí v české společnosti se nejvíce projevuje ve dvou oblastech, a to v domácnosti a na pracovním trhu. S průnikem stále početnějších skupin žen s vyšším vzděláním a kvalifikací na trh práce, dochází ke změnám v soukromé sféře, uvnitř rodiny. Mění se jak její velikost a struktura, tak dochází k proměně tradiční dělby práce v domácnosti, změně rolí muže a ženy v rodině. Muž a žena fungující v obou sférách se tak nacházejí v situaci, která s sebou přináší i zátěž v jejich běžném každodenním životě. Pokud se jedná o dvoukariérovou rodinu, mají oba partneři nejvyšší míru zátěže k pracovnímu nasazení a angažovanosti do veřejné sféry. V porovnání s páry, kde se na kariéru orientuje pouze jeden ze dvojice

nebo dokonce ani jeden z nich, je důležité položit si otázku, jak se jim daří obě sféry skloubit a zachovat funkčnost rodiny. Odpovědnost za chod domácnosti je přisouzena ženě a odpovědnost za finanční podporu muži. V těhotenství se projevuje i větší individualita žen a oslabení institutu manželství. Profesionální kariéra již nepředstavuje takovou hrozbu pro rodinný život tam, kde stát usnadňuje a podporuje různé formy participace žen-matek na pracovním trhu a nabízí možnosti, jak skloubit profesionální kariéru s výchovou dětí.

Dle Havelkové (1992, s. 50) byl v průběhu společenského vývoje uvolněn a využit obrovský potenciál „ženské pracovní síly“. Ale za jakou cenu? „*Přes veškerou jeho rozpornost nelze popřít, že ovlivnil ekonomické a sociální postavení ženy, podpořil její finanční nezávislost jak na původní rodině, tak na manželském partnerovi a především ji zbavil mýtů a iluzí o světě práce jako mužské doméně.*“

### 1.2.2 Mateřství od 18. stol. z pohledu Badinterové

Pohled do historie mateřské lásky a rodičovské zodpovědnosti ukazuje, že se jedná o sociální konstrukt vytvořený až na konci 18. století. Je to překvapující, protože to považujeme za přirozené vlastnosti každé normální matky a otce. Byla vysoká úmrtnost kojenců a rodiče se nechtěli citově vázat na dítě. Relativní chlad a lhostejnost vůči narozenému dítěti byl proto normální, byla to preventivní obrana před bolestí z případné ztráty dítěte. Ženě do poloviny 18. století nebyla přidělena v ničem jiná zodpovědnost za péči o děti a domácnost, její společenská pozice se nelišila od mužovy. Byla poprvé v historii více než manželka či matka. Utvořily se zárodky feminismu, které málem smetla vlna osvícenectví volající ženy k mateřským povinnostem (Badinter, 1998, s. 70). Rousseau, přední představitel osvícenectví, zásadně změnil přístup rodičů k dětem. Dítě zobrazoval jako lidského tvora, který má specifické potřeby – ochranu, výživu, hygienu, výchovu a vzdělání. Potřeby dítěte byly nadřazené potřebám matky. Kládl se důraz na láskyplné přijetí mateřské úlohy. Až do této doby bylo zapotřebí, aby se matce narodilo co nejvíce dětí, které se staly v dospělosti ekonomickou silou státu díky své schopnosti pracovat. Až s nástupem industrializace se začal klást také důraz na vzdělání, které bylo pro úspěch důležitější než fyzická síla.

Ženy si osvojovaly novou mateřskou roli pomalu a zvažovaly své možnosti seberealizace v rodině i ve společenských kruzích. V 19. století některé ženy považovaly děti jako nevyhnutelnost, jiné jako překážku, další jako potřebu a některé jako vlastní volbu (Badinter, 1998, s. 155-161). 19. století kladlo zásadní důraz na matku, které k pečovatelským povin-

nostem přibyla zodpovědnost za výchovu a vzdělání jejich potomků. Matka tak přijala odpovědnost vůči společnosti i rodině. 20. století vytvořilo koncept mateřské viny v případě, že se dítěti nedostává lásky a péče (Badinter, 1998, s. 177). Ve středních vrstvách buržoazie se nejúspěšněji šířila role milujících matek. Ta jim dala chybějící smysl života. Rovněž v současnosti ženy, které nejsou šťastné v manželství, rodí mnoho dětí, aby překryly vlastní samotu a nespokojenost.

O některých tehdejších a současných ženách uvádí Badinter (1998, s. 166): *“Když má žena ambice (společenské, intelektuální anebo profesionální tak jako dnes) a prostředky k jejich dosažení, láká ji mnohem méně investice času a energie do výchovy dětí ve srovnání s ostatními ženami.”*

Jak uvádí Možný (2006, s. 177-179), už v první polovině minulého století byly formulovány tři postoje k zaměstnanosti žen. Zásadní rozdíl byl v postavení vdané a neprovdané ženy.

1. Konzervativní stanovisko proklamovalo zásadu, že by vdaná žena neměla vůbec pracovat, natož matka ne.
2. Neokonzervativní stanovisko považuje samozřejmost práce jen u bezdětných žen. Žena pracuje ve svém oboru, ve kterém získala kvalifikaci, jen do doby, než porodí první dítě.
3. Egalitární přístup poukazuje na to, že v době péče o dítě dochází k devalvaci ženské kvalifikace. Čím je mateřská péče delší, žena kvalifikovanější a rozvoj oboru jejího zaměstnání dynamičtější, ztrácí výpadkem z profese šanci na návrat do stejné pozice, nebo z oboru vypadne úplně.

### 1.2.3 Přechod k rodičovství

Je to nejvýznamnější přechod v rodinném cyklu. Alice Rossiová jedinečnost tohoto přechodu udává do čtyř aspektů:

1. Je to přechod, ke kterému dochází pod silným kulturním tlakem, orientovaným především na ženu. Pokles porodnosti od počátku šedesátých let v české společnosti byl přesunem od dosud dominantního modelu rodiny se dvěma dětmi k rodině jednodětné. Dochází k poklesu počtu velkých rodin a vzestupu bezdětnosti. Je to charakteristické zejména pro vysokoškolsky vzdělané ženy.

2. Je to přechod, k němuž dochází i mimovolně, tzn., že dítě může být počato i neplánovaně. Změnil se i vzorec vedoucí ke sňatku. Byla změněna posloupnost ekonomické autonomie – byt či dům – zasnoubení – sňatek – první dítě.

3. Přechod k mateřství je přechod nerevokovatelný. Sociální změny vzaly člověku naší civilizace oporu v tradici.

4. Je to přechod zlomový, dítě, které dosud nebylo, tu jednoho dne je. Zejména matky se s tím musí vyrovnat (Možný, 2002, s. 126-130).

Ve starém režimu byla u nás práce na poloviční úvazek nevýhodná, tlačilo se na buď celý úvazek, nebo nic. Ženy na mateřské dovolené zůstávaly dobu vymezenou zákonem v pracovním poměru, ač pečovaly doma o dítě. Jak se mateřská dovolená prodlužovala z pouhých 4 měsíců na celé tři roky, vyplňoval se pokles způsobený odchodem mladých matek ze zaměstnání také tím, že matky zůstávaly sice s dítětem doma, ale byly registrovány jako zaměstnané. V západních společnostech mateřská dovolená zůstávala krátká, protože se předpokládalo, že žena se bude vracet do zaměstnání postupně přes zkrácený pracovní úvazek.

Stále více žen považovalo svou kvalifikaci za zdroj, dbaly na to, aby mateřská dovolená nezpůsobila jejich dequalifikaci. Mateřská péče je sice důležitá, ale nevylučuje od určitého věku dítěte zaměstnání matky. Otázkou je ovšem, jak dlouho má zůstat matka s dítětem doma. A od jakého věku je matka nahraditelná někým jiným. Mělo se za to, že postačí přerušit zaměstnání na dobu, než bude pro dítě důležité mít kontakty se svými vrstevníky, což zajišťuje školka, respektive škola. Ale výzkumy dokázaly, že pokud má matka své zaměstnání ráda, dítě to vidí jako normální v životním stylu rodiny. U dětí školního věku, které mají oba rodiče zaměstnané a starají se o sebe samy do příchodu rodičů domů a mezi dětmi, které jsou doma někým očekávány, nejsou žádné rozdíly v sociálním a psychickém fungování (Možný, 2002, s. 166).

#### **1.2.4 Oběti a přínosy rodičovství**

Dle Sobotkové (2001, s. 115) můžeme rozdělit oběti a přínosy rodičovství následovně:

Oběti:

1. Zpomalení kariéry matky.

2. Finanční znevýhodnění.
3. Omezení osobní svobody – péče o dítě klade vysoké nároky imitující životní styl ženy.
4. Dopad na manželský vztah – negativní vliv vyčerpanosti a případné emocionální lability ženy na sexuální život.
5. Rodičovství je nezvratné rozhodnutí, nelze je vzít zpět.
6. Některé ženy se obávají, že by nebyly dobrými matkami.
7. Některé páry nechtějí přivést děti na svět, kde hrozí nukleární konflikt a kde jsou další vážné globální problémy.

Přínosy:

1. Rozvoj vztahů – mateřství přináší nový, radostný vztah s dítětem, manžel vidí svou ženu v nové roli matky, přináší nová přátelství s jinými matkami a s rodinami.
2. Osobní naplnění – mateřství je pro ženy příležitostí k sebevyjádření a osobnímu rozvoji, dodává pocit osobní hodnoty, smysluplnosti života.
3. Pokračování rodu.
4. Rodičovství je výzva, zdroj podnětů, dává lidem příležitost poznávat sebe i druhého.
5. Rodičovství je známkou dospělosti.

### 1.2.5 Formy rodinného života

V současnosti je mnohem více rozvedených a znovu uzavíraných manželství než dříve, jejich počty stále rostou. Je nabouráno tradiční schéma – pracující otec-živitel, matka v domácnosti starající se o výchovu dětí a vykonávající domácí práce. V dnešní době žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými a muž je vtažen do nově organizované rodinné struktury. Vývoj směřuje k rovnoprávnému chápání pracovní kariéry a seberealizace, včetně ekonomicky fungující dělby práce v domácnosti. Platí některé teze, které jsou generačně verifikovány a platí i pro současnou generaci zaměstnaných žen (Čermáková in Maříková, 2000, s. 98-99): *„Zaměstnaná žena je lepší varianta než žena v domácnosti. A to nejen pro ženu samotnou (nezávislost, seberealizace, vlastní příjem), ale i pro sociální a emoční kapitál rodiny. Není-li zaměstnanost žen opřena o vzdělanost a kvalifikační růst, pak stagnuje. Pracovní systém má sklon ekonomicky kořistit (nízké pla-*

*ty, slabá vertikální mobilita) ženskou pracovní sílu a vytlačit ji na sekundární trh práce. Stát, společnost, pracovní sféra operují vlivem, který má dopad jak na strukturu již vytvořených rodin, tak na formu a genderové vztahy budoucích rodin. Deklaruje-li stát, že mu nezáleží na počtu dětí, že dle příruček ekonomů je počet dětí individuální záležitostí, vytváří vlivové schéma významně determinující chování lidí v této oblasti. Pracovní status, jeho „stratifikace“ ovlivňuje rozhodování žen. Rozptyl rodinného chování dle sociální či profesní diferenciaci ženské populace je zatím velmi slabý. Pro jeho expanzi zatím neexistují startovací a spouštěcí mechanismy, jako jsou například vyšší kvóta vysoce vzdělaných žen, elitní profesní ženské skupiny, ženy s alternativními životními styly, ekonomicky prosperující společnost, welfare state atd. Zaměstnanost ženy je kvalita života, která nemá alternativu. Stát, společnost a zejména muži mají tendenci pokládat plnou zaměstnanost žen za dosažení rovnosti, čímž není a sama o sobě být nikdy nemůže. Domnívají se, že pokud ženám umožní pracovat, bude to ženám stačit a vyhovovat. Očekávají, že se ženy přizpůsobí nerovným pracovním podmínkám a diskriminujícím praktikám.“*

### **1.2.6 Současný trend odkládání mateřství - pozdní matky**

Vyšší věk matek je v současnosti důsledkem větší možnosti seberealizace mladých lidí, větší zodpovědnosti za vlastní ekonomickou a především bytovou situaci. Je to velká změna od doby, kdy rodiny často spoléhaly na socialistický stát a kdy dítě otevíralo cestu k předním pořadím bytových pořadníků i zvýhodněným půjčkám. V současnosti se vracíme do éry první republiky, co se týče reprodukčního chování. Málo známým faktem je, že tehdy byl průměrný věk prvorodiček dokonce vyšší než dnes – 27 let. Nastávající rodiče již tehdy věděli, že nejdříve musí materiálně rodinu zabezpečit, než se rozhodnou pro dítě. Samozřejmě stále zůstávají ženy, které rodí děti před dovršením dvacátých narozenin, ale je jich sotva pět procent. Trend zralejších maminek je zřejmě i dlouhodobý. Obecně i platí, že čím vyšší vzdělání a čím větší město, v němž žena žije, tím vyšší je věk u žen při narození prvního dítěte. V Praze rodí ženy své první dítě v průměru mezi osmadvacátým a devětadvacátým rokem.

Přístup k těhotenství se liberalizuje po odborné stránce, moderní porodnictví se snaží vrátit k přírodě. Pokud je nastávající maminka zdravá, může si těhotenství, toto šťastné období, užívat bez zbytečných omezení. Průměrný věk, kdy Češka přivádí na svět své prvorozené dítě, je nyní 26,3 roku, tedy o jeden až dva roky méně než v západní Evropě, ale o více než



pět let oproti roku 1990. A každé čtvrté mamince v České republice, která rodí své první dítě je více než třicet let. Zvyšování průměrného věku prvorodiček významným způsobem snižuje rození dalších dětí v pořadí. Mezi psychologické aspekty ovlivňující pozdní rodičovství je zařazen osobnostní vývoj, dále motivace k rodičovství a manželství, psychologické a sociální tlaky a pozitivní a negativní stránky rodičovství. Duchovní aspekty se zabývají rodinou z křesťanského pohledu vzhledem k tomu, že Česká republika patří k civilizaci západní, která byla formována křesťanstvím. Z biologických a medicínských aspektů je to právě otázka plodnosti a její léčba, s kterou se ženy potýkají a nechtěně odkládají mateřství na později. Mají možnost využít metody asistované reprodukce. Říká se, že dítě působí jako elixír mládí a omlazuje maminku. Najednou je ze čtyřicítky v kostýmku dvacítku v keckách. Neřeší přibývající vrásky, ale jakou bábovičku vzít dítěti na písek. Věkový rozdíl mezi rodiči a dětmi však může přinášet i nepochopení a konflikty. Dítě chce držet krok se svými vrstevníky a starší rodiče nebudou chtít přizpůsobovat se novým trendům a vlivům.

Pozdní mateřství je fenoménem současnosti a bývá často spojováno s životním stylem současné společnosti. V minulosti rodily ženy většinou v průběhu celého reprodukčního období, poslední děti mívaly až kolem 40. roku věku. Mezi psychologické aspekty pozdního mateřství je zařazen osobnostní vývoj, motivace k rodičovství, psychologické a sociální tlaky a v neposlední řadě pozitivní a negativní stránky rodičovství. Posledními aspekty jsou ekonomické faktory, vzestup životních nákladů po narození dítěte, finanční nedostupnost bytů pro mladá manželství.

Počet starších matek (označují se tak ženy rodící po dosažení 35 let) se rok od roku zvyšuje. U nás je tento trend, i když oproti západním zemím opožděný, také zřejmý. Ženy, které odkládají mateřství, mají většinou vyšší vzdělání, žijí a pracují ve městě, budují nejdříve svou profesní pozici, kariéru. Ale je zajímavé, že při dotazu na pozdní mateřství, neuvádějí jako důvod profesní. Ženy, které pracují ve školství, vědě, výzkumu, mají dost problematické rozhodování, kdy mít děti, zvláště když přestávky v kariéře jsou považovány za brzdu profesního rozvoje. Studie starších matek přinesla jeden neočekávaný výsledek – starší matky mívají velmi často mladší partnery. Pro srovnání – muži jsou obecně v populaci o 2,5 roku starší než jejich ženy. Pokud se dále týká forem rodinného života, roste počet svobodných matek a nesezdaných párů. Je stále více žen, které si velmi přejí mít dítě dřív, než pozdě, i když nemají vhodného partnera do manželství (Sobotková, 2001, s. 113).

Studie ukázaly, že mateřství je většinou považováno za součást života mladých žen. Negativní stereotyp bezdětné ženy dnes již není tak silný, dříve byla považována za sobeckou, chladnou, citově slabou. Ženy, které děti chtějí, ale nemohou, uvádějí mnoho nepříjemných psychických pocitů – pocit ztráty, zlosti, křivdy. I když osobní okolnosti a sociální očekávání okolí ovlivňuje proces rozhodování o rodičovství, v popředí je čistě individuální hodnocení pozitiv a negativ rodičovství (Sobotková, 2001, s. 114). S pozdním těhotenstvím jsou spojena určitá rizika jak pro matku, tak pro dítě. Za všechny můžeme jmenovat například zvýšené riziko předčasného porodu, vzniku Downova syndromu, preeklampsie. Některým rizikům pomáhá předcházet prenatální diagnostika, která včas odhalí vážné abnormality. Toto se může stát pro ženu i pro jejího partnera velmi závažnou etickou otázkou eventuálního ukončení těhotenství.

Jak všichni dobře víme, s přibývajícím věkem se snižuje šance na to, že se nám podaří přivést na svět dítě. Známe to ze zkušeností, potvrzují to lékaři a vědecké výzkumy. Dle statistik má každý šestý pár problém s otěhotněním. Žena věku 38 let musí zkoušet otěhotnět dvojnásobnou dobu než žena o tři roky mladší.

Typy starších matek: prvorodičky, které plánovitě odkládaly mateřství kvůli práci, prvorodičky, kterým se nedařilo otěhotnět kvůli zdravotním důvodům, nebo neměly vhodného partnera, víceroodičky s mnoha dětmi, ženy žijící ve stabilním manželství, jímž už starší děti odrostly a podruhé vdané ženy, které chtějí s partnerem založit rodinu.

Mnoho žen vlastně ani neví, zda chtějí děti, a když ano, tak v kolika letech. A zdaleka ne všechny „pozdní matky“ si už ve 23 letech plánovaly, že budou mít dítě až kolem čtyřicítky. Ale jak víme, ženám po čtyřicítce, zhruba v polovině života, jejich biologická plodnost vyhasíná. Ženy dnes málokdy těžce fyzicky pracují, rodí méně dětí, lépe se o sebe starají, lépe se připravují na porod, a je o ně lékařsky lépe postaráno už během těhotenství, tak porodu. Poruchy bývají včas zjištěny, novorozenci starších matek tudíž často nejsou nemocní, narušení nebo postižení ve vyšší míře než děti matek mladých (Biermann, Raben, 2006, s. 96).

