

Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky

Tomáš Sirovátka, Helena Bartáková

Úvod

Problém harmonizace rodiny a zaměstnání a s ní související otázka role sociální politiky při jeho řešení se v posledních letech dostává do centra zájmu společenských věd. Má to více důvodů: sociální změny v oblasti formování a života rodiny, proměny genderových vztahů, zvyšování účasti žen ve vzdělávání, na trhu práce a ve veřejné sféře, a to vše souběžně s hodnotovými posuny zaznamenanými v (post)moderních společnostech. Tyto změny pak mají v jistém ohledu fatální dopady. Jde především o snížení fertility v mnoha zemích hluboko pod míru prosté reprodukce, kdy se v důsledku toho zrychlil neočekávaným způsobem proces stárnutí společnosti již dříve nastartovaný prodlužující se průměrnou délkou života. Protože se tak výrazně zvyšuje podíl ekonomicky neaktivní populace, je nastolena potřeba vysoké účasti populace v produktivním věku na trhu práce – v zájmu udržení stability veřejných rozpočtů stejně jako adekvátní úrovně budoucích důchodů. Je přitom paradoxní, že pokud je růst zaměstnanosti žen spojován s druhou demografickou tranzicí, tedy s nižší fertilitou, pak tato snížená fertilita vyvolává další tlak na vyšší zaměstnanost žen, a to i v době kdy rodiny pečují o malé děti.¹ Současné (post)moderní společnosti potřebují naléhavě obojí: zaměstnanost žen, ale i vyšší fertilitu (Esping-Andersen 1999, 2002).

Představa o tom, že je pro ženy žádoucí sladit požadavek účasti v zaměstnání s péčí o děti, se v (post)moderních společnostech stává normativním předpokladem a osou životních plánů: mladí lidé chtějí mít možnost zakládat rodiny a přitom současně realizovat svou pracovní dráhu (Castles 2003). Uzavření ‚*child gap*‘², stejně jako možnost realizovat pracovní kariéru souběžně s výchovou dětí je otázkou ‚*well-being*‘ – blahobytu rodičů (Bernardi 2005). V tomto kontextu se rodinná politika stále více odklání od orientace k úhradě nákladů na výchovu dítěte či pro-populačních opatření směrem k opatřením, jež by napomáhaly zlepšit možnosti rodičů (zejména žen s malými dětmi) v pracovním uplatnění, umožnily jim sladit péči o děti a zaměstnání a rozšířit jejich možnosti volby jak uspořádat zaměstnání, péči o děti a práci v domácnosti v průběhu životního cyklu.³

V České republice, podobně jako v některých jiných postkomunistických zemích, položila rodinná politika po roce 1989 velký důraz na přenesení péče o děti do rodin, aniž by ale podpořila genderovou rovnost.⁴ Tento trend byl označen jako re-familializace (Hantrais 2003) či

¹ Srovnání cíle dosažení zaměstnanosti celkové, žen a starších pracovníků (70 %, 60 % a 50 %) formulované explicitně v Lisabonské strategii a v Evropské strategii zaměstnanosti, stejně jako s nimi související cíl účasti třetiny dětí do 3 let v zařízeních předškolní péče.

² To je rozdíl mezi počtem dětí, který si mladí lidé přejí mít a počtem dětí, které skutečně mají (Esping-Andersen 1999, 2002).

³ K posunu cílů rodinné politiky viz Šlechtová (2006).

⁴ Trend k re-familializaci péče o děti jako další forma ‚spolupráce rodiny a sociálního státu‘ při řešení problému harmonizace rodiny a zaměstnání se objevuje od devadesátých let i v jiných zemích, dokonce i ve Skandinávii. Tam je však motivován snahou o rozšíření voleb pro rodiny jak uspořádat dělbu placené a i neplacené práce a je doprovázen podporou genderové rovnosti včetně rozšíření práva (i závazku) péče pro otce (srovnaj Leira 2002:6, 144-145). Aktuální tlaky na sociální stát, v důsledku ekonomické globalizace a požadavků konkurenceschopnos-

rodově zatížený implicitní familialismus (Sirovátka 2004) či jako postkomunistický model. Ten je charakterizován rozvinutou sítí institucí péče o děti ve věku od 3 do 6 let, ale hlavně akcentem na dávky (ve velké míře testované) a dlouhou rodičovskou dovolenou, přitom však vysokou zaměstnaností žen (např. Paloncyová, Matějková 2005). Doposud bylo ale přehlíženo, že jde spíše o repliku či dokonce pokračování modelu, jenž se etabloval už v době socialismu, kdy přes více či méně vynucenou vysokou zaměstnanost žen zůstal tradiční způsob dělby práce v domácnosti takřka nedotčen a navíc „pouze muži mohli mít kariéru“. Už tehdy byla zavedena relativně dlouhá rodičovská dovolená pro ženy (tehdy „mateřská dovolená“ v délce postupně až do tří let věku dítěte), i když nejdříve neplacená a později placená (do věku dvou let dítěte). To ovšem neznamenalo závažný problém, neboť rozdíly ve mzdách byly nivelizovány a hlavně stát poskytoval jiné relativně vysoké dávky vázané na přítomnost dětí v rodině a poskytoval téměř bezplatné služby péče o děti – jak pro děti mladší 3 let, tak i pro děti ve věku 3–6 let. Typické byly i další úlevy rodinám s malými dětmi, jako zejména přímé dotace cen zboží. Ani v té době se však veřejné služby péče o děti do 3 let nestaly příliš využívanou alternativou: před rokem 1990 je využívala jen asi čtvrtina dětí této kohorty (srovnej Saxonberg a Sirovátka 2006a).