Dříve se o strachu z pozdního mateřství, porodních komplikací, rizicích těhotenství a možných následcích na veřejnosti nemluvalo. Byly to věci nediskutované, soukromé, temné. Ale v současnosti si musíme uvědomit, že problém pozdního mateřství netkví vlastně v průběhu gravidity jako takové, nýbrž v době předtím, kdy se žena těhotnou teprve má stát

a v době po ní, kdy už je matkou. Ženy si většinou kladou otázky typu: Jak si udržím zaměstnání? Jak s dítětem zvládnou pracovní úkoly? Jestlipak se mi podaří sehnat pro dítě školku?

Jak uvádí autoři knihy „Maminkou ve čtyřiceti?“ mezi důvody pozdního mateřství ženy udávají (Biermann, Raben, 2006, s. 27):

*„Není snadné najít vhodného partnera.*

*Práce a děti – to nejde k sobě.*

*Možná jednou, teď nemám odvahu.*

*Dlouho trvalo, než jsem otěhotněla.“*

A nejednou úvahou a pochybnostmi u žen, zda mít dítě jsou i úzkosti typu, že nezvládnou být dítěti trvale k dispozici, že se budou muset vzdát svobody, kvůli dítěti se v lecčem omezit, že se definitivně připoutají k dítěti a muži. Obecně lze říci, že důvody, proč ženy mají děti v pozdním věku, je změna tradičního pojetí rodiny a manželství, fenomén budování kariéry ženy, malá podpora rodin a rodičů ze strany státu, změna paradigmatu ženy ve společnosti – kariéra, společenská angažovanost, vyrovnávání sociálních rolí muže a ženy.

## 2 SKLOUBENÍ PRACOVNÍ A MATEŘSKÉ ROLE U ŽEN

K tomuto tématu mě zaujal dotazník uveřejněný v knize „Žena 21. století“ na téma Co si ženy myslí o zaměstnání a kariéře (Fellnerová, 1997, s. 167-172):

Ze souboru 10000 odpovědí ženy na otázku, zda matky malých dětí mohou s klidným svědomím chodit do zaměstnání odpovědělo 59 procent, že nezastává tento názor. Je to dáno tím, že špatné svědomí neoddělitelně patří k roli dobré, starostlivé, zaměstnané matky. Dle toho platí, že zaměstnaná matka, která má alespoň špatné svědomí, je společensky přijatelnější než žena, která otevřeně přiznává, že výčitkami svědomí netrpí.

Na otázku zda si myslí, že víceletá přestávka v povolání má negativní dopad na kariéru, pouhých 11 procent dotázaných odpovědělo, že pauza neohrožuje kariéru, 89 procent se domnívá, že kariéra ohrožena je. A na otázku zda je pro ně povolání důležité odpovědělo 37 procent žen, že je velice důležité. Což opravňuje k názoru, že rodina má obecně nejvyšší prioritu. Z toho vyplývá, že budoucnost patří zaměstnané ženě, která nechce rezignovat na rodinný život.

**10 zlatých pravidel pro zaměstnané matky** (Fellnerová, 1997, s. 215-218):

1. Opatřete si pomoc s domácností.
2. Udělejte si čas jen pro sebe.
3. Nakupujte efektivně, chodte na nákupy sama.
4. Přerušete kontakty s lidmi, kteří jsou pro vás nesympatičtí a lhostejní.
5. V případě potřeby vypínejte mobilní telefon.
6. Využívejte služeb babiček a jiných členů rodiny, když potřebujete výpomoc s dětmi.
7. Organizujte reciproční akce, domluvte se se známými, které mají děti stejného věku.
8. Udělejte si denní časový rozvrh.
9. Vaše děti by měly znát z vašeho okolí všechny osoby, aby vám mohly nechávat a vyřizovat vzkazy.
10. Dokud vás to, co děláte, baví a uspokojuje, také vašim dětem se bude dařit. Důležitá je spokojenost s vlastním životem.

Rozpor mezi těmito dvěma rolemi není až tak zásadní, lze jej překonat. Samozřejmě musíte mít kus odvahy a rozvahy a kolem sebe chápající blízké. Pro spousty žen je jejich práce podstatnou součástí života. Představy, že na několik let se mají vzdát práce, která je baví, je pro ně traumatizující. Malé dítě potřebuje cítit spokojenost matky, určitě je lepší ji mít kolem sebe o něco méně hodin denně, ale v dobré náladě, než pořád a nervózní. Na druhou stranu si ženy mají mateřství užít, okamžiky strávené s malým dítětem se jim nikdy nevrátí a nezopakují. Mateřství je také svým způsobem kariéra, druhá, kariéra srdce.

Odborníci doporučují v propojení mateřství a seberealizace v zaměstnání několik možností, a to, začít pracovat na zkrácený úvazek, nebo pracovat z domova, podělit se v péči o děti s partnerem, partner bude tak trávit s dítětem více času, naučí se o něj pečovat, posílí se vztah mezi nimi. Pokud situace neumožní nastoupit do zaměstnání, je dobré průběžné vzdělávání, mít neustálý kontakt s bývalými kolegy. Pokud se matky uzavrou po celou dobu mateřské dovolené mezi kolektiv maminek, pak se jim těžce vrací do pracovního procesu.

Pokud je toho na ženu opravdu hodně při sladování domácnosti a práce, měla by se naučit nebát si říkat o pomoc, protože okolí mnohdy nevyčítá, že už prostě nezvládá. Důležitá je tolerance, nezabývat se zbytečnostmi a maličkostmi, to, co je pro jednoho důležité, nemusí být důležité pro druhého. Opravdu lpět na tom, co je důležité, vstřícně pomoc nabízet a vstřícně pomoc přijímat. Naučit se brát život s humorem, každodenním nedostatkům se zasmát. Dobrá komunikace s okolím je součástí spokojeného života. Celkově se pro sladování práce a okolí hodí osvojit si něco z duševní hygieny, umění, relaxace, pravidelnost, spánek, zdravé jídlo, nestresovat se, umět odpočívat.

## 2.1 Interakce matka - dítě

Pro mnohé matky je návrat do práce spásou. Často si při delším pobytu doma s dítětem připadají izolované, osamělé. A právě návrat do práce je jednou z přijatelných reakcí. Vůbec není jednoduché dát na miskou vah na jednu stranu milující dítě a na druhou návrat do práce. Nikdy si žádná nemůže být jistá, že chůva nebo zařízení, které své dítě s důvěrou svěří do péče, bude tak trpělivé a pečlivé. I přes výsledky mnoha výzkumů je známo, že profesionální hlídání dětí dítěti neublíží, není snad matky, která by se necítila vinná a nejistá, když předá dítě a zamíří do práce.

Starší a mladší rodiče se liší ve stylu vztahu se svými dětmi. Je zjištěno, že starší matky citlivěji reagují na projevy svého dítěte. Častěji zapojují děti do organizovaných aktivit, před fyzickými aktivitami dávají přednost povídání. Děti starších rodičů jsou na tom o něco lépe po stránce rozumového vývoje. Důvod však není jasný. Existují pouze hypotézy, že starší matky u dětí povzbuzují verbalizaci a samostatnost. V hodnocení temperamentu starší matky vnímají své děti jako více temperamentní, silné osobnosti, méně poddajné. Téměř jedna čtvrtina těchto matek spí se svým dítětem v jedné místnosti. Zkušenější matky používají častěji humor ke zvládnutí potíží, udávají spokojenost se svou mateřskou rolí. Pociťují však častěji nedostatek emocionální podpory ze strany manžela či partnera (Sobotková, 2001, s. 118-119).

### 2.1.1 Mateřská centra

Mateřská centra jsou jedním z míst, kde maminky na mateřské dovolené mohou přijít mezi jiné lidi, přijít na jiné myšlenky, než je péče o dítě. Je to místo, kde se mohou setkávat, vzdělávat a bavit společně s jejich nejmenšími dětmi. Děti si zde pohrají a maminky si zatím mohou posedět u kávy, vyměnit si zkušenosti, co se dětí týče, s jinými maminkami. V mateřských centrech fungují programy pro rozvíjení dětské osobnosti, pořádají se různá cvičení i přednášky. Taková centra zakládají právě maminky, které jsou na mateřské dovolené a je to pro ně svým způsobem realizování se sebe samé, uplatnění se, snaha pomoci druhým a také zabavení svých ratolestí.

Pomocí mateřských center mohou matky s malými dětmi vyjít z dočasné izolace, poskytují jim společenství, solidaritu, je otevřené všem generacím, posiluje sebevědomí, má neformální charakter a pomáhá také nalézt nové přátele. Návštěvníci zde nacházejí prostor pro relaxaci, hry, kontakty dětí s vrstevníky, výměnu zkušeností a možnost vzdělávání dospělých. Rodiče zde také mohou najít řešení svých momentálních problémů.

Většina matek ztrácí během mateřské dovolené sebedůvěru, mají obavy z toho, že nemohou konkurovat svými dovednostmi a schopnostmi, protože většinu času věnovaly péči o domácnost. Ani si neuvědomují, že se přitom naučily přirozenou formou řadě dovedností, které mohou využít v budoucím povolání.

### 2.1.2 Jesle a mateřské školy

V České republice začaly dětské jesle počátkem 90. let hromadně zanikat. Zatímco v roce 1990 bylo v České republice funkčně provozovaných 1 043 dětských jeslí, v roce 2005 jich bylo pouze 54. Počet míst v jeslích k 31. 12. 1999 byl 39 829 dětí, k 31. 12. 2003 pouze 1678 dětí. Zařízení předškolní péče o děti ve věku do 3 let mají v současnosti nečastěji formu městských jeslí. Centra péče pro děti do 3 let poskytovaná podnikem či zřizovaná na pracovišti jsou v českém prostředí zatím velmi ojedinělá. Současná situace obecně neumožňuje uplatňování volby rodičů mezi domácí péčí o dítě a účastí na trhu práce za předpokladu, že jsou jim k dispozici celodenní zařízení péče o nejmenší děti (jesle). Nově vzniklá mateřská centra jsou ve většině případů čistě soukromá, bez přímé podpory obcí. Uvažuje se i o tom, že by jesle nahradil systém sousedské výpomoci, kde by si rodiče za peníze přivírali další děti ke svým vlastním. K tomu by museli mít akreditaci a od státu nebo obce by pak získali podporu. Spousta maminek by ale asi dala raději přednost jeslím, kde pracují kvalifikované zdravotní sestry, u takových „náhradních“ tet by neměly tu jistotu, jak tráví jejich dítě čas. Takové dvouleté dítě v jeslích je v kolektivu, kde se navzájem děti motivují a napodobují se. Psychologové tvrdí, že dítě zhruba do tří let potřebuje péči „mateřské osoby“. Touto mateřskou osobou nemusí být jenom matka, stejně dobře to může být i sousedka nebo dědeček. Zatímco u nás jesle ruší, v západní Evropě se poskytováním této podpory rodičům malých dětí snaží zvýšit porodnost. Zdá se rozumné ponechat rodičům co nejširší škálu možností, kam v případě potřeby svěřit své dítě do péče. Většina žen totiž a stále častěji mužů cítí potřebu skloubit práci a děti. Snaha rozšířit zmenšující síť obecních jeslí jako alternativu pro ty rodiče, kteří chtějí nastoupit do práce dříve, než budou dítěti tři roky. Pro některé rodiče je toto volbou, pro některé ne – pro osamělé matky/otce, pro rodiče, kteří si nemohou dovolit přerušit svou pracovní dráhu na delší dobu, a pro ženy, které systematicky budují svou kariéru. Právě ženy okolo rodičovské dovolené (před i po ní) totiž patří do skupiny nejčastěji nezaměstnaných a v silícím tlaku trhu si mnoho z nich uvědomuje riziko přerušení své pracovní dráhy na delší dobu, protože se pro zaměstnavatele stávají méně perspektivními a obecně jejich hodnota na pracovním trhu klesá. Ale nemůžeme zpochybňovat rozhodnutí rodičů, kteří se rozhodnou zůstat s dětmi déle. Spíše jde o vytváření a rozšiřování prostoru, který umožňuje svobodnou volbu.

V gender studii „Klíč k jeslím“ (Kolářová, 2007) mě zaujaly odpovědi v dotazníku:

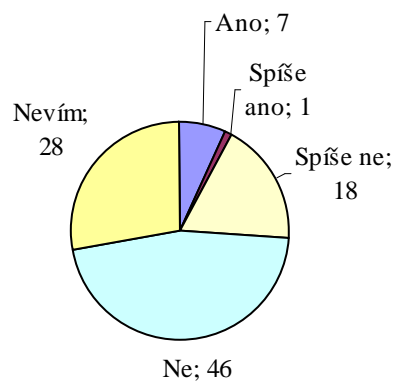
**Tab. č. 1** Dotazník - Vyjádřete prosím svůj názor na následující výroky:

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nevím
1) Počet jeslí v ČR je dostatečný	7	1	18	46	28
2) Dítě do tří let by nemělo být v cizím prostředí	14	27	24	34	1
3) Jesle usnadňují rodičům péči o děti	45	34	12	7	2
4) Současná podoba jeslí by se měla změnit	22	16	7	1	54
5) Stát by měl podporovat provoz jeslí a jejich rozšiřování	61	22	7	3	7
6) Péče o děti v jeslích je kvalitní	7	20	12	5	56
7) Jesle usnadňují návrat do zaměstnání v průběhu nebo po skončení rodičovské dovolené	72	19	5	1	3
8) Dítě je umístěním do jeslí stresováno	19	24	27	9	21
9) Nárok na místo v jeslích pro své dítě by měl mít každý rodič	61	16	8	8	7
10) V jeslích si dítě osvojí sociální chování a mnohé se naučí	45	35	9	4	7



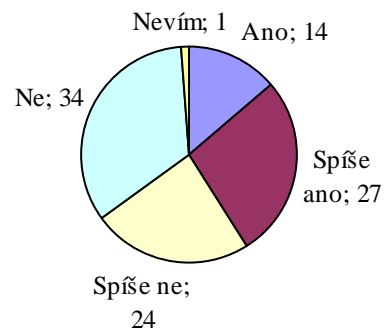
Graf č. 1

1) Počet jeslí v ČR je dostatečný



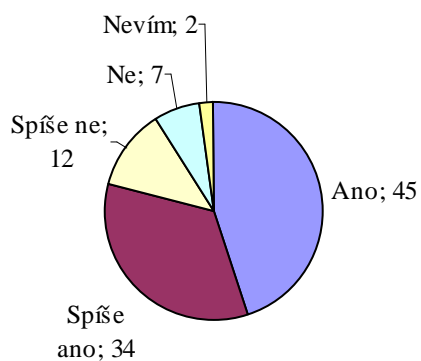
Graf č. 2

2) Dítě do tří let by nemělo být v cizím prostředí



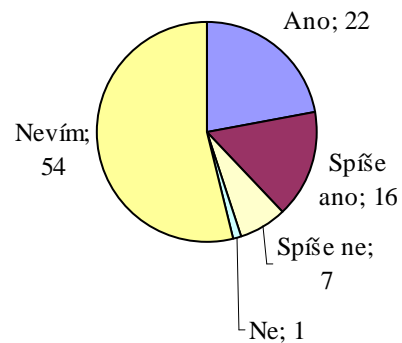
Graf č. 3

3) Jesle usnadňují rodičům péči o děti



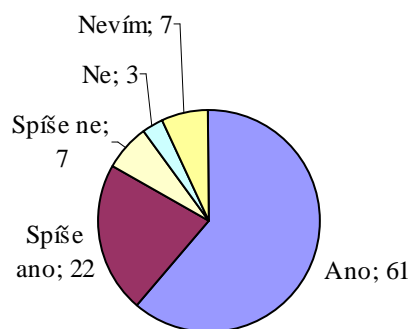
Graf č. 4

4) Současná podoba jeslí by se měla změnit



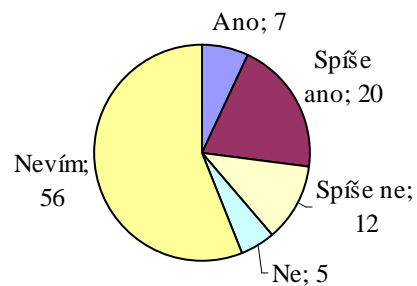
Graf č. 5

5) Stát by měl podporovat provoz jeslí a jejich rozšiřování



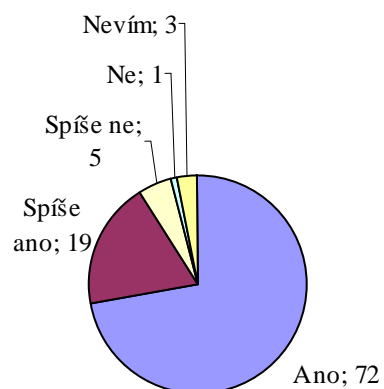
Graf č. 6

6) Péče o děti v jeslích je kvalitní



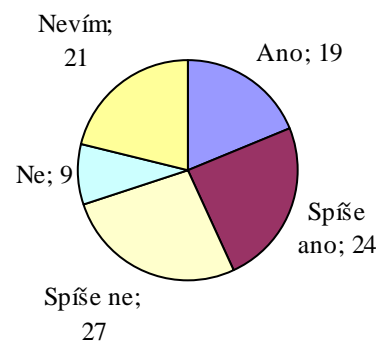
Graf č. 7

7) Jesle usnadňují návrat do zaměstnání v průběhu nebo po skončení rodičovské dovolené



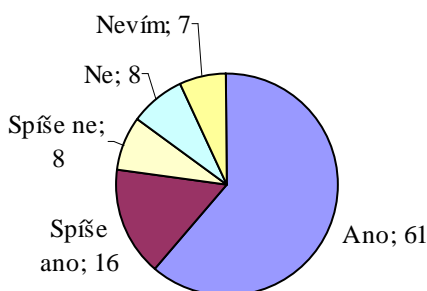
Graf č. 8

8) Dítě je umístěním do jeslí stresováno



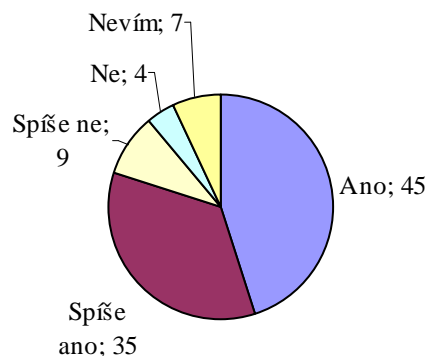
Graf č. 9

9) Nárok na místo v jeslích pro své dítě by měl mít každý rodič



Graf č. 10

10) V jeslích si dítě osvojí sociální chování a mnohé se naučí



Vyhodnocení dotazníku (Kolářová. Klíč k jeslím, 2007):

V dotazníku „Postoj k jeslím“ měly respondentky na uvedené výroky projevít svůj souhlas, resp. nesouhlas s nimi. Téměř polovina žen si myslí, že počet jeslí v ČR není dostatečný. Za spíše nedostatečné je považuje 18 % respondentek. Třetina nedokáže tento výrok zhodnotit. Názory na to, zda by děti měly či neměly být v cizím prostředí, byly různé. Nejvyšší četnost se ale vyskytuje u nesouhlasu s tímto tvrzením. Respondentky se naopak jednoznačně postavily za to, že jesle usnadňují rodičům péči o děti, což není překvapivé zjištění. Souhlasí a spíše souhlasí téměř 80 % dotazovaných žen. Na výrok, že by se současná podoba jeslí měla změnit, neuměla více než polovina respondentek odpovědět. Může to být spojeno s tím, že většina matek nemá osobní zkušenost s péčí v jeslích. Více než 80 % žen se přiklonilo k tomu, že by stát měl podporovat provoz jeslí a jejich rozšiřování. To koreponduje s bilancí prvního tvrzení. U hodnocení kvality péče v jeslích zaznamenaly opět vysoké četnosti odpovědi „nevím“. Nabízí se proto souvislost tohoto výsledku s tím, že více než polovina dotazovaných neví, jestli by se měla současná podoba jeslí změnit.

Téměř stejné četnosti odpovědí „nevím“ na tato dvě tvrzení poukazují na to, že respondentky odpovídaly pravdivě. Další výrok se zaměřoval na to, zda dotazované souhlasí s tím, že jesle usnadňují návrat do zaměstnání v průběhu nebo po skončení rodičovské dovolené. Celkem více než 90 % žen uvedlo, že s tímto tvrzením souhlasí nebo spíše souhlasí. K zajímavým poznatkům dospěla analýza četností v odpovědích hodnotících, zda dítě je, či není v jeslích stresováno. Odpovědi respondentek se nevyznačují nějakou významnou tendencí, protože četnosti v jednotlivých kategoriích jsou na relativně podobné úrovni (kromě podílu zastoupení respondentek u odpovědi „nesouhlasím“). Všechny ostatní varianty zahrnují přibližně 20 a více % respondentek. Diverzita odpovědí by opět mohla mít souvislost s tím, že dotazované nemají osobní zkušenost s jeslemi. Navíc jedna pětina z nich nedokázala určit, jestli je dítě v jeslích stresováno. Téměř dvě třetiny žen uvedly, že nárok na umístění dítěte do jeslí by měl mít každý rodič. Navíc dalších 16 % se přiklonilo k variantě „spíše souhlasím“. Zdá se, že dotazované ženy byly schopné se objektivně postavit k této otázce, a tedy zvážit i to, zda je třeba, aby rodiče malých dětí měli mít možnost volby při rozhodování o způsobu péče o své děti. U posledního výroku se měli rodiče vyjádřit k tomu, zda si podle nich dítě v jeslích osvojí sociální chování a mnohému se naučí. Celých 80 % všech dotazovaných deklarovalo, že souhlasí, resp. spíše souhlasí s tímto tvrzením. To naznačuje, že dotazované matky uvažují o důležitosti sociálních kontaktů svých dětí mladších třech let s jejich vrstevníky.

Předškolní vzdělávání formou mateřských škol je v České republice zajištěno poměrně kvalitně. Mateřskou školu navštěvuje téměř celá populace 5letých dětí (95 %), 91 % populace 4letých a 76 % populace 3letých dětí. Školky navštěvuje rovněž čtvrtina populace dětí mladších 3 let a dětí starších 5 let. Nejvíce školek zřizují obce (98,6 %), soukromí a církevní zřizovatelé se v předškolním vzdělávání angažují pouze v zanedbatelné míře. Velká část mateřských škol disponuje vlastní právní subjektivitou, v malých obcích se často slučují se základními školami. Financování mateřských škol je vícezdrojové, podílejí se na něm obce, školní úřady a rodiče. Příspěvek rodičů nesmí překročit 30 % nákladů vynaložených na jedno dítě ([www. vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)).

### 2.1.3 Vliv jeslí a mateřských škol na děti

Příchod do mateřské školy je pro dítě důležitým životním předělem. Ve třech letech se u dítěte zvyšuje potřeba začlenit se do širších sociálních vztahů. Hlavní funkcí mateřské školky je tedy zdokonalení socializace ve smyslu rozvoje sociální komunikace, rozšíření sociálních rolí, rozvoje schopnosti kooperativní hry, přijetí a akceptace cizí autority. Dítě se učí hodnotám jako přátelství, solidarita, povinnost, přizpůsobivost, obětavost, soutěživost. Dochází u něho ke zdokonalení návyků sebeobsluhy, jako je samostatně se najíst, obléknout, dojít si na WC. A v neposlední řadě ke zdokonalení mluvy, hrubé i jemné motoriky, ke zvýšení koncentrace pozornosti, zdokonalení představ a prostorové orientace. Mateřská škola je k novým odborným poznatkům z pedagogiky a z dětské psychologie přístupnější nežli běžná rodina. Její silnou stránkou jsou znalosti a zkušenosti v tom, jak vést děti, aby si osvojily účelné návyky a účelné dovednosti. Mnohdy léčebně pomůže tam, když je dítěti kontakt s druhými lidmi lhostejný nebo odpudivý. Pro život i vzdělávání dítěte mateřská škola vytváří vhodné prostředí, pro dítě podnětné, zajímavé a obsahově bohaté. Veškeré aktivity obsahují prvky hry a tvořivosti, podněcují radost z učení, zájem dítěte poznávat nové, získávat zkušenosti a ovládat další dovednosti. Tak přispívají k rozvoji schopnosti dítěte porozumět sobě i světu, který je obklopuje.

Jestliže rodiče nemají právě vhodné rodičovské postoje nebo, jestliže jejich výchovné zásady jsou přinejmenším zvláštní a nesouměřitelné s běžnými normami okolní společnosti, dítě v mateřské škole poznává to, co je běžné a normální. A stejně tak tím, že je dítě ze svého rodinného prostředí vzdáleno na určitou část, je oslabován vliv nevhodného chování či nevhodných postojů jeho rodinných vychovatelů. Přitom je tu i těmto rodinným vychovatelům dána příležitost porovnat své názory a praktiky s názory paní učitelek, s pracovníky speciálně vzdělanými, poučenými, profesionálními a zpravidla i zkušenými. A jestliže se v rodině děje něco nedobrého, např. rozvod, truchlení nad úmrtím někoho z rodiny, napomáhá už tím, že dítě v mateřské škole tráví několik hodin denně v citově příznivém prostředí, dopřává se mu odpočinek od nepřiměřených zátěží a tím i příležitost k ozdravení (Matějček, 2000, s. 49).

Nejllepší je pomalu dítě na přechod do školy připravovat. Ze začátku například navštívit zahradu v mateřské školce, chvíli si hrát s ostatními dětmi a postupně tento čas prodlužovat. Mělo by se dokázat vyrovnat s pocitem, že bude část dne bez mámy a bez táty. Překonat pocit strachu, že si pro něj už máma nepříjde, že jej tam nechala a už se nikdy nevrátí.

Musí psychicky zvládnout i tu skutečnost, že se mu učitelka nemůže věnovat stále, že jsou tady i jiné děti. Také by se mělo umět ve skupině prosadit, dokázat si o vše, co potřebuje říct. Vzdělávací činnosti v mateřské škole jsou založeny na přímých zážitcích dítěte, vycházejí z jeho samostatného jednání a individuální volby, z dětské zvědavosti a potřeby objevovat. Využívají přirozený tok dětských myšlenek a spontánních nápadů, poskytují dostatek prostoru pro spontánní aktivity a dětské plány a zajišťují dětem dostatečnou možnost projevit se, bavit se a zaměstnávat přirozeným dětským způsobem. Představuje jednu z možností, jak doplnit rodinnou výchovu a pomoci zajistit dítěti již od útlého věku prostředí s dostatkem mnohostranných a přiměřených podnětů k jeho aktivnímu rozvoji a učení. Nepostradatelná je úzká vazba na rodinu.

#### 2.1.4 Návrhy MPSV pro rodiny s dětmi

Vzhledem k tomu, že neustále roste počet narozených dětí, což je sice žádoucí jev, je stále větší nedostatek míst v mateřských školách pro nové děti. Ministerstvo práce a sociálních věcí by chtělo usnadnit život rodičům dětí předškolního věku několika návrhy. Čtyři novinky vycházejí z Národní koncepce podpory rodin s dětmi zveřejněné pod názvem Pro-rodinný balíček ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

1. **Dítě místo do školky k chůvě – sousedce.** Jak by měla vypadat taková chůva? Nemusela by mít pedagogické ani zdravotnické vzdělání, měla by pečovat o dítě předškolního věku, mravně bezúhonná, s podmínkami, které budou vyhovovat hygienickým předpisům. V bytě musí být vhodný pokoj pro děti a dostačující koupelna. Ideálním by bylo, aby u domu, kde bydlí, byla zahrada, nebo park s dětským hřištěm. Pečovatelky by evidovaly obecní úřady, kontrolu by namátkou prováděly sociální odbory. Za jedno dítě by chůva mohla brát maximálně pět tisíc korun, měsíčně by si tak mohla vydělat až dvacet tisíc korun. Stát by jim chtěl odpustit platbu zdravotního a sociálního pojištění, a aby platily co nejnižší daně. Naopak by měly mít pojištění proti škodě způsobené cizí osobě. Za svěřené děti bude samozřejmě zodpovědná. Oponenti říkají, že mateřské školy, jako nejnižší stupeň vzdělávacího systému, vyžadující kvalifikované pedagogy se schopností rozvíjet individualitu dítěte, taková chůva nemůže zastoupit. Smysl vidí v rozvoji sítě klasických mateřských škol. Podporu chtějí u obcí, kterým by mělo záležet na počtech mladých rodin žijících v místě. Ministerstvo argumentuje tím, že sami rodiče by měli nejlépe vědět, komu dítě svěřují. Další možnou alternativou jsou tzv. denní matky (otcové) – tedy akreditované pra-

covnice, které budou procházet specializovaným vzděláváním a budou pečovat maximálně o 5 dětí také ve svém vlastním bytě. Ministerstvo předpokládá, že zde by se mohl otevírat prostor pro zaměstnávání žen nad 50 let.

**2. Rodičovská výpomoc ve firmách – miniškolky** – návrh počítá s podporou firem, které svým zaměstnancům pomáhají v péči o děti, tyto výdaje by si mohly odečíst z daní. Firmy by mohly například najímat na hlídání agenturu nebo si zřídit firemní školku. Nově také vzájemnou rodičovskou výpomoc tak, že uvolní pro to jednu místnost a jedna zaměstnankyně s dítětem zde bude v pracovní době hlídat čtyři další děti svých kolegyň. Zakládání firemních školek/jeslí je velmi nákladnou záležitostí, kterou si budou moci dovolit jen bohaté firmy. Jak koneckonců vyplývá i z výzkumů VÚPSV, pouze 2 % firem uvádějí, že vážně zvažují možnost založit firemní školku, pro dalších 8 % je to v horizontu možnosti a 83 % firem se zakládáním firemní školky nepočítá. A podpora školek/jeslí v okolí může přinést jisté rozšíření kapacity, ale při tom, jaký je o školky zájem a jak jsou plné již v současnosti, nepůjde jistě v budoucnu o výrazná čísla.

**3. Zkrácené úvazky pro rodiče** – prosadit pro zaměstnavatele, kteří vytvoří maximálně tříčtvrtěční úvazky, úlevy na odvodech pojistného až do 1500,- korun. Podpora by se týkala jen rodičů dětí do deseti let a lidí, kteří se starají o handicapované děti. Zároveň nebude možné mít dva podporované kratší úvazky.

**4. Placená otcovská dovolená navíc** – dát otci do šesti měsíců po narození dítěte týden dovolené, hrazené z nemocenského pojištění. Na rozdíl od některých skandinávských zemí si otcové nebudou muset vybrat týden dovolené povinně. Například ve Švédsku a Norsku musí být otec doma s dítětem až měsíce, jinak rodina nemá nárok na sociální příspěvky.

Tyto koncepty jsou samozřejmě vítané, neboť přinášejí další rozšíření prostoru pro svobodnou volbu. Je žádoucí, aby si rodiče mohli vybírat z řady eventualit a zvolit si tu, která je jim a jejich dětem nejbližší.

### **2.1.5 Návrat ženy po mateřské do práce**

Když se žena vrací do zaměstnání po mateřské dovolené, jde o změnu, která se týká celé rodiny. Nastává nová situace, v rodinném životě se vytváří nová rovnováha, nové uspořádání. Mateřská dovolená přináší mnoho radostí. Je to však také zátěž. Život s dětmi přináší mnohé. Jak se dítě vyvíjí, stává se postupně samostatnější a rodičům se ulevuje.

Jakmile dítě trochu odroste, postupně se otevírá více prostoru pro seberealizaci matky i mimo mateřský a rodinný život. Zaměstnání, úspěch v něm, přispívá k pocitu životní spokojenosti. Dlouhodobý pobyt matky s dítětem doma je potřeba vyvážit také jinými činnostmi. Profese je jednou z nich. Každý potřebuje uplatňovat své schopnosti, nadání, to co během učení a studia získal. I pokud máme děti, je přirozené, že se chceme seberealizovat i v zaměstnání. Práce nám většinou přináší naplnění, spokojenost, zabezpečení, uživení rodiny. Pracující rodič je také vzorem pro své děti, ony vidí, že je možné něco dokázat, uplatnit se. Na rodiči je ale, aby toto svému dítěti také dovolil, tzn. aby mu dovolil být také dobrý, povzbuzoval ho, věřil mu, podporoval ho v jeho reálných schopnostech. Pokud je profese rodičů časově náročná, je dobré když mají děti jednu stabilní chůvu nebo jinou pečující osobu, aby měly svou jistotu, harmonii ve vztazích. Je potřeba, aby si dítě bylo jisto láskou, pravidelnou péčí, jeho duševní vývoj může pak probíhat harmonicky k dospělé samostatnosti. Pak, když se sejde rodina, společné chvílky, vzájemné sdílení zážitků, společná večeře, je velkou výhodou.

Je zřejmé, že zvyšující vzdělání se u žen projevuje stoupajícím profesionálním uplatněním a vlastní seberealizací.

### **2.1.6 Mateřská a rodičovská dovolená**

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutné jí zajistit především lékařskou péči, pracovním volnem a hmotným zabezpečením během tohoto volna. Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech – např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici atd. Za minimální dobu se všeobecně považuje 12 týdnů. V ČR v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší ženě mateřská dovolená v rozsahu 28 týdnů. Porodila-li 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (§ 195 odst. 1 ZP). Mateřskou dovolenou žena nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před porodem (§ 195 odst. 2 ZP). Vyčerpá-li však z mateřské dovolené méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28, případně 37 týdnů.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, žena má nárok na 14 dní mateřské dovolené (§ 195 odst. 4 ZP).



Mateřská dovolená nemůže být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě končit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (§ 195 odst. 5 ZP).

Požádá-li žena zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět (§ 217 odst. 5 ZP). To stejné platí i pro muže – zaměstnance. Toto je výjimka ze zákonné zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel.

Maminkám, které očekávají potomka nebo již pečují o své čerstvě narozené dítě, se od ledna 2009 zvýšila mateřská dovolená vyplácená z nemocenského pojištění. Její maximální částka vzrostla z loňských 14 370 korun na 28 890 korun měsíčně. Vyplývá to z nového zákona o nemocenském pojištění, jehož účinnost je od 1.1.2009.

Nový zákon zvyšuje procento, podle kterého se z vyměřovacího základu peněžité pomoci v mateřství vypočítává, z 69 % na 70 %. Podstatné ale je, že se zvyšuje i hranice příjmu, z něhož jsou dávky vypočítávány. Dosud totiž nebyly do základu pro výpočet dávek započítávány příjmy vyšší než 24 000 Kč. Nyní se redukční hranice posouvá až na 71 000 Kč měsíčního platu.

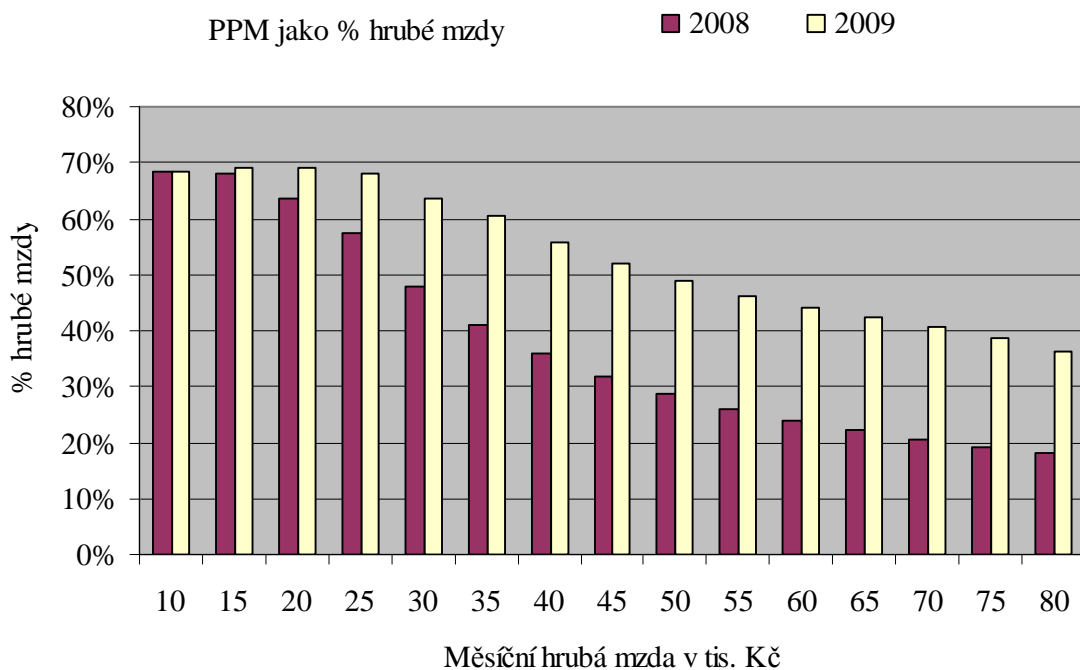
Změna se bude týkat i mužů, kteří zůstanou s dítětem doma. Zvýší se i dávky vyplácené ženám (mužům), kteří mateřskou dovolenou nastoupili v roce 2008 a v roce 2009 jim bude dobíhat. V jejich případě však dojde od nového roku pouze k navýšení redukčních hranic na 610 a 870 Kč z původních 550 a 790 Kč. Pro přesný výpočet můžete použít kalkulačku na stránkách MPSV.

Tabulka č. 2 Jak se změnilo vyplácení mateřské v ČR

Měsíční hrubá mzda	PPM 2008	PPM 2009
10 000	6 840	6 930
15 000	10 230	10 380
20 000	12 750	13 830
25 000	14 370	16 980
30 000	14 370	19 050
35 000	14 370	21 120
40 000	14 370	22 350
45 000	14 370	23 370
50 000	14 370	24 390
55 000	14 370	25 440
60 000	14 370	26 460
65 000	14 370	27 510
70 000	14 370	28 560
75 000	14 370	28 890
80 000	14 370	28 890

zdroj: MPSV

Graf č. 11 Jak se změnilo vyplácení mateřské v ČR



Od 1. 1. 2009 může střídavě čerpat mateřskou dovolenou otec i matka, ale až od ukončených 6 týdnů věku dítěte.

Nový zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není. V případě střídání v péči o dítě se zastaví výplata peněžité pomoci v mateřství matce a začne se vyplácet tato dávka muži z jeho nemocenského pojištění, pokud splňuje podmínky nároku na její výplatu, a naopak.

### **2.1.7 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství náleží zaměstnankyni, jestliže byla v posledních dvou letech před porodem účastna alespoň 270 dnů na nemocenském pojištění. Jednou z podmínek je také, že těhotenství skončilo porodem. Nezaměstnané ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají. K 31.12.2007 ho měly za předpokladu, že byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání a v posledních 2 letech před porodem byly aspoň 270 dnů nemocensky pojištěné. Nyní budou nezaměstnané ženy od měsíce, kdy se dítě narodí, pobírat rovnou rodičovský příspěvek 7 600 Kč, a to ve čtyřleté variantě. Peněžítá pomoc v mateřství se vyplácí z nemocenského pojištění, její výše se proto řídí předchozím příjmem matky. Stanovuje se od patnáctého kalendářního dne s tím, že denní vyměřovací základ se zjišťuje ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. U zaměstnankyně převedené na jinou práci z důvodu těhotenství nebo mateřství se zjišťuje ke dni jejího převedení na jinou práci, pokud je to pro ni výhodnější. Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. Peněžítá pomoc v mateřství se poskytuje za kalendářní dny. Peněžítá pomoc v mateřství je sjednocena na 28 týdnů pro vdané i osamělé matky (dříve 37 týdnů). Ženám, které porodí víceročata, zůstává nárok na peněžitou pomoc v mateřství po dobu 37 týdnů. Sjednocení délky peněžité pomoci v mateřství pro vdané a osamělé matky znamená srovnání a zrovnoprávnění podmínek při péči o dítě. Za situace, kdy v ČR 30% dětí rodí mimo manželství, bylo možné tyto podmínky považovat za nespravedlivé opatření v neprospěch vdaných matek.

Peněžítá pomoc se poskytuje také svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému muži, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě na základě

rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela. Peněžitá pomoc náleží také zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Peněžitá pomoc se poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se zaměstnanec o dítě stará, nejdéle po dobu 31 týdnů, a v případě péče z důvodů dlouhodobého onemocnění matky po dobu 22 týdnů, ne však déle, než dítě dosáhne osmi měsíců věku. Podmínky pro přiznání jsou u zaměstnance stejné jako u zaměstnankyně. Ochranná lhůta činí pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství 6 měsíců od skončení zaměstnání ke dni nástupu na mateřskou dovolenou nebo ke dni skutečného porodu. Šestiměsíční ochrannou lhůtu pro nárok na výplatu nemocenského má i žena, která prokáže, že v době skončení zaměstnání byla těhotná.

### 2.1.8 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte (§ 196 ZP). Žena nemusí žádat o poskytnutí celé rodičovské dovolené až do 3 let věku dítěte. Záleží na jejích potřebách, pro jak dlouhou dobu se rozhodne. Rodičovská dovolená se ženě poskytne v rozsahu, o jaký požádá, vždy nejméně na dobu jednoho měsíce.

Rodičovskou dovolenou může zaměstnankyně se zaměstnancem čerpat současně a pečovat v jejím průběhu o dítě. Rodičovský příspěvek však náleží jednomu z nich. Je možné, aby muž pečoval o dítě již od jeho narození a měl rodičovskou dovolenou. Po dobu, kdy rodičovská dovolená odpovídá svou délkou mateřské dovolené (zpravidla 28 týdnů) může zaměstnanec dostat peněžitou pomoc v mateřství ve výši 69 % průměrného výdělku jen v některých případech – viz. výše.

Právní úprava jasně stanoví, že rodičovská dovolená je maximálně do tří let věku dítěte. Ale jestliže žena chce využít významné výhody a pobírat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, musí se zaměstnavatelem po uplynutí tří let věku dítěte dohodnout. Buď dostane neplacené pracovní volno a zůstane doma pečovat o dítě nebo ji zaměstnavatel zaměstná s tím, že žena dodrží výše uvedenou podmínku spočívající v celodenní řádné péči

o dítě. Zaměstnání může přijmout nejen u svého zaměstnavatele, ale může začít pracovat jinde.

Jestliže se žena či muž budou do práce vracet předčasně z rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen jim tento návrat umožnit. V tomto případě má povinnost zařadit je na práci odpovídající jejich pracovní smlouvě. Podmínkou je, že tento předčasný návrat byl předem dohodnut. Ke změně pracovní smlouvy, především druhu práce, může dojít pouze se souhlasem zaměstnankyně či zaměstnance. Bez souhlasu je možné převést na jinou práci jen za podmínek uvedených v § 41 ZP.

### 2.1.9 Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek dle § 30 zákona č. 117/1995 Sb. má rodič, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o 1 dítě do 4 let věku nebo o dítě do 7-mi let věku, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a které má trvalý pobyt na území ČR. V případě, že dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení, poskytuje se rodičovský příspěvek současně s výdělkem pouze v určitých případech. Jedná se o situace kdy:

- a) dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není-li dále stanoveno jinak; za návštěvu dítěte v jeslích nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě jesle nebo uvedené zařízení navštíví, bez ohledu na délku doby trvání návštěvy,
- b) dítě, které dovršilo 3 let věku, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- d) dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- e) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více (§ 30 odst.

2 písm. a) až e) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů).

Rodičovský příspěvek patří mezi netestované dávky sociální podpory, tzn. není závislý na výši příjmu. Výdělek rodiče může být neomezeně vysoký, ovšem musí zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o dítě.

Od 1. 1. 2008 je nově zavedený systém třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku. Umožňuje větší svobodu volby rodičů vybrat takový model péče o děti, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám. Co nabízí? Tři rychlosti čerpání rodičovského příspěvku v délce 2, 3 nebo 4 roky a tři varianty výměry rodičovského příspěvku: zvýšenou (11 400 Kč), základní (7600 Kč) a sníženou (3800 Kč). U zdravotně postižených dětí je zachován nárok na rodičovský příspěvek do 7 let věku dítěte v základní výměře bez ohledu na zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku před posouzením zdravotního stavu dítěte.

Rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v době ode dne narození dítěte § 30 odst. 6 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů).

### **2.1.10 Mateřská a rodičovská dovolená – společná ustanovení**

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou, stejně tak jako peněžitá pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek, náleží zaměstnankyni (zaměstnanci), která do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči převzala dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů, nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se o dítě (děti) stará, nejdéle po dobu:

- 22 týdnů, převzala-li jedno dítě,
- 31 týdnů, převzala-li dvě nebo více dětí a stará se alespoň o dvě z těchto dětí, nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, ovdovělou či rozvedenou, ne však déle, než dítě (nejmladší dítě) dosáhne osmi měsíců věku.

Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do 3 let věku dítěte. Bylo-li dítě převzato po dosažení 3 let věku, nejdéle však do 7 let věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů (§ 197 ZP).

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a žena či muž nastoupí do práce, přeruší se tímto mateřská nebo rodičovská dovolená. Její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku (§ 198 odst. 2 ZP).

Jestliže se zaměstnankyně (zaměstnanec) přestane o dítě starat, dítě je svěřeno do rodinné či ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, mateřská či rodičovská dovolená jim nepřísluší po dobu, po kterou o dítě nepečují (§ 198 odst. 3 ZP).

V případě úmrtí dítěte v době, kdy je žena na mateřské nebo rodičovské dovolené či muž na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne, kdy dítě zemřelo. Nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku (§ 198 odst. 4 ZP).

### 2.1.11 Postavení žen na trhu práce v ČR

Ženy zastávají velice důležitou roli v ekonomickém, sociálním, politickém a kulturním životě společnosti. Chtějí uplatnit své vzdělání, zapojit se do politického a veřejného života a také zvýšit životní úroveň rodiny druhým příjmem.

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Ovšem postavení žen na pracovním trhu stále vykazuje zřetelné nerovnosti, a to v jejich neprospěch. Přetrvávající diskriminace žen spočívá především v segregaci pracovního trhu dle pohlaví, v obtížnějším dosahování řídicích pozic a především v nižších výdělcích. Výše zmíněné demonstruje i výrok Vladimíra Špidly: *„Ženy jsou hnací silou růstu zaměstnanosti v Evropě a pomáhají dosahovat našich ekonomických cílů, avšak stále existuje velké množství překážek, které jim brání v tom, aby mohly v plné míře realizovat svůj potenciál. Z 8 milionů pracovních míst, které byly v EU vytvořeny od roku 2000, bylo 6 milionů obsazeno ženami a 59 % vysokoškolských absolventů tvoří dnes ženy. Avšak i když ženy nyní v oblasti dosaženého vzdělání a evropské celkové míře zaměstnanosti předčí muže, jsou stále nedostatečně placeny a vydělávají v průměru za hodinu práce o 15 % méně než muži.“* (Vladi-

mír Špidla, evropský Komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti; 07.03.2007).

Co říkají statistiky o postavení žen na trhu práce?

Ženy v ČR dostávají zhruba o pětinu nižší plat než muži. Při porovnání celkových průměrných platů berou asi o šest tisíc korun méně. Vyšší pozice častěji zastávají muži. Na místech s platy překračujícími 50 000 Kč měsíčně pracuje třiapůlkrát víc mužů než žen. Mezi prezidenty a řediteli velkých podniků najdeme pouze asi 7% žen. Ženy jsou tradičně více zastoupeny v hůře placených oborech, jako např. učitelé a úředníci (časopis *Marianne-Rovné příležitosti*, 13.08.2007).

Postoje společnosti k ženě, která má postavení v řídicích pozicích jsou ovlivněny názory a samotným postavením žen. Tyto ženy často musí čelit hodnocením a reakcím společnosti, jsou vnímány jako osoby slabší, méně průbojné, méně schopné a kvalifikované, více zatížené rodinnými úkoly a mateřstvím, než jako osoby zastávající vysokou pracovní pozici, za kterou stojí intenzivní a náročná práce (Křížková, Václavíková, 2002, s. 42).



## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### 3 METODOLOGICKÁ ČÁST

#### 3.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zodpovědět na 3 hlavní výzkumné otázky:

HVO1: Znamená mateřství u žen většinou ukončení kariéry?

HVO2: Jaké podmínky mají rodiče, v případě, že se rozhodnou k rodičovství, v jednotlivých zemích?

HVO3: Jak je na tom rodinná politika v ČR ve srovnání s jinými státy v Evropě?

V empirické části se budu snažit popsat podmínky k rodičovství v ČR, Rakousku, Německu, Francii a Itálii. Podstatnou částí této problematiky je i otázka harmonizace rodiny a práce. Proto jsem se zaměřila i na způsob, jak sladují rodinné povinnosti a zaměstnání, jaké jsou v jednotlivých zemích možnosti ve využití zařízení a služeb péče o předškolní děti. Co dělá stát, jaká vydává opatření, právě pro usnadnění této situace pro rodiče a především matky.

V neposlední řadě se chci zamyslet nad fenoménem doby, pozdním mateřstvím, jestli je dán situací, ve které se ženy-matky nacházejí a právě již zmíněnými podmínkami, které stát pro ženy vytváří.

#### 3.2 Výzkumná strategie

Vzhledem k tomu, že mě zajímá současná situace v Evropě, co se týče mateřství, zvolila jsem kvalitativní výzkumnou strategii.

**Triangulací** chápeme takový kvalitativní výzkum, který využívá v praxi metod, které různě kombinuje a dochází k jejich vzájemnému míšení. Mimo kombinaci různých metod se rozumí i používání různých výzkumníků, rozdílných zkoumaných skupin nebo osob, rozdílných lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, jež se uplatňují při zkoumání určitého jevu (Hendl, 2008, s. 147). Využiji tři techniky: rozhovor, práci s dokumenty a komparaci, kde budu porovnávat jednotlivé situace podpory k rodičovství mezi ČR, Rakouskem, Německem, Francií a Itálií.

*„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří kom-*

*plexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách (Hendl, 2008, s. 48).“*

Dle Hendla (2008, s. 50) mezi přednosti kvalitativního výzkumu řadíme: získává podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny, události, fenoménu; zkoumá fenomén v přirozeném prostředí; umožňuje studovat procesy; umožňuje navrhnout teorie; dobře reaguje na místní situace a podmínky; hledá souvislosti.

K nevýhodám patří znalost získaná nemusí být zobecnitelná na populaci a do jiného prostředí; je obtížné testovat hypotézy a teorie; časově náročné a výsledky mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi.

### 3.2.1 Kritéria srovnání

Co mě bude zajímat a co budu porovnávat?

1. Délka mateřské a rodičovské dovolené. Jaký je průměr návratu rodičů z rodičovské dovolené.
2. Výše peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku.
3. Systém předškolní péče o děti.
4. Porodné. Jestli je v zemích, které jsem si vybrala pro srovnání, je vypláceno porodné a v případě, že ano, tak v jaké výši.
5. Průměrný věk rodiček (prvorodiček).

### 3.3 Výzkumná jednotka

Zvolila jsem celkem pět států včetně ČR, abych popsala, jaká je v jednotlivých státech situace v rodinné politice. Mezinárodní srovnání by mohlo sloužit pro inspiraci pro nastavení české rodinné politiky. Zahraniční zkušenosti vypovídají o tom, že porodnost stoupá, pokud je ženám, na kterých stále leží velká část odpovědnosti za péči o děti, umožněn plynulý návrat na trh práce. Úspěšná rodinná politika by měla stát na principu péče jako celospolečenské otázky, týkající se státu, zaměstnavatelů, dalších aktérů občanské společnosti a jak žen, tak i mužů. Českou politickou scénou hýbe reforma veřejných financí, jejíž součástí jsou i změny v české rodinné politice.

### 3.4 Výběr výzkumného vzorku

Jak už jsem uvedla v teoretické části práce, MPSV ČR v současné době pracuje na Prorodinném balíčku, který obsahuje nové návrhy týkající se pomoci pro rodiny mající malé děti a řešící návrat po rodičovské dovolené zpět do práce. Je u nás nedostatek zařízení péče o nejmenší děti, proto jsem si do komparace vybrala 4 státy Evropy - Německo, Rakousko, Itálii a Francii – abych ukázala jaký je tam zavedený systém péče o děti, jaké jsou podmínky k rodičovství v těchto státech, a jestli se MPSV inspiruje právě od těchto států. Tyto země mi připadají geograficky nejbližší ČR. Vždy jsme patřili spíše k západní Evropě, jak svou kulturou, tak i mentalitou lidí.

### 3.5 Sběr dat

Výběr sběru dat závisí na požadovaném typu informace, řídí se výzkumným problémem (Hendl, 2008). Zvolila jsem více zdrojů informací a to v první řadě rozhovor s Mgr. Jiřinou Pipkovou z MPSV, která pracuje na ministerstvu na Odboru rodiny a dávkových systémů. Dotazovala jsem se jí na získání příslušných podkladů a internetových pramenů, které bych mohla využít ke zpracování popisu situací v jednotlivých státech, týkajících se zpracování mé praktické části. Také jsem se ptala na její zkušenosti, které má v souvislosti s touto problematikou. A pak jsem pracovala s dokumenty, pracemi a studiemi, pomocí nichž jsem popsala, jaká je v jednotlivých státech situace v rodinné politice. A na závěr jsem vše porovnála.

## 4 EMPIRICKÁ ČÁST

### 4.1 Rozhovor

Protože nebylo jednoduché zjistit co nejnovější a nejaktuálnější informace o jiných státech v Evropě, jaké jsou podmínky týkající se rodičovství, obrátila jsem se telefonicky na MPSV. Veškeré dokumenty a zpřístupněné podklady byly většinou z roku 2003. Na MPSV jsem mluvila s paní Mgr. Jiřinou Pipkovou, která je referentkou na ministerstvu na Odboru rodiny a dávkových systémů. Byla velmi ochotná a vstřícná k mým požadavkům. Doporučila mi řadu dokumentů, studií, výzkumů a internetových odkazů, které jsem v další části mé práce prošla a vyhodnotila v závěrečné komparaci. Musím říci, že i když momentálně na MPSV na Odboru rodiny téměř všichni pracují na připomínkách týkajících se Prorodinného balíčku, setkala jsem se s perfektním a profesionálním přístupem a velkou ochotou. Rozhovor se uskutečnil 15.04.2009 po 14 hod. prostřednictvím telefonu. Přepis rozhovoru je se souhlasem dotazované, a to pouze pro účely této práce.

Otázka č. 1

***„Myslíte si, že jsou podmínky v ČR pro založení rodiny na úrovni (výše a délka MD, RD, porodné, přídavky....)?***

*Co se týče délky rodičovského příspěvku, jsme na tom nejlépe ze zemí EU, co se týče výše, je dle mého názoru adekvátní (při volbě RD do 3 let se výška příspěvku blíží minimální mzdě). Nelze zapomenout zmínit ještě poměrně dlouhou peněžitou pomoc v mateřství (opět nejdelší v zemích EU).“*

Otázka č. 2

***„Je, dle Vašeho názoru, v ČR dostatečný počet a úroveň zařízení a služeb pro děti předškolního věku? Je to srovnatelné s jinými státy EU?***

*Není to srovnatelné, neboť u nás zatím neexistuje alternativa. Kapacita předškolních zařízení je nedostatečná. I z tohoto důvodu se Prorodinný balíček snaží nabízet alternativu formou miniškolek a vzájemné rodičovské výpomoci.“*

Otázka č. 3

***„Myslíte si, že je v současnosti snadné skloubit rodinné a pracovní role u matek?***

*Nemyslím si, že je to snadné, ale není to nemožné. Je potřeba si zvolit priority a nenechat*

*se vmanipulovat do pozice, že je něco snadné či nikoliv. Vždy záleží na tom, jak si to daný rodič sám nastaví (nejedná-li se o rodiče samozivitele, kterého nutí k brzkému návratu na trh práce ekonomická situace).“*

Otázka č. 4

***„Myslíte si, že pro ženu mateřství musí vždy znamenat ukončení kariéry?“***

*Nemyslím si to - snad možná dočasné přerušení. Ale život není jen o kariéře. Myslím si, že záleží na volbě matky, jakým způsobem hodlá svou rodičovskou roli přijmout. Neměla by ale zapomínat na nejlepší zájem dítěte a tím bezesporu je rodičovská péče do 2-3 let věku.“*

Otázka č. 5

***„Můžete něco říci k problematice zaměstnávání žen po rodičovské dovolené?“***

*Existuje spousta možností, jak zůstat i během RD v kontaktu se svým zaměstnavatelem, ale i jak si zdokonalovat své dovednosti či znalosti - př. různé kurzy s hlídáním dětí, které jsou v poslední době běžné. Je ale pravda, že ženy s malými dětmi mají někdy horší postavení na trhu práce, protože se zaměstnavatel obává časté nemocnosti dětí. To by se dalo snadno vyřešit prací z domova (pokud to jde), ale zaměstnavatelé nebývají často flexibilní. V rámci Prorodinného balíčku nabízíme slevy na pojistném pro ty zaměstnavatele, kteří zaměstnají rodiče s dětmi do 10 let na částečné úvazky.“*

Otázka č. 6

***„Jaká je, dle Vás, v současnosti vhodná doba pro návrat žen po rodičovské dovolené?“***

*Dle nejlepšího zájmu dítěte - 3 roky.“*

Otázka č. 7

***„Jaký máte názor na návrhy MPSV, co se týká firemních školek a sousedských chův? Jak stát těmto firmám pomáhá?“***

*MPSV nenavrhuje firemní školky (častá chyba či záměna, firemní školky, které zaměstnavatel zřídí dle školského zákona a jsou zaregistrovány na MŠMT si může odečíst z daní již nyní), nabízíme formu tzv. miniškolek (viz. prorodinný balíček - [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)) a vzájemnou rodičovskou výpomoc (Vámi zmiňované chůvy). Firmy si budou moci odečíst z daní i zřízení a provoz miniškolek, které nebudou zřízeny dle školského zákona (a nově také firemní jesle). Zároveň nabízíme možnost firmám zřídit příspěvek na péči o děti pro své za-*

*městnance (nezřizuje-li zaměstnavatel miniškolku či firemní školku), což bude také daňově uznatelný náklad.“*

Otázka č. 8

***„Inspiruje se MPSV při nových návrzích, týkajících se rodinné politiky, příklady ze zahraničí? Můžete uvést příklady?***

*Ano, inspiruje, např. vzorem pro Vzájemnou rodičovskou výpomoc jsou tzv. "tagesmutter" v Německu.“*

Otázka č. 9

***„Myslíte si, že trend současnosti - pozdní matky - je dán i současnými podmínkami, které stát nabízí ženám, které se rozhodnou pro mateřství?***

*Ne, myslím si, že "pozdní matky" jsou důsledkem celospolečenského klimatu, který klade na první místo individuální uspokojování potřeb a úspěch v zaměstnání, kariéru, nikoliv hodnoty mateřství, péče, vzájemné pomoci, apod. Ženy se rozhodují mít děti až když jim "tikají biologické hodiny", do té doby jsou "s dobou" a budují si kariéru. Dle mého názoru lze budovat kariéru i poté, co žena přijde z RD. Rizikem "pozdních matek" je to, že se jim nepodaří mít více než jedno dítě právě z důvodu odkladu mateřství do pozdního věku (zdravotní problémy, apod.)“*

Otázka č. 10

***„Ve své práci bych chtěla porovnat podmínky k mateřství ČR se státy Rakouskem, Německem, Francií a Itálií. Mohla byste mi doporučit nějaký materiál, odkazy, studie... k získání potřebných informací?***

*Jsou k dispozici na internetových stránkách, posílám Vám mailem na ně odkazy.“*

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)

<http://www.mpsv.cz/cs/>

<http://www.vupsv.cz/>

<http://www.soc.cas.cz/>

<http://www.rodiny.cz/f/Image/fotkyNCR/reserse.rtf>

[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_195.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)

***„Děkuji Vám moc za rozhovor a poskytnuté informace.“***

## 4.2 Zjišťování údajů – práce s dokumenty

Jak již jsem uvedla, měla jsem problém se získáním co nejaktuálnějších údajů, většinou vše bylo uvedeno a zpracováno do roku 2003. Až po doporučení pracovnice MPSV, jsem získala novější údaje, většinou z roku 2005-2006.

Při vytváření této části práce chci zohlednit zájmy rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem je existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o dítě, a to zejména do tří let jejich věku a v předškolním věku. Do možnosti kombinace práce a rodiny se výraznou měrou promítají proměny trhu práce. Vzrostly nároky na efektivitu kombinace pracovních a rodinných zátěží. Odkládání porodů je způsobeno nejen ekonomickou transformací a hodnotovými změnami a diferenciací životních strategií, ale také zvyšující se zátěží žen. Snížení sociálních transferů rodinám a sociální podpory porodnosti, alarmující situace bydlení a zvyšování nejistoty zaměstnání zejména pro ženy má spolu s velmi dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou negativní vliv na rozhodování žen o založení rodiny.

### 4.2.1 Česká republika

Česká republika je na tom z hlediska demografického vývoje poměrně špatně. Přesto, že v posledních pár letech zažíváme jakýsi „baby boom“, odborníci a odbornice varují, že se jedná o věc dočasnou - pouze o odložená těhotenství silných ročníků „Husákových dětí“. Až ty odrodí, míra plodnosti v ČR nejspíše zase poklesne. Proto je více než na místě zabývat se tím, jaká opatření rodinné politiky fungují ([www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)).

#### 4.2.1.1 *Mateřská a rodičovská dovolená v ČR*

Jedním ze stěžejních opatření rodinné politiky je mateřská a rodičovská dovolená a s tím související finanční částky při nich pobírané (příspěvek v mateřství, rodičovský příspěvek). ČR i po současné reformě zůstává se svými 4mi lety placené rodičovské dovolené zemí s nejdelší RD na světě. Řada lidí z odborné i laické veřejnosti je zde přesvědčena, že tříletá (respektive čtyřletá) RD je nezbytně nutná pro zdravý vývoj dítěte.

Ovšem jak ukazuje vývoj od začátku 90. let, dlouhá RD rozhodně nepřispívá k tomu, že rodiče (ženy) děti vůbec mají. Samozřejmě, srovnávání prorodinných opatření v různých zemích je poměrně komplikované, protože jednotlivé systémy se od sebe vzájemně velmi



liší; kromě toho jejich nedílnou součástí je kultura té které země. Obecně je jasné, že kde jsou podmínky k mateřství dobré, kde je zaměstnanost žen relativně vysoká vč. částečných úvazků se rodí více dětí. A naopak se nerodí tam, kde žena s dítětem v podstatě nemá šanci se na pracovní trh vrátit. Zajímavé je, že s těmito „dobrymi podmínkami“ nejspíš nesouvisí délka mateřské či rodičovské dovolené. Naopak: delší rodičovská dovolená vychází paradoxně z evropských srovnání většinou jako opatření spíše protirodinné.

V České republice je sice zaměstnanost žen vysoká, ale v rámci celé EU máme největší rozdíl v zaměstnanosti žen s dítětem a bez něj. Postavení na trhu práce pro ženy-matky je složité.

Zajímavá a překvapivá, pro nás Evropany, je situace ve Spojených státech amerických, kde není uzákoněn nárok ani na mateřskou, ani na rodičovskou dovolenou. Podmínky pro matku jsou ovlivněny jejím individuálním pojištěním a jednotlivými zaměstnavateli. Na mateřskou dovolenou se často využívá také běžná dovolená.

Prorodinná opatření – tzv. Prorodinný balíček by měl pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

V České republice stoupá v posledních letech porodnost, demografický vývoj snižuje dostupnost služeb péče o děti. Spolu s tím roste tlak na kapacitu předškolních zařízení, který potrvá minimálně několik let. Současně nelze předpokládat, že se porodnost vrátí na úroveň roku 1999. Tudíž kapacita služeb péče o děti bude nedostatečná, pokud nebudou přijata adekvátní opatření.

#### **4.2.1.2 Zařízení a služby pro děti v ČR**

Kromě mateřských škol přitom v ČR víceméně neexistuje nabídka jiných služeb péče o děti, čímž se situace liší od řady zemí západní Evropy. Ty vytvářejí podmínky pro fungování různých typů služeb péče o dítě tak, aby byly uspokojeny různé potřeby a preference rodin s dětmi. Péče o děti podle živnostenského zákona (soukromá zařízení péče o děti, chůvy) není s ohledem na finanční nákladnost pro většinu rodin dostupná.

A to nemluvíme o jeslích. Jeslí je nedostatek, jsou nevyhovující. Nabídka dostupných služeb péče o děti do 3 let věku, kterou v ČR zajišťovala převážně zdravotnická zařízení – jesle, je nedostatečná. Nicméně podle názoru předních dětských psychologů nejsou jesle pro dítě nejvhodnější. Ministerstvo zdravotnictví dnes nepovažuje za nezbytné, aby péče

o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, neboť není důvod, aby zdravé děti, které nepotřebují zdravotní péči, pobývaly ve zdravotnickém zařízení.

Počet **mateřských školek** v ČR klesá ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)):

- Mezi lety 1998 a 2006 poklesl počet mateřských škol o 1 442 na 4 710 (to znamená o 23 %), snížil se počet tříd i učitelek. Počet dětí v mateřských školách poklesl z 307 tisíc v roce 1998 na 278 tisíc v roce 2006.
- Do mateřských škol se daří umístit stále méně dětí, jejichž rodiče o to požádají. Zatímco v roce 2001 bylo 2 289 neuspokojených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole, v roce 2006 to bylo již 9 570 (čtyřnásobně více). Kapacita mateřských škol tak neodpovídá současnému demografickému vývoji.

Co se týče **jeslí**, v ČR v současné době navštěvuje zařízení tohoto typu pouze 1% dětí. Mezi země, kde jsou zařízení péče o děti do tří let využívána nejvíce, patří Dánskou (58% dětí), Finsko (48%), Švédsko (48%), Belgie (30%) a Francie (29%). Mezi země s nejmenším využíváním jeslí pak patří Irsko (2%), Itálie (6%), Rakousko (3%), Nizozemsko (8%), Velká Británie (2%) ([www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)).

Péče o děti starších 3 let je v ČR zabezpečena prostřednictvím husté sítě finančně dostupných mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo podmínky přijímání dětí do zařízení).

V ČR lze rozlišit mezi těmito typy zařízení, a to ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)):

### **1. Mateřskými školami zřízenými státem, obcí, krajem, svazkem obcí**

- regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon
- podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 sb., o předškolním vzdělávání

- vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně

**2. Mateřskými školami "soukromými",** tj. zřízenými církevními právnickými osobami či jinými právnickými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona

- regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon
- podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 sb., o předškolním vzdělávání
- vzdělávání se v těchto zařízeních se poskytuje za úplatu, její výši stanoví zřizovatel

**3. Soukromými zařízeními provozovanými v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,** která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol

- jde o volnou živnost "Mimoškolní výchova a vzdělávání"
- obsahová náplň živnosti je zejména specifikována jako výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně
- obsahem živnosti nejsou rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol

- o poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem

#### **4. Službami typu "baby-sitting" dle z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

- o jde o volnou živnost "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost"
- o obsahová náplň živnosti je zejména specifikována jako zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost
- o obsahem živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu (viz výše)
- o poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem

#### **Vzájemná rodičovská výpomoc**

- Návrh vychází z praxe části rodičů, kteří řeší nedostatek služeb péče o předškolní děti vzájemnou svépomocí, když si navzájem podle dohodnutých podmínek zajišťují péči o děti. V případě, že je tato péče poskytována za úplatu, se jedná o neoprávněné podnikání v rámci „šedé ekonomiky“.
- Cílem je vytvořit předpoklady pro legální poskytování péče o ne-vlastní děti za úplatu, rozšířit nabídku těchto služeb a zvýšit jejich dostupnost.
- Navrhované opatření respektuje silně neformální charakter služby, když stanoví minimální nutné požadavky, které musí poskytovatel splnit, a předpokládá silnou kontrolu ze strany rodičů, kteří svěří své dítě do péče poskytovatele.
- Celý systém bude co nejjednodušší, odbyrokratizovaný, levný, snadno aplikovatelný, nenáročný pro státní rozpočet a podporující rozvoj soukromého sektoru.
- Není vymyšleno nic nového, neboť většina navrhovaných opatření funguje na obdobném principu v řadě evropských zemí.

Další formy podpory péče o děti – firemní školky

- V poslední době se zvyšuje zájem firem o možnosti poskytovat služby péče o děti svých zaměstnanců, zejména z důvodu dřívějšího návratu kvalifikovaného personálu z mateřské dovolené, možnosti udržení si nadaných a zkušených zaměstnankyň, snížení nákladů na zaškolování nových pracovníků, zvýšení prestiže firmy a zároveň motivace a loajality pracovníků.
- Dalším řešením je proto zapojení soukromého a neziskového sektoru do rozšíření nabídky služeb péče o děti prostřednictvím nastavení jasných pravidel poskytování této péče, stanovením minimálních nutných hygienických a kvalifikačních požadavků na provozování péče a v neposlední řadě, pokud jde o aktivizaci zaměstnavatelů, prostřednictvím zavedení daňových úlev.
- Tato opatření umožní širší zapojení rodičů, především matek, do trhu práce, což povede k vyššímu počtu plátců daní a pojistného a bilance pro veřejné rozpočty bude plusová.
- Je důležité vycházet z faktu, že rodiče jako primární pečovatelé mají právo zvolit typ služby péče o své dítě, který je v souladu s jejich potřebami a potřebami jejich dítěte, a proto je třeba jim nabídnout širší spektrum služeb péče o děti.
- Zaměstnavatele je možné při sladování profesního a rodinného života (zřizování firemních školek) podpořit i prostřednictvím projektů podporovaných v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007–2013.

#### **4.2.1.3 Porodné v ČR**

V současnosti je porodné v ČR – 13000,- Kč. Porodné je vypláceno v ČR v pevné výši pro každé dítě. Zároveň byl odstraněn automatický valorizační mechanismus zvyšování této dávky. I po mírném snížení porodného je tato dávka výrazně vyšší, než byla začátkem roku 2006.

#### **4.2.1.4 Částečné pracovní úvazky**

ČR má ve srovnání s většinou zemí EU velmi nízký počet částečných pracovních úvazků, proto vláda podniká kroky na podporu částečných pracovních úvazků. Pro porovnání je zde uvedeno v procentech využívání těchto úvazků jinde ve světě:

Tab. č. 3 Využívání částečných pracovních úvazků v procentech

Nizozemsko	34,5 %
Rakousko	27,9 %
Velká Británie	23,3 %
Dánsko	19,6 %
Francie	12,9 %
Polsko	11,5 %
ČR	3,5 %
EU 25	19,0 %

Zdroj: MPSV

- V rámci sladování profesního a rodinného života je třeba podporovat zaměstnavatele, aby umožnili svým zaměstnancům využívat takové formy práce, které jim lépe umožní harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti. K nim patří částečné úvazky, sdílená pracovní místa, homeworking (teleworking), pružná pracovní doba.
- Částečné úvazky jsou dobrou alternativou především tam, kde se rozhoduje mezi nezaměstnaností nebo alespoň částečným zapojením do pracovního procesu. Proto je jejich podpora zaměřena na skupiny znevýhodněné na pracovním trhu.

#### 4.2.1.5 Průměrný věk rodiček

Průměrný počet dětí narozených jedné ženě se znovu zvýšil. Už činí 1,53 (1,49 to bylo v roce 2007). Ženy průměrně rodily ve 29,3 letech (v roce 2007 ve 29,1 letech).

Loni se také potvrdil trend posledních let, kdy ženy odkládají mateřství až do vyššího věku. Průměrný věk žen při narození prvního dítěte se mezi roky 2007 a 2008 zvýšil o 0,2 roku. V průměru tedy bylo ženám prvorodičkám 27,3 let. A o dvě desetiny vzrostl i průměrný věk všech rodiček, na 29,3 let ([www.czso.cz](http://www.czso.cz)).

Tabulka č. 4

*Průměrný věk žen při narození dítěte podle pořadí narození v ČR 1990-2005*

	1990	1993	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>první dítě</b>	22,5	22,6	23,7	24,6	24,9	25,3	25,6	25,9	26,3	26,6
<b>druhé dítě</b>	25,6	25,9	26,8	27,7	28,1	28,4	28,7	29,0	29,3	29,6
<b>třetí dítě</b>	29,2	29,3	30,2	30,8	31,2	31,5	31,9	32,0	32,2	32,4
<b>průměr</b>	24,8	25,0	26,1	26,9	27,2	27,6	27,8	28,1	28,3	28,6

*Zdroj: ČSÚ - Pohyb obyvatelstva*

#### 4.2.2 Rakousko a Německo

Tyto dvě země mají mnoho společného, především co se týče systému zařízení pro předškolní děti.

Hlavním a důležitým rysem sociální a rodinné politiky v Německu se stal Zákon o rodičovském příspěvku, který začal platit od roku 2003. Ten umožňuje spojení rodinné i pracovní role u otce i matky za stejných podmínek. Zajímavý je fakt, že příspěvky vyplácí zaměstnavatel, v případě nezaměstnaných existuje v Německu Spolkové ministerstvo pro rodiny, seniory, ženy a mládež, které zajišťuje veškerou legislativu s dávkami spojenou. Pokud je žena pojištěna alespoň od 4. měsíce těhotenství, náleží jí peněžité příspěvek k mateřství, který je navíc podmíněn zaměstnáním ženy před nástupem na mateřskou dovolenou. Jinak v Německu existuje tzv. Spolkový fond matka a dítě, který ve stanovené výši vyplatí matce finanční částku, která je ale samozřejmě nižší než v případě pojištění. Práce na zkrácený pracovní úvazek je matkami hojně využívána. Narážíme ovšem na nejednotný historický a sociální vývoj, v západní části země jeto z důvodu rodičovství, oproti tomu na východě je to z důvodu celkové malé dostupnosti práce na plný pracovní úvazek i po ukončení rodičovské dovolené ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

#### 4.2.2.1 *Mateřská a rodičovská dovolená v Rakousku a Německu*

##### **Německo**

Žena má nárok na peněžitou pomoc v mateřství 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu (12 týdnů v případě předčasného nebo mnohačetného porodu).

Výše peněžité pomoci dosahuje 100 % z vyměřovacího základu.

##### **Mateřská dovolená – plat od zaměstnavatele**

Příplatek od zaměstnavatele – rozdíl mezi mateřskou dávkou vyplácenou z nemocenského fondu a čistým příjmem pojištěné ženy je hrazen zaměstnavatelem podle Zákona o ochraně mateřství.

##### **Peněžité dávky**

Mateřské dávky – průměrná čistá mzda pojištěné osoby, snižena o legální příspěvky, maximálně 13 euro na den. Rozdíl je hrazen příplatkem zaměstnavatel (v případě obstrukcí to hradí stát). Nepojištěné zaměstnankyně obdrží maximálně 205 euro.

##### **Rakousko**

Peněžité pomoc v mateřství je v Rakousku poskytována 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu - na příkaz lékaře však 12 týdnů v případě předčasného, mnohačetného porodu, nebo císařského řezu; Mutter-Kind-Pass-Bonus, a to po celou dobu ve výši 100 % z vyměřovacího základu.

##### **Mateřská dovolená – plat od zaměstnavatele**

Žádné vyplácení mzdy zaměstnavatelem, kromě zaměstnanců, kteří vydělávají méně než 296 euro za měsíc.

##### **Peněžité dávky**

Mateřská týdenní dávky – do částky průměrného čistého příjmu za posledních 13 týdnů nebo 3 měsíce Pro dobrovolně pojištěné osoby s příjmy pod hranicí povinného pojištění a osoby se smlouvu (free service contract) částka činí 6,83 euro na den; Mutter-Kind-Pass-Bonus.



#### 4.2.2.2 *Zařízení a služby pro děti v Rakousku a Německu*

V Rakousku a v Německu mají rodiče na výběr z velkého množství služeb. Nejvíce je inspirující služba, která se jmenuje “denní matka”. Pro všechny hlídací služby platí společný fakt, že pracovní doba se plně přizpůsobuje potřebám rodičů ([www.rodiny.cz](http://www.rodiny.cz)).

1. **Babysitter** - služba podobná au pair, ale pečovatel nebydlí v rodině a pečovatelé se mohou i střídat.
2. **Au pair** – kvalitní služba se odvíjí od kvality pečovatelky, není možnost si ji předem vyzkoušet a není ani zkušební doba. Pak závisí na vhodnosti bytu, na psychologických předpokladech, na jazykových znalostech.
3. **Familiengruppen (skupiny rodin)**
4. **Kindergruppen (dětské skupiny)** - směs institucionální a neinstitucionální formy péče o děti. Dětské skupiny jsou samostatně organizované rodičovské iniciativy, které jsou založeny jako spolek. Vidí dítě jako aktivní kreativní bytost s různými sociálními schopnostmi vázat se a tvořit součást skupiny o velikosti maximálně 12 dětí. Tím může být vytvořena velká svoboda v hrách, děti se mohou cítit v bezpečí a dostávat dostatek pozornosti a podpory a mohou si k sobě navzájem vytvořit intenzivní vztah. Na každé dítě se nahlíží jako na samostatnou osobnost, podporuje se jeho individualita a kreativita. Jednou za měsíc se rodiče scházejí, aby podrobně zanalyzovaly situaci ve skupině. Atmosféra a celkové klima uvnitř skupiny by mělo být takové, aby se děti cítily dobře a svobodně a mohly se tak vyvíjet podle svých potřeb. Každá dětská skupina je naprosto jiná a záleží jen na vůli a zodpovědnosti rodičů, do jaké míry jsou schopni a ochotni dění ve skupině korigovat. Pro další vývoj dětských skupin je důležitá společná a konstruktivní spolupráce dospělých.

Základními předpoklady pro společnou práci v dětských skupinách jsou:

- rodiče sami sebe chápou jako nositele projektu. Jsou k dispozici, spolupracují a aktivně podporují dětské skupiny.
- členové se přijímají jako rovnocenní partneři, tzn. neexistuje zde běžná hierarchie - zaměstnavatel/zaměstnanec, vedoucí/pomocník apod.
- pravidelně každý měsíc se koná rodičovský večer, na němž se probírají všechny problémy související s dětskými skupinami. Rodiče a pečovatelé/pečovatelky společně přejímají zodpovědnost za potřeby dětské skupiny.

Cílem výchovy dětí ve skupinách je zodpovědnost za vlastní chování a rozhodování. Směřuje k tomu, aby se děti naučily správně rozlišovat mezi dobrým a špatným chováním, litoval svých činů, pochopit, co je empatie apod. Vzájemná komunikace, porozumění a kompromisy jsou prostředkem, na základě kterého dítě lépe pochopí, proč má poslouchat určitá nařízení a přizpůsobovat se ostatním. Dosáhnout otevřenosti, umět rozpoznat a akceptovat potřeby dětí je náročný proces. Rodiče a pečovatelé by se proto neměli obávat klást určité požadavky na děti a vytyčit hranice. U dětí by se mělo přihlížet hlavně k tomu, že jsou dětmi. Pečovatelky dětských skupin vycházejí z toho, že si děti sami řeknou o pomoc, kterou potřebují. Předpokladem k tomu, aby se to naučili a ve svých záležitostech se správně rozhodli, jsou vzájemná důvěra, klid a otevřenost.

5. **Flying mummies** – příležitostné hlídání zdravotnicí v případě nemoci.
6. **Leihopas/omas** - babička/dědeček na zapůjčení. Tyto formy péče o děti jsou rozšířeny skoro po celé Evropě. Jedná o příležitostnou bezúplatnou péči vykonávanou seniorem, která je zprostředkovávána ústředím. Toto ústředí (např. v Rakousku službu nabízí Katolický rodinný svaz, v Německu je ústředí v městě službu realizujícího regionu) vyžaduje od dobrovolníků zdravotní osvědčení a vybírá vhodné rodiny vzhledem k osobnostním předpokladům seniora. Senior je také v ústředí pojištěn (úrazové a povinné pojištění proti způsobené škodě). Rozsah služby záleží na dohodě, v zásadě je ale péče v rozsahu hodin nebo je určena pro nouzové situace (onemocnění denní pečovatelky, nemoc rodiče). Většinou se sejde senior s dítětem dvakrát za měsíc na několik hodin, jedno setkání nesmí přesáhnout 8 hodin (pokud je hlídání přes noc, je počítáno za dvě setkání). Pokud má rodič zájem na více setkáních, platí za každé další setkání 11 euro. Některá ústředí vytvářejí i prostory pro trávení času seniora s dítětem.
7. **Mobilen mummies (mobilní maminky)** - příležitostné hlídání, nepravidelně a za plat vychovávají a starají se o cizí děti a mládež až do dosažení jejich 15. roku života, a to individuálně po část dne v domácnosti dětí, o něž se starají. Označení “mobilní maminky” se vztahuje také na mužské pečovatelské osoby (“mobilní otcové”). Rodiče, kteří si na péči o dítě najmou “mobilní maminku”, dostávají po zohlednění příjmu rodiny příspěvek k nákladům na péči. Celkové náklady na mobilní maminku se pohybují od 3 do 6 euro za hodinu. Po zvážení příjmu rodiny na hlavu činí podpora státu 1,84 euro za dítě a hodinu. Mobilní maminky do své vlastní práce pečovatelky si mohou brát vlastní děti, mají vlastní příjem, vykonávají smysluplnou pedagogickou práci,

sjednávají si dobu péče/pracovní dobu samy. Péče probíhá v domácnosti rodičů, takže v obvyklém rodinném prostředí.

- 8. Tagesmütter (denní pečovatelky/é)** osoby, které individuálně ve vlastní domácnosti pravidelně a za plat pečují o cizí děti po určitou část dne a vychovávají je. Pečují o děti ve své vlastní domácnosti za úplatu. Péče může být poskytována společně s péčí o vlastní děti. Denní péče má podporovat a doplňkově napomáhat vztahu dětí a mládeže k rodině. Ve spolupráci s rodiči má probíhat v co nejtěsnějším kontaktu s rodinou podle všeobecně uznávaných vědeckých poznatků pedagogiky a podle zásad nenásilné výchovy. Služba je nabízena se zárukou nejlepší možné péče a výchovy dětí a mládeže za maximálního zohlednění jejich individuálních potřeb, přičemž je třeba podporovat výchovné působení. Pro nejmenší děti existují denní, půldenní a hodinové formy této služby (tzv. Tages- Halbtags a Stundenmütter ) Pro rodiče je tato služba vhodná pokud mají pravidelnou pracovní dobu nebo se chtějí podílet na dobrovolnictví, chtějí navyk-  
nout dítě na péči cizí osoby před nástupem do zaměstnání, chodí do rekvalifikačních kurzů, studují a potřebují nepravidelnou péči o děti, co do délky a časového rozvrhu, potřebují mít zajištěnou péči o děti ze soukromých důvodů.

#### **Druhy služby:**

**a) Nachtmütter - noční matky**

- pro rodiče, kteří mají několikrát v měsíci pevnou noční směnu nebo pečují o seniora

- čerpají dovolenou (bez dětí)

**c) Wochenendmütter – matky na víkend**

**b) Wochenmütter – celotýdenní matky, které jsou vhodné pro nezletilé rodiče, kteří chodí do učení, prožívají výjimečnou rodinnou situaci (narození dalšího dítěte, nemoc, pobyt v nemocnici), služební cesta.**

**e) dětské jesle.**

#### **4.2.2.3 Porodné v Rakousku a Německu**

Rakousko – není poskytováno.

Německo - je rozděleno na dvě skupiny. První je peněžítá částka, která je vyplácena jednorázově pouze ženě, která nemá nárok na peněžitý příspěvek v mateřství, druhou je tzv. věcná pomoc zahrnující porodní asistenci jak v porodnici, tak doma, zdravotní péči a pomůcky.

### 4.2.3 Francie

Francie je země, která se nepotýká s problémem nízké porodnosti. Určitě svou roli nesporně hraje historická rodinná tradice a systém sociálních dávek, které mají zajistit, aby nedošlo k velkému rozdílu životní úrovně mezi bezdětnými rodinami a rodinami s dětmi. Mateřská dovolená je rozdělena na několik délek v závislosti na tom, kolikáté dítě se ženě má narodit. Otcové ve Francii mají nárok na otcovskou dovolenou, která je povolena 3 dny kolem porodu a dále může být jedenáctidenní, za podmínky, že je vybrána najednou, a to v průběhu prvních čtyřech měsíců věku dítěte. Rodiny, které mají alespoň dvě děti, dostávají přídatky na děti, a to bez ohledu na příjmu rodiny.

#### 4.2.3.1 *Mateřská a rodičovská dovolená ve Francii*

Peněžítá pomoc v mateřství ve Francii je poskytována 6 týdnů před porodem a 10 po porodu u prvního dítěte, u dalšího dítěte 8 týdnů před porodem a 18 týdnů po porodu, u dvojčat 12 týdnů před porodem a 22 týdnů po porodu. Výše peněžité pomoci v mateřství činí 85 % z vyměřovacího základu (Soukupová, 2006).

- 2 další týdny před porodem v případě patologického porodu
- 26 týdnů (8 před porodem) v případě 3. dítěte
- 34 týdnů (12 před porodem) při dvojčatech
- 46 týdnů (24 před porodem) pro mnohačetný porod (kromě dvojčat)

V případě adopce – mateřská dovolená. Tato dovolená může být rozdělena mezi otce a matku, za předpokladu, že oba na to mají nárok. Zemřeli-li matka při porodu, je otec oprávněn k otcovské dovolené.

#### **Mateřská dovolená – plat od zaměstnavatele**

Mzda je zachována – záleží na kolektivní smlouvě nebo na dohodě o měsíčních platbách. Zaměstnavatel pouze musí i nadále vyplácet částku přesahující mateřskou dávku.

## Peněžité dávky

Čistá mzda se stropem: maximum – 61 euro na den; minimum - 7,53 euro na den.

### 4.2.3.2 *Zařízení a služby pro děti ve Francii*

Mezi země s nejlépe fungujícím systémem péče o nejmenší děti je Francie. Existují dva základní typy zařízení: jesle pro děti ve věku od tří měsíců do dvou let a mateřské školy pro děti od 2 do 6 let. Jesle jsou určeny především dětem pracujících, fungují 10 až 12 hodin denně; z poloviny jsou financované státem, ze čtvrtiny z tak zvané pokladny rodinných dávek a ze čtvrtiny rodiči. Kromě jeslí a mateřských škol tam existují i akreditované pečovatelky, jejichž služeb mohou rodiče využít v domácnosti dítěte či domácnosti pečovatelky. Náklady spojené s touto službou jsou částečně hrazeny státem formou státních dávek a snížením daní. Ve Francii také existují zařízení pro děti, které jsou nemocné; v jiných zemích funguje v takových případech služba poskytovaná příslušnými zařízeními, kdy jejich zaměstnanci mohou na přání rodiče zajistit péči o dítě doma ([www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)).

Ve Francii byla provedena studie, zda rodiče mají dobré zkušenosti s hlídáním svých dětí. Výsledky ukázaly, že 40% rodičů nenachází odpovídající řešení hlídání dětí, z toho 51% v Paříži. A 57% všech dotázaných má problém najít jakoukoliv vhodnou formu hlídání dětí. Jesle, které by rodiče volili nejčastěji a nejraději, mohou přijmout maximálně 20% dětí daného věku (2 měsíce až 3 roky), tudíž nemalé procento rodičů se nachází v situaci, kdy jsou nuceni vyhledat jinou formu hlídání jejich dětí ([www.rodiny.cz](http://www.rodiny.cz)).

Dále mohou využít následující služby ([www.rodiny.cz](http://www.rodiny.cz)):

**1. Halte-garderie – příležitostné hlídání,** jde o kolektivní formu hlídání dětí. Zařízení je určené pro nárazové, nepravidelné, krátkodobé hlídání dětí. Osoba, která tuto službu nabízí, přijímá děti ve věku od 6 měsíců. Postará se o dítě podle potřeby, tzn. několik hodin nebo část dne. Zřizovatelem a provozovatelem je obec. Služba je poskytována dětskou ošetřovatelkou, sociální pracovnící, dětskou sestrou nebo zdravotní sestrou. Rodiče využívají těchto služeb pokud potřebují příležitostně pohlídat své děti. Jídlo není automaticky zajištěno, záleží na vzájemné domluvě. Velmi často ho zajišťují rodiče sami. Cena za poskytovanou službu je smluvní, na základě dohody. Tarify jsou půlhodinové, hodinové, půldenní či denní.

**2. Mateřská asistentka - Assistante maternelle agree**, jde o hlídání jednoho či několika dětí. V případě, že jsou děti hlídány v domácnosti poskytovatelky služby, stát platí sociální i zdravotní pojištění ve výši 100%. Je-li dítě hlídáno v domácnosti příjemců služby, stát se podílí na platbě obou pojištění do výše 50%. Mateřská asistentka musí mít také speciální pojištění (“assurance en responsabilité civile”), které uhradí možné vzniklé škody způsobené hlídáním dítětem. Je to osoba, která přijímá pravidelně děti ve svém domě. Stává se jí na základě získaného souhlasu, který vydává Ředitelství sociální péče o dítě (“la Direction de l’Action Social de l’Enfance et de la Santé”- DASES). Rovněž musí být držitelkou osvědčení, které je potvrzením a dokladem jejích schopností a znalostí pro řešení problematických situací typu dětské úrazy apod. Toto osvědčení – certifikát, dává jistou záruku kvality a určitého stupně profesionality těch, kteří budou tímto způsobem o děti pečovat.

Mateřská asistentka má nárok na placenou dovolenou. Výdaje, které jsou v přímé souvislosti se zajištěním hlídání dítěte – návštěvy kulturních zařízení, doučování apod., jsou hrazeny zvlášť. Rodiče hlídání dítěte nehradí náklady spojené se spotřebou vody, elektřiny a jiných věcí zajišťujících běžný denní provoz. Minimální smluvní cena je dána společnou národní dohodou mateřských asistentek. Do platu je zahrnuta celá doba, po kterou je dítěti poskytována péče.

**3. “Garde d’enfant a domicile – hlídání doma**, jde o péči dítěte v rodině příjemců služby. Je to soukromá, finančně náročnější forma hlídání dětí. Osoba zaměstnaná jako soukromá dětská ošetřovatelka(tel) podléhá Národní kolektivní dohodě o zaměstnaných osobách jedním (osobním) zaměstnavatelem. Služba je poskytována v domácnosti příjemců služby. Může to být osoba v příbuzenském vztahu, ale nesmí to být partner ani dítě zaměstnavatele. Výše finančního ohodnocení záleží na osobní dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a může být vyplaceno jednorázově. Minimální cena této služby je však dána Národní kolektivní dohodou o osobách zaměstnaných soukromým zaměstnavatelem a nesmí být menší než minimální mzda.

**4. Péče o děti v odpoledních hodinách.** Jde o společnost, zajišťující péči o děti v odpoledních hodinách. Zaměstnává studentky, ženy pečující o vlastní děti apod., která pečují o 1 a více dětí v odpoledních hodinách. Služba může zahrnovat vyzvedávání dětí ze školy, doprovod do kroužků a zájmových činností, pomoc s přípravou do školy apod. Stává se jí na základě prokázaných předchozích zkušeností s péčí o děti nebo absolvováním studia některého z oborů vztahujícího se k péči o děti (pedagogika, psychologie, zdravotnictví

apod.) nebo absolvováním kursu, jehož součástí jsou základní vědomosti, dovednosti a znalosti potřebné pro práci s dětmi. Lektoři kursu jsou kvalifikovaní odborníci.

Rodiče nemůžou být zaměstnavatelé těchto osob. Objednání konkrétní služby i placení se děje přes zprostředkující agenturu “ *Après la classe*”, která podle požadavků vybere a pošle vhodnou osobu. Pečovatelky jsou placeny zprostředkující agenturou podle délky a typu zprostředkované služby.

#### **4.2.3.3 *Porodné ve Francii***

Dle posledních zjištěných údajů - 855,- EUR.

#### **4.2.4 Itálie**

V tomto státě je velká rozdílnost mezi vyspělým průmyslovým severem a zemědělsky orientovaným jihem. Manželství je dle ústavy považováno za základ rodiny. Sociální politika je orientována na jednotlivce, v rodinné politice se zaměřuje spíše na ochranu dětí. Až ve 2. polovině 90. let byla věnována pozornost rodinné politice především v úpravě mateřské dovolené, rodičovské dovolené, větší pomoci rodinám s více dětmi ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

##### **4.2.4.1 *Mateřská a rodičovská dovolená v Itálii***

Mateřská dovolená byla uznána až přijetím zákona v roce 1912. Nejdříve byla přisouzena pouze ženám pracujícím v zemědělství, postupně všem ostatním profesím. Během mateřské dovolené platí pracovní smlouva. V současnosti má žena nárok až na 5 měsíců kolem porodu. Standardně se odchází na mateřskou dovolenou 2 měsíce před porodem, od roku 2000 je možnost vybrat měsíc před porodem a 4 měsíce po porodu. Během mateřské dovolené je pobírán příspěvek v mateřství, o tuto výši je snížena platba sociálního pojištění, které zaměstnanci platí zaměstnavatel. Podnikatelkám vplácí příspěvek Národní institut sociální pomoci. Výše příspěvku je 80% mzdy, u státních zaměstnanců ve výši celé mzdy, stejně je to i u některých kolektivních smluv zavazujících zaměstnavateli doplatit zbývajících 20% mzdy zaměstnankyním na mateřské dovolené. Po uplynutí základní mateřské dovolené může rodič požádat o dalších 6 měsíců dovolené, po tuto dobu je vypláceno 30% mzdy. Dávky v mateřství jsou zdaněny. Žena, která není zaměstnána a není registrována u žádné instituce sociálního pojištění, může požádat o tzv. šek v mateřství, který vyplácí Národní institut sociální pomoci. Ten pobírá žena po dobu 5 měsíců s podmínkou, že při-

jem rodiny nepřekročí stanovený limit. Pracující matky mají během prvního roku dítěte nárok na 2 hodiny zkrácení standardní pracovní doby denně, bez snížení příjmu.

Platí tedy, že peněžité pomoc v mateřství v Itálii je poskytována dva měsíce před porodem a tři měsíce po porodu. Výše peněžité pomoci v mateřství činí 80 % z vyměřovacího základu za přecházejících pět měsíců.

Na rodičovskou dovolenou mají nárok oba rodiče, mohou na ni dokonce nastoupit současně. Maximální délka je 10 měsíců, může být vybrána až do 8 let dítěte. Pokud je rodičovská dovolená vybrána do 3 let dítěte, náleží rodiči zdanitelný příspěvek ve výši 30% mzdy. Ve vyšším věku dítěte je neplacená. Výjimku tvoří rodiny s příjmem nižším než 2,5 násobek minimální mzdy. Stát podporuje zaměstnavatele, kteří zaměstnávají rodiče malých dětí na částečné úvazky, tím, že jim sníží odvod na sociálním pojištění tohoto zaměstnance až na 50%. Do 3 let věku dítěte má rodič v případě nemoci nárok na časově neomezenou neplacenou dovolenou, u dětí do 8 let na 5 dnů neplacené dovolené ročně.

Přídavky na děti jsou v Itálii jedny z nejnižších v Evropské unii. Jsou určeny pouze pro rodiny zaměstnanců s nízkými příjmy. Italská rodinná politika jinak podporuje rodiny s 3 a více dětmi mladšími 18 let. Jim náleží zvláštní příspěvek, pouze pokud jejich příjem nepřekročí stanovené maximum.

Obecně lze říci, že na podporu rodiny stát vynakládá méně financí i úsilí než jiné státy Evropské unie.

### **Mateřská dovolená (před a po porodu)**

Mateřská dávka, jen když je přerušena výplata mzdy: 1 nebo 2 měsíce před předpokládaným datem porodu a 3 nebo 4 měsíce (v případě 1 měsíce absence před porodem) po porodu (nepovinně 6 dalších měsíců) Nepovinná dodatečná rodičovská dovolená může být žádana otcem, když o ni nežádá matka, nebo když je otec jediným živitelem.

### **Mateřská dovolená – plat od zaměstnavatele**

Zaměstnavatel vyplácí kompenzaci jménem Národního institutu sociálního ochrany. Tato částka je odpočítávána z příspěvků.



### **Peněžité dávky**

80% výdělků pro povinné období, 30% pro dodatečnou.

#### **4.2.4.2 Zařízení a služby pro děti v Itálii**

Jesle existují v Itálii pro děti od 3 měsíců do 3 let. Jsou otevřené 11 měsíců v roce, 11 hodin denně od 7,30 do 18,30 hod. Rodiče přispívají v závislosti na příjmu. Kapacita je nedostačující, většina dětí v těchto zařízeních pochází ze středních a vyšších vrstev. Přes 90% dětí ve věku od 3 do 6 let navštěvuje mateřské školy, z toho 60% navštěvuje státní školky, ostatní soukromé a církevní. Školky fungují 10 měsíců v roce.

V Itálii jsou velmi často využívány sousedské chůvy do věku 3 let dítěte, než nastoupí do mateřské školy.

#### **4.2.4.3 Porodné v Itálii**

Porodné je vypláceno až při narození třetího potomka. Od 1. 7. 2000 mají matky pobírající příspěvek v mateřství nárok na jednorázovou částku ve výši 1 549 EUR na každé dítě narozené po tomto datu. Celá částka náleží ženám, které nemají nárok na jiné sociální dávky. Jinak je ženě doplacen jen rozdíl mezi touto částkou a výší sociální dávky. Ženy v domácnosti mají nárok na polovinu částky.

### **4.3 Komparace - porovnání zjištěných údajů u jednotlivých států**

V praktické části bakalářské práce chci porovnat, ve kterých zemích je umožněna rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role. A to v případě, že nechtějí rezignovat ani na rodičovskou a ani na svou profesní realizaci. Rodinná politika v Evropě je založena na státním přerozdělování. Zasloužila by uvolnit a navrátit se k tradičnímu modelu rodiny založeného na přirozené, dobrovolné solidaritě, nikoli solidaritě vynucované státem.

Od 70. let se snížila plodnost, zvýšily se počty rozvodů a počty neúplných rodin, vzrostla ekonomická nezávislost žen, počty dětí narozených mimo manželství, rozšířila se nesezdaná soužití párů. Sociální politika se staví na modelu testovaných dávek.

Potřeby současné rodiny souvisí úzce i se situací na trhu práce. A to především u žen-matek. Širší nabídka alternativních způsobů a režimů zaměstnání by mohla podstatně ome-

zit problémy, které mladé rodiny – a zvláště pak ženy – ve vztahu ke svému uplatnění pociťují, a které by jim umožnily nejen lepší sladění rodinného a profesního života, ale také profesní růst k zachování své zaměstnatelnosti i během rodičovské dovolené. Tento problém je tedy v současné době velmi aktuální. Navíc ve všech vyspělých zemích na světě je velice palčivá otázka demografického vývoje. V této souvislosti se pozornost odborné i laické veřejnosti a politické reprezentace obrací na co nejefektivnější systémy rodinné politiky. Rodinná politika by pro potenciální rodiče měla být taková, aby neměli obavy děti mít. V malém počtu narozených dětí se skrývá nebezpečí pro budoucnost celé společnosti: když nejsou děti, nebude pracovní síla a také nebude, kdo by vydělával na důchody.

Ze 14 na 18 týdnů navrhuje Evropská komise prodloužit minimální mateřskou dovolenou. Česka se ale návrh výrazně nedotkne, protože u nás mají matky zaručeno 28 týdnů placené dovolené. Novelizovaná unijní směrnice by měla dát matkám větší jistotu. Zaměstnavatelé by například nesměli po dobu mateřské dovolené ani zahájit kroky k propuštění zaměstnankyně. Matky by také měly mít svobodu při rozvržení dovolené. Podle návrhu novely unijní směrnice platné od roku 1992 by měly matky dostávat po 18 týdnů alespoň tolik peněz, kolik by pobíraly jako dávky v nemoci (Český rozhlas Radiožurnál, 03.10.2008).

Některé státy jako například Německo, Malta, Nizozemsko nebo Španělsko dosud poskytují matkám méně než 18 týdnů dovolené. Během ní ale ženy dostávají 100 procent platu. Směrnice by také měla ženám umožnit rozvrhnout si dobu dovolené. Dnes některé státy přikazují, kdy ji mají čerpat.

*"Je stanoveno jen šest povinných týdnů po porodu. Současně zbytek oněch 12 týdnů je v plné svobodě žen, jak si dovolenou celkově uspořádají,"* uvedl eurokomisař pro rovné příležitosti a sociální věci Vladimír Špidla.

Směrnice má také zakázat zaměstnavatelům ženu na mateřské dovolené nejen propustit, ale i začít podnikat kroky k jejímu propuštění. Šest měsíců po nástupu ženy zpět do zaměstnání by museli případné rozvázání pracovního poměru písemně zdůvodnit.

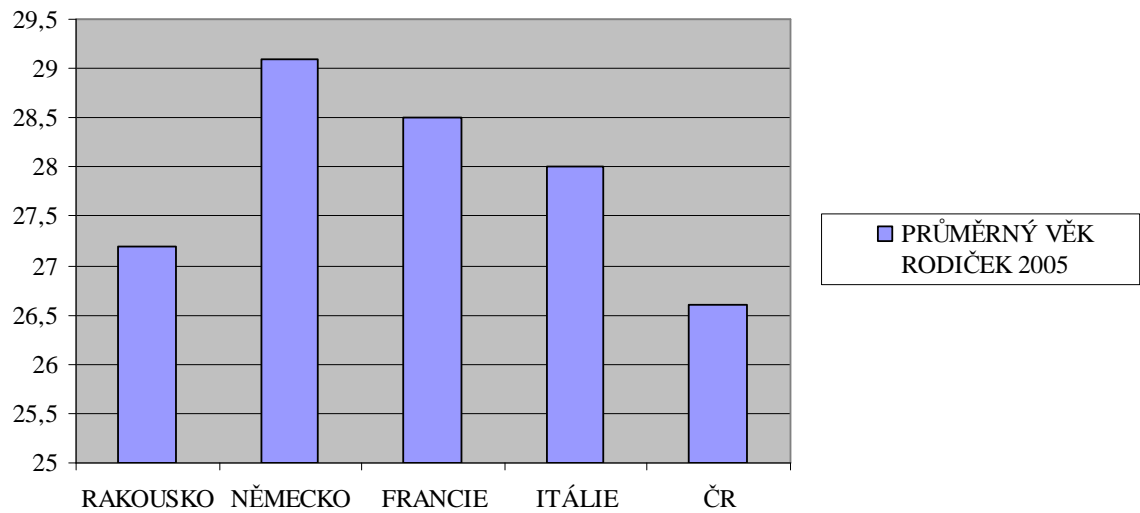
Otázky týkající se sladování rodiny a zaměstnání vychází ze změn v ekonomických podmínkách života rodin, změn na trhu práce, v demografickém chování a také v hodnotově-normativním systému, a to na pozadí rostoucí senzitivity ke genderovým otázkám. A to i v zájmu rodinné politiky reagující na změny demografického chování, charakterizované snižováním porodnosti a stárnutím populace. Vzhledem k ní podtrhává nutnost reflektovat

tyto jevy: nové rodinné formy jako jsou neúplné rodiny a dvoupříjmové rodiny; rostoucí zaměstnanost žen včetně matek malých dětí a důležitost pracovních příjmů matek pro materiální zajištění dětí, význam kvality dětství pro osobnostní vývoj, význam odstraňování nebo předcházení chudobě a sociálnímu vyloučení dětí a rovnosti příležitostí žen a mužů.

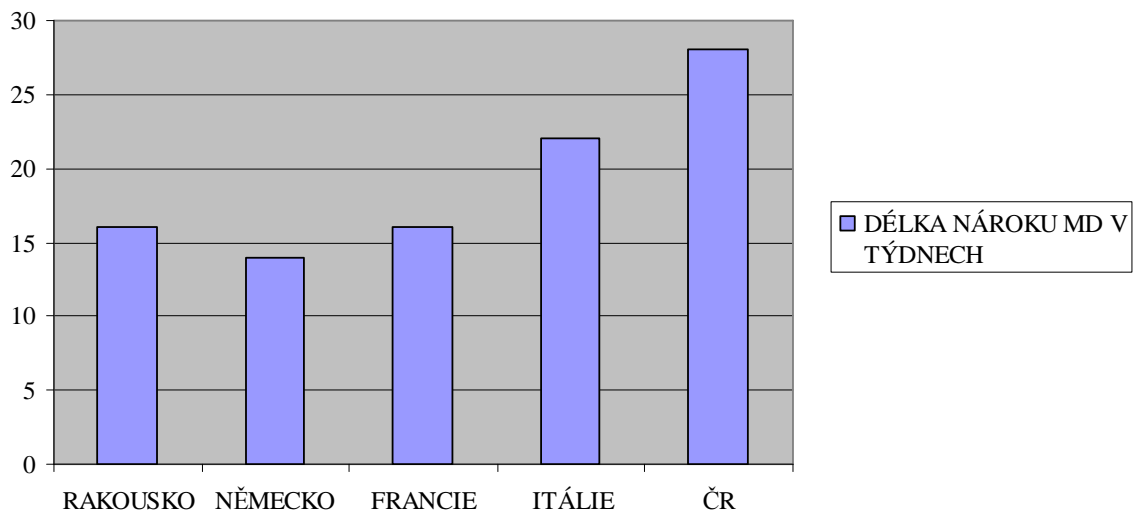
Tabulka č. 5 Porovnání zjištěných údajů u jednotlivých států

ZEMĚ	PORODNÉ U 1. DÍTĚTE	PRŮM. VĚK RODIČEK 2005	TYP POJIŠTĚNÍ	DÉLKA NÁROKU MD V TÝDNECH	VÝŠE MATEŘ. PŘÍSPĚVKU	DÉLKA ČERPÁNÍ RD	VÝŠE RODIČ. PŘÍSPĚVKU	VARIALITA ČERPÁNÍ
<b>RAKOUSKO</b>	ne	27,2	nemocenské	16	100% průměrné mzdy, samostatně výdělečně činné matky dostávají pevnou částku 23,- EUR/den, nezaměstnané 180% dávky v nezaměstnanosti	plná RD do 2 let věku dítěte/ částečná RD do 4 let věku dítěte	není uzákoněn, nahrazen příspěvkem na péči o dítě, který je vyplácen vždy na nejmladší dítě po dobu 30 měsíců	3 měsíce RD mohou být vybrány až do 7. narozenin dítěte
<b>NĚMECKO</b>	pouze pokud nemá žena nárok na podporu v mateřství	29,1	nemocenské	14	100% mzdy	do 3 let věku dítěte	po dobu 2 let 307,- EUR, po dobu 1 roku 460,-EUR, poslední rok je neplacený	první 2 roky věku dítěte + 3. rok možno vybrat do 8 let věku dítěte se souhlasem zaměstnavatele
<b>FRANCIE</b>	ano (855,-EUR)	28,5	nemocenské	16	85% z vyměřovacího základu	do 3 let věku dítěte	průměrná čistá denní mzda za poslední 3 měsíce, min. však 7,8 EUR a max. 65,11 EUR denně	obnovitelná 2x vždy po roce, u 3. dítěte 2 roky s vyšším příspěvkem
<b>ITÁLIE</b>	ne (až u 3. dítěte)	28	sociální	22	80% mzdy (100% u státních zaměstnanců)	10 měsíců	do 3 let věku dítěte 30% mzdy	na RD mají nárok oba rodiče, max. délka 10 měsíců, může být vybrána až do 8 let dítěte
<b>ČR</b>	ano (13 000,-Kč = 450,-EUR)	26,6	nemocenské	28	69% průměrného výdělku (max. částka 28 890,-Kč)	3 varianty (2, 3, 4 roky)	3 varianty (snížená - 3 800,-Kč, základní - 7 600,-Kč, zvýšená -11 400,-Kč)	3 varianty

Graf č. 12 Průměrný věk rodiček v roce 2005



Graf č. 13 Délka nároku MD v týdnech



### 4.3.1 Vyhodnocení zjištěných údajů

Systémy čerpání mateřské a zejména rodičovské dovolené se v evropských zemích značně liší, co se týká délky a flexibility čerpání, podmínek čerpání i systému financování. Opatření umožňující několikarychlostní čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku jsou zavedena i v jiných evropských zemích. Česká republika patří k zemím s jednou z nejdelsích mateřských dovolených. Čtyřleté pobírání rodičovského příspěvku je v Evropě vůbec nejdelší. Většina evropských zemí má méně štedrý sociální systém péče o rodinu než u nás. Není výjimečné, že rodičovská dovolená trvá ve vyspělých zemích kratší dobu než jeden rok. Výše rodičovského příspěvku je v těchto zemích v poměru k průměrné mzdě většinou výrazně nižší než u nás. V řadě zemí včetně ČR je stanoven denní maximální limit, či maximální výše poskytovaného příspěvku. Stanovený limit je pro skupiny s vyššími pracovními příjmy znevýhodňující. I když od 1.1.2009 se to již zlepšilo. V některých zemích, jako v Německu, je úhrada rozdílu do plné náhrady mzdy na základě doporučení státních orgánů doplácena zaměstnavatelem. Jinde, jako například ve Francii a Itálii, je to ve formě kolektivní smlouvy zaměstnavatele a zaměstnanci v rámci prorodinných opatření.

V podílu porodného vůči průměrné mzdě předstihuje ČR většinu evropských zemí. Navíc jde v ČR o dávku plošnou, nezávislou na výši příjmu rodiny. Pokud již existuje, mělo by být podmíněno příjmem rodiny. Nejvyšší porodné je při narození jednoho dítěte v Lucembursku (1741 euro), Lichtenštejnsku (1304 euro). Naopak nejnižší je dávka porodného v Rumunsku (60 euro), na Slovensku (130 euro) a v Polsku (261 euro) ([www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)).

Úpravy sociálních dávek, mj. porodného, budou kompenzovány snížením daní a řadou dalších nových pro-rodinných služeb. Neprokazuje se přitom, že výše porodného je významným propopulačním opatřením. Dávka porodného není zcela samozřejmá ve všech evropských zemích, např. ve Švédsku, Rakousku, Nizozemí a Portugalsku vůbec neexistuje. V řadě zemí, kde není porodné zavedeno vůbec, nebo je jeho výše menší než u nás, je vyšší porodnost. Výše porodného v České republice patří k vyššímu evropskému průměru. Daleko větší význam má vytvoření mnohem širšího vějíře pro-rodinných služeb a snazšího skloubení profesního a rodinného života, což do této doby téměř nebylo řešeno ([www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)).

Státní rodinná politika nabízí souhrn nástrojů vytvářejících systémové podmínky pro sladění rodinných a pracovních povinností. Mají především zajistit možnost výdělečné aktivity rodičů dětí vyžadujících celodenní dohled dospělé osoby, možnost přizpůsobovat zaměstnání měnícím se potřebám rodiny jednotlivce (péče o malé děti, výchova dospívajících dětí, péče o další členy rodiny) a možnost přerušení výdělečné aktivity z důvodu péče o malé děti včetně návratu na trh práce podle potřeb a zájmů rodičů. Patří sem i finanční podpora rodin v životních etapách a situacích, kdy je žádoucí upřednostnit péči o rodinu a kdy se pracovní příjmy z tohoto důvodu stávají nedostatečnými.

Jedná se především o dvě formy pomoci rodinám s dětmi. Jednak opatření umožňující rodičům pečujícím o nejmladší děti přerušit z tohoto důvodu profesní kariéru, a to pokud možno bez dramatického propadu finančních zdrojů rodiny a při zabezpečení (za určitých podmínek) práva na navázání na předchozí pracovní uplatnění. Druhou oblastí pomoci je zabezpečení denní péče o děti rodičů po jejich návratu na pracovní trh. V případě nároků na placené „uvolnění ze zaměstnání“ na celodenní péči o děti je důležitým aspektem délka doby, po níž má rodič nárok na finanční příspěvek, po jak dlouhou dobu péče neztrácí nárok na návrat k původnímu zaměstnavateli a nakolik je mu kompenzován „ušlý“ příjem. Pokud jde o tyto nároky, je český sociální systém poměrně velkorysý a nabízené možnosti korespondují s představami rodičů, kteří preferují delší rodičovskou dovolenou.

Relativní soulad existuje z hlediska podmínek návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, protože nemalá část rodičů (převážně matek) ani nemá zájem o návrat k bývalému zaměstnavateli, což ovšem často úzce souvisí s převažující dlouhým „odtržením“ od profese v době rodičovské dovolené. Nicméně pro mnohé matky není návrat jednoduchou záležitostí, a to nejen pro obavy zaměstnavatelů ze zaměstnávání potenciálně často absentujících a méně motivovaných pracovníků, navíc při často problematické oprávněnosti těchto obav. Komplikace matkám totiž přináší i zanedbaný kontakt s profesí po dobu rodičovské dovolené či nedostatek podpory v rodinném zázemí a službách denní péče o děti, když chtějí opět pracovat. Negativní vztah mezi délkou rodičovské dovolené a šancemi na trhu práce je rodiči podceňován. Nespokojenost převládá v hodnocení výše dávek, na něž mají rodiče v době mateřské a zejména rodičovské dovolené nárok. Přesto délka rodičovské dovolené s příjmovou situací domácnosti souvisí slabě, nicméně potřeba zvýšit rodinný příjem bývá důvodem předčasného ukončení rodičovské dovolené.

Snaha zlepšit šance matek malých dětí na trhu práce prostřednictvím souběhu rodičovské dovolené a zaměstnání měla zatím dílčí úspěšnost. Mohou ji využít jen některé ženy a závisí to na jejich profesi (jak a kde ji mohou vykonávat) a rodinném zázemí (pomoc při péči o děti), příp. na dostupnosti služeb denní péče o děti.

Další opatření se týkají denní péče o děti. Zde je rozhodujícím kritériem adekvátnosti, a potažmo efektivnosti, finanční a prostorová dostupnost příslušných zařízení, spolu s pestrostí nabídky jejich forem či jejich kvalitou, a také to, do jakého věku dětí, též od jakého věku se stát (příp. obec) podílí na této péči. Zatímco prostorová dostupnost začíná být problémem, z finančního hlediska rodiče nevyjadřují, až na výjimky, významnější potíže. Jestliže má být rodičům dána reálná možnost flexibilního využívání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku podle jejich aktuální rodinné situace a potřeb jejich dětí, pak nelze současnou situaci klesající nabídky míst v zařízeních denní péče o předškolní děti a malé využívání soukromé, placené a pro většinu rodin finančně nedostupné péče o děti nechat bez podpory. Pokud nebudou státem posíleny kapacity těchto institucí péče o děti, znamená to, že zajištění kombinování rané péče o děti a výdělečné činnosti bude stále více ponecháno na rodičích a v rámci dělby práce v českých rodinách zejména na ženách, a s tím souvisejícím postavením žen na trhu práce a na jejich reprodukční strategii.

Vnější faktory, které ovlivňují délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti, můžeme říci, že je v rámci rodinné politiky celé schéma mateřské a rodičovské dovolené, jejich zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace absence pracovního příjmu, povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na rodičovské dovolené, podmínky a míra zapojení otců a možnost paralelní výdělečné činnosti. Dále dostupnost zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů, kvalita výchovné a zdravotní péče. V oblasti trhu práce je to celková nezaměstnanost, její lokální situace, struktura nabídky práce a nástroje politiky zaměstnanosti. V neformálních strukturách příbuzenských a lokálních je to mezigenerační pomoc, opatření v oblasti dopravní dostupnosti, spolupráce subjektů státní správy, samosprávy a občanských aktivit.

Mezi vnitřní, individuální faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry z důvodů péče o dítě patří věk, věk při porodu, motivovanost, socioprofesní status ženy před porodem, rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině. V té profesní sféře se



jedná o ekonomický sektor zaměstnání, zda šlo o soukromý nebo veřejný sektor, kvalifikace, délka praxe a délka účasti na trhu práce.

Co se týká srovnání skutečného, preferovaného a ideálního věku dítěte při ukončení rodičovské dovolené se ukázalo, že se přání žen ohledně délky celodenní péče o děti příliš neliší od skutečnosti. Průměrná délka období péče o dítě se zkracuje s úrovní dosaženého vzdělání ženy. Zatímco matky se základním vzděláním stráví doma s dítětem až 4 roky, vysokoškolačky průměrně jen 3,4 roku. Pro ženy, v případě brzkého návratu zpět do zaměstnání, je důvodem špatná finanční situace, potřeba druhého příjmu v rodině. Čím déle žena zůstane s dítětem doma, tím více to přináší nevýhody pro návrat na trh práce, jde o zastarání její kvalifikace, oslabení pracovní motivace a sebedůvěry. K důvodům proč žena zůstane s dítětem delší dobu, než plánovala je to, že nesežene nové pracovní místo, chce se sama starat o dítě, čeká další dítě, původní zaměstnání neumožnilo sladit mateřské a profesní povinnosti, špatný zdravotní stav dítěte a ženy.

## ZÁVĚR

Obecně lze říci, že všechny evropské země poskytují nastávajícím matkám nějakou formu finanční a právní ochrany. Existuje institut mateřské dovolené, ke které se váže peněžitý příspěvek. Ve většině zemí, včetně ČR, mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství pouze ty matky, které jsou zaměstnané a nebo splňují podmínku účasti na relevantním pojištění. ČR patří mezi země s nejdelším obdobím nároku na peněžitou pomoc v mateřství nejen v Evropě, ale i ve světě.

Podíváme-li se na současné podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života, zjistíme, že se ČR zatím musí od našich evropských sousedů ještě mnoho přiučit. Harmonizace rodiny a zaměstnání je chápána hlavně jako soukromý problém a do značné míry jako především ženský problém. Zaměstnavatelé nedoceňují vztah mezi volnějším rozhodováním mezi prací a rodinou a lepším pracovním výkonem. Je známo, že zaměstnanec, který má zajištěné potřeby rodiny, bývá výkonnější a loajálnější, a to zejména pomáhá-li mu v tom svými opatřeními zaměstnavatel. Míra zvládnutí rodinných a pracovních povinností souvisí s charakterem pracovní činnosti, s pracovní dobou, existencí vedlejšího výdělků, prací o víkendy, náročností práce nebo místní i časovou flexibilitou práce. V mnoha evropských zemích je více využíván matkami s malými dětmi zkrácený pracovní úvazek. Už i v ČR se v tomto směru situace pozvolna mění, jedná se ale především o zahraniční firmy působící v České republice, které mají se zaměstnáváním matek na zkrácený úvazek zkušenosti ze svého domovského působení.

Největším problémem, s kterým se potýká ČR, je nedostatek míst v jeslích a školkách. Tak je kolikrát znemožněno ženě po rodičovské dovolené navrátit se zpět do zaměstnání. V současnosti se snaží řešit MPSV tento problém novými návrhy a možnostmi, kam umístit malé dítě, když se žena rozhodne pracovat. Inspirují se především sousedními státy, kde jsou již zavedeny nové formy hlídání dětí. Pomalu se rozjíždějící v ČR jsou firemní školky, případně školky v blízkosti zaměstnavatele, na jejichž provoz firma přispívá za podmínky, že zde budou přijaty děti jejich zaměstnanců, a to jenom i na určitou část dne.

Ženy si často stěžují, že jsou diskriminovány při výběrových řízeních a pracovních pohovorech v momentě, kdy řeknou, že mají malé děti. Možná i proto existují v ČR programy zaměřené na rozvoj profesních schopností a dovedností během rodičovské dovolené, sladění rodinných a profesních zájmů a uvědomění si hodnoty domácí práce.

Volba životních strategií bývá podřízena ekonomickým tlakům (nutnost dvou příjmů v rodině, trh práce), stereotypnímu myšlení (zapojení otců do péče o domácnost a děti, požadavky zaměstnavatelů), systémům sociálního zabezpečení a společenskému klimatu.

Ženy preferují delší mateřskou a rodičovskou dovolenou a finanční podporu státu a vědomě nebo nevědomě akceptují negativní dopady na postavení žen na trhu práce, proto by se měla rodinná politika více zaměřit na podporu návratu na trh práce po rodičovské dovolené.

Tradiční rozdělení rolí v rodině v postojích rodičů malých dětí stále přetrvává. Jde sice především o postoj u mužů a u žen s nižším vzděláním. Starosti a běžný chod domácnosti a o výchovu a péči o děti leží hlavně na ženě.

Mateřství je nejkrásnější věc v životě, která může ženu potkat. Mnoho žen pochopí teprve po porodu, že to miniaturní stvoření je ten pravý smysl života, který před tím stále hledaly. Honba za úspěchem, výsledky, kariéra, to vše jsou věci pomíjivé. Načasování mateřství souvisí s kulturou, ve které se žena narodila. Je prokazatelné, že bývá zmiňován i vliv vzdělání, budování kariéry či změny formy rodinného života. Často starší prvorodičky jsou vzdělanější a mají vyšší postavení v zaměstnání.

Na rozdíl od jiných západních zemí, kde je mateřská dovolená o mnoho kratší, u nás máme pro mateřství stále ještě výhodné podmínky (zaměstnavatel platí půl roku mateřské a dále žena až do čtyř let věku pobírá rodičovský příspěvek, zaměstnavatel má také ze zákona do tří let věku dítěte povinnost zajistit ženě návrat zpět do zaměstnání). Přesto mateřská dovolená stále pro mnoho rodin znamená, že otec musí domů přinést více peněz, aby si udržely standard. Dilema, které ženy v naší zemi řeší, je spíše v oblasti neopustit vlastní kariéru než v nemožnosti legislativní. Dítě, ať chceme nebo ne, zkrátka určitou obět' vyžaduje a je pouze na volbě každého z nás, kolik obětovat chceme (a také můžeme) a zda to bude pro dítě prospěšné, nebo bude strádat. Ani stoprocentní přítomnost matky nezaručí, že dítě bude milováno. Zrovna tak není možné říci, že pokud má dítě na starosti chůva a matka přichází na omezenou dobu, bude dítě nutně deprivované. Každá žena má možnost si vybrat, zda jít na mateřskou hned po škole a kariéru odsunout. Tato situace má velké výhody v tom, že má žena na rodičovství ideální věk. Je plna síly a energie a spolu s manželem a dítětem si vytváří nový životní styl, nezůstává sama pouze se svou prací. Nicméně i tato volba může mít své nevýhody: žena se pak může ke kariéře navracet jako "nováček". Druhou možností je odsunutí mateřství na pozdější dobu. Žena si stihne dokončit všechny

potřebné dozdělavací aktivity, zažije určitou dobu praxe, takže návrat po mateřské nebude takovým skokem do neznáma. Nicméně i zde mohou nastat určité nevýhody: mateřství se stále více posouvá do věku, kdy už žena může mít s otěhotněním či těhotenstvím větší potíže a většinou již pak nemá možnost "stihnout" více dětí. A třetí možností je mít děti a přitom stále pracovat. Tato možnost má několik variant a výsledek skloubení obojího dohromady velmi závisí na konkrétní ženě a konkrétní práci. Podstatný je rovněž věk dítěte a jejich celkový počet v rodině. Důležité je také to, co všechno chce mít taková žena-matka podle svých představ. Pokud má na chod domácnosti a výchovu dětí vysoké nároky, pravděpodobně toho bude muset většinu zajistit sama. Pokud se spokojí s tím, že některé věci nevyjdou přesně podle jejích představ, nemusí být tak časově vytížená, může strávit s dětmi hodnotné chvíle a zažívat uspokojení.

Ve své bakalářské práci jsem chtěla poukázat, jaká je situace v rodinné politice u nás v ČR, jestli je situace podobná i v jiných státech, jaká forma pomoci je nabízena rodinám, které mají malé děti a jak se stát o tyto malé děti a jejich rodiče stará. V současnosti se v této souvislosti v ČR neustále mluví o Prorodinném balíčku, který vytvořilo MPSV a které se neustále potýká s kritikou na adresu tohoto balíčku. Tento materiál vycházel z Programového prohlášení vlády, které označuje rodinnou politiku za jednu z hlavních priorit. Prorodinné kroky, které jsou v rámci této politiky prováděny, směřují k podpoře vytváření socioekonomických podmínek příznivých rodině a zaměřují se na oblast finančního zajištění rodiny, slučitelnost práce a rodiny a mimo jiné i k podpoře služeb péče o děti. Vláda se zavázala podpořit zlepšení služeb pro rodinu, včetně péče o dítě nerodičovskou osobou.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ**

- [1] BADINTER, E. *Materská láska od 17. století po současnost*. Bratislava : Aspekt, 1998. ISBN 80-85549-04-2.
- [2] BIERMANN, CH.; RABEN, R. *Maminkou ve čtyřiceti?*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-075-5.
- [3] ČERMÁKOVÁ, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- [4] ČERMÁKOVÁ, M. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-013-3.
- [5] ETTLEROVÁ, S.; KUCHAROVÁ, V.; MATĚJKOVÁ, B.; SVOBODOVÁ, K.; ŠŤASTNÁ, A. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-38-7. [online]. [cit. 23.04.2009].  
URL: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_195.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)>.
- [6] FELLNEROVÁ, V. *Žena 21. století*. Praha: Ikar, 1997. ISBN 80-7202-144-3.
- [7] HAMPLOVÁ, D.; RYCHTAŘÍKOVÁ, J.; PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004. ISBN 80-7330-040-0.
- [8] HAUSEROVÁ, E. *Konec jeslí v Čechách?*, časopis Marianne, 25.10.2007, [online]. [cit. 20.04.2009].  
URL: <[http://www.marianne.cz/clanek/1006/konec\\_jesli\\_v\\_zechach.html](http://www.marianne.cz/clanek/1006/konec_jesli_v_zechach.html)>.
- [9] HAVELKOVÁ, H. *Lidská práva, ženy a společnost*. Praha: ESVLP, 1992. ISBN 80-901221-0-8.
- [10] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 2. vyd., Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
- [11] HUBBARDOVÁ, C. *Jak zvládnout domácnost, děti, manžela, práci i sebe*. Praha :

- NLN, 2004. ISBN 80-7106-361-4.
- [12] CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v EU*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-86131-45-9.
- [13] JAKUBKA, J. *Nový zákoník práce*. Olomouc : ANAG, 2006. ISBN 80-7263-347-3.
- [14] KOLÁŘOVÁ, J. *Klíč k jeslím*. Praha : Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-22-3. [online]. [cit.16.04.2009].  
URL: < <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/publikace.shtml>>.
- [15] KRŽÍŽKOVÁ, A.; VÁCLAVÍKOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-035-4.
- [16] MAREŠ, P.; POTOČNÝ T. (eds.) *Modernizace a česká rodina*. Brno : Barrister a Principal, 2003. ISBN 80-86598-61-6.
- [17] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Vybrané aspekty rodinných politik v zemích EU a v ČR (mateřská a rodičovská dovolená, finanční zabezpečení, zařízení péče o děti)*. Projekt EU EQUAL *Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*, financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. [online]. [cit. 15.04.2009].  
URL: < <http://www.rovneprilezitosti.cz/> >
- [18] MAŘÍKOVÁ, H. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- [19] MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha : SLON, 2006. ISBN 80-86429-58-X.
- [20] MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha : SLON, 2002. ISBN 80-86429-05-9.
- [21] MPSV *Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček*. Praha : MPSV, 2008. [online]. [cit. 20.04.2009].  
URL: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf) >.
- [22] MPSV *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha : 2005, [online]. [cit. 14.04.2009].  
URL: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf) >.

- [23] MPSV *Tisková zpráva k Prorodinnému balíčku*, Praha : 2008. [online]. [cit. 20.04.2009]. URL: < <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf> >.
- [24] MURPHY, A. P. *Sedm etap mateřství*. Ostrava: Domino, 2005. ISBN 80-7303-269-4.
- [25] Národní centrum pro rodinu *Rešerše existujících forem služeb neinstitutionální péče o děti ve vybraných zemích EU*. [online]. [cit. 05.04.2009].  
URL: < <http://www.rodiny.cz/f/Image/fotkyNCR/reserse.rtf> >.
- [26] PIVODOVÁ, E. *Rovné příležitosti : Rozbijte strop!*, časopis Marianne, 13.08.2007, [online]. [cit. 20.04.2009].  
URL: < [http://www.marianne.cz/clanek/899/rovne\\_prilezitosti\\_rozbijte\\_strop.html](http://www.marianne.cz/clanek/899/rovne_prilezitosti_rozbijte_strop.html) >.
- [27] SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-559-8.
- [28] SOUKUPOVÁ, E. *Mateřská dovolená ve vybraných evropských zemích*. Informační bulletin Sociologického datového archivu, Ročník VIII., č. 1, Srpen 2006, Praha: Sociologický ústav AV ČR s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v rámci programu, 2006. [online]. [cit. 20.04.2009]. URL: < <http://archiv.soc.cas.cz/> >.
- [29] VODÁKOVÁ, O.; VODÁKOVÁ, A. *Rod ženský*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-18-0.
- [30] VANČUROVÁ, A. *Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy*, Praha : 2004. [online]. [cit. 15.04.2009].  
URL: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/4354/studie\\_vancurova.pdf.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4354/studie_vancurova.pdf.pdf) >.
- [31] <http://genderstudies.cz/>
- [32] <http://www.mpsv.cz/cs/>
- [33] <http://www.vupsv.cz/>
- [34] <http://www.soc.cas.cz/>
- [35] <http://www.socioweb.cz/>
- [36] <http://www.czso.cz/>

[37] <http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/portal/>

[38] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

[39] Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

[40] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AV ČR	Akademie věd České republiky
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EUR	Evropská měna – euro
Kč	Česká koruna
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MISSOC	Vzájemný informační systém o sociální ochraně mezi členskými státy EU
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
RD	Rodičovská dovolená
VÚPSV	Výzkumný ústav Ministerstva práce a sociálních věcí
ZP	Zákoník práce

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1 - Výsledky dotazníku ve studii Klíč k jeslím.....	32
Tabulka č. 2 - Jak se změnilo vyplácení mateřské v ČR 2008/2009.....	42
Tabulka č. 3 - Využívání částečných pracovních úvazků v EU v procentech.....	62
Tabulka č. 4 - Průměrný věk žen při narození dítěte podle pořadí narození v ČR v letech 1990- 2005.....	63
Tabulka č. 5 - Porovnání zjištěných údajů u jednotlivých států.....	76

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1 - Počet jeslí v ČR je dostatečný.....	33
Graf č. 2 - Dítě do tří let by nemělo být v cizím prostředí.....	33
Graf č. 3 - Jesle usnadňují rodičům péči o děti.....	33
Graf č. 4 - Současná podoba jeslí by se měla změnit.....	33
Graf č. 5 - Stát by měl podporovat provoz jeslí a jejich rozšiřování.....	34
Graf č. 6 - Péče o děti v jeslích je kvalitní.....	34
Graf č. 7 - Jesle usnadňují návrat do zaměstnání v průběhu nebo po skončení rodičovské dovolené.....	34
Graf č. 8 - Dítě je umístěním do jeslí stresováno.....	34
Graf č. 9 - Nárok na místo v jeslích pro dítě by měl mít každý rodič.....	35
Graf č. 10 - V jeslích si dítě osvojí sociální chování a mnohé se naučí.....	35
Graf č. 11 - Jak se změnilo vyplácení mateřské v ČR v letech 2008/2009.....	42
Graf č. 12 - Průměrný věk rodiček v roce 2005.....	77
Graf č. 13 - Délka nároku MD v týdnech.....	77