Socialistický model familialismu byl ovšem po roce 1989 podstatně posílen, zejména tím, že v roce 1990 byla prodloužena doba poskytování rodičovského příspěvku (dříve mateřského příspěvku) do věku 3 let dítěte a v roce 1995 dokonce do věku 4 let dítěte, při současném omezení možností institucionální péče o děti do 3 let. Zatímco za socialismu model dlouhé rodičovské dovolené mohl fungovat bez velkých problémů, s ohledem na nucenou zaměstnanost a jistotu v dostupnosti pracovních míst i po delším přerušení zaměstnání, po roce 1989 se podmínky trhu práce stávají vůči těm, kteří přerušují kariéru na delší dobu, daleko méně vstřícné.

Vývoj v České republice, před rokem 1989 i po něm, se odlišuje od vývoje, jenž sledujeme od devadesátých let v zemích EU-15. Tam se totiž přes přetrvávající odlišnosti rodinných politik povětšinou prosadil trend přenesení péče o děti, včetně dětí mladších tří let, zčásti mimo rodinu a současně narostla podpora větší genderové rovnosti na trhu práce i v péči o děti. Jelikož politiky harmonizace rodiny a zaměstnání mají za cíl vytvořit vhodný rámec pro realizaci životních plánů rodičů (Sirovátka 2006:87), je proto relevantní se ptát nakolik tyto politiky odpovídají představám a hodnotovým orientacím lidí. V tomto ohledu pak sledujeme v postkomunistických zemích včetně České republiky větší příklon k tradičním hodnotovým orientacím, například nižší míru podpory genderové rovnosti než je tomu v zemích EU-15, či menší podporu pro zapojení matek s malými dětmi do zaměstnání (Saxonberg a Sirovátka 2006a). A konečně byla indikována i větší podpora opatření sociální politiky, jež takové tradiční hodnotové orientaci odpovídají (Fahey a Spéder 2003, nejnověji Rabušic a Chromková Manea 2007).

Na druhé straně ale zjišťujeme náznaky posunů v hodnotových orientacích populace v souladu s trendy sledovanými v zemích EU-15, a to především u mladších a vzdělanějších skupin populace (a to více u žen) (Saxonberg a Sirovátka 2006a, Saxonberg a Sirovátka 2006b). Rovněž se potvrdily předpoklady Hakimové (2000, 2003) o diferenciaci životních orientací žen ve vztahu k rodině a zaměstnání, v případě České republiky v silné souvislosti s jejich vzděláním (Rabušic a Chromková Manea 2007).

V této kapitole si klademe za cíl podrobněji prozkoumat otázku, nakolik se v České republice diferencují obecné hodnotové orientace a preference a reálné strategie harmonizace rodi-

ti a z toho vyplývající požadavek permanentní úspornosti či dokonce postulát permanentního nedostatku (*permanent austerity*), ovšem rovněž podporují právě trend k re-familializaci (tedy zajištění péče v rodinách).

ny a zaměstnání, které faktory takové difference ovlivňují a konečně jak s těmito preferencemi a strategiemi populace korespondují i preference opatření sociální politiky.⁵

Analýzu zakládáme na dvou souborech dat. První je reprezentativní survey „Manželství, práce a rodina“ získaných náhodným výběrem v domácnostech, kde byla dotázána žena ve věku 20 až 40 let, a pokud s ní v domácnosti žil partner, pak byl dotázán i on (přes 2,500 respondentů, survey byl realizován v roce 2005). Druhý zdroj dat je survey „Rodina, zaměstnání, vzdělání“, provedený v roce 2006 na vzorku 1.000 respondentů ve věku 20–50 let, žijících v úplných rodinných domácnostech (dva partneři). Je to, pokud jde o rodinnou situaci, homogenní soubor a je vhodný pro zkoumání toho, jak je v domácnostech dvou zaměstnaných partnerů uspořádán vztah mezi rodinou, trhem práce, a sociálním státem.⁶

Nejprve tedy diskutujeme v obecné rovině faktory ovlivňující harmonizaci rodiny a zaměstnání v domácnostech. Následně prezentujeme výsledky našich zjištění: všímáme si za prvé obecných preferencí vztahujících se k uspořádání rolí v rodině. Dále analyzujeme hlavní dimenze ‚genderového uspořádání‘ (viz Pfau-Effinger 2004:45) v České republice: dělbu práce v rodině, preferovaný a reálný model výchovy dětí a konečně preferovaný a reálný způsob zapojení žen na trhu práce. Návazně pak analyzujeme preference české veřejnosti v oblasti sociální politiky a jejich vazbu na ‚genderové uspořádání‘. V závěrečné části shrnujeme poznatky a diskutujeme je z hlediska jejich významu pro rodinnou politiku. Naše analýza se koncentruje na mikrosociální úroveň, tj. na dimenzi formování preferencí a strategií v domácnostech. Snažíme se pak z těchto poznatků dovodit jaké jsou otevřeny možnosti rodinné politiky z hlediska cíle napomoci rodičům realizovat jejich životní plány.

Obecná východiska: komplexita problému harmonizace rodiny a zaměstnání

Z hlediska makrosociálního (systému celé společnosti) je problém vztahu rodiny a zaměstnání nejčastěji diskutován jako konflikt obou sfér (Beck 1992, 1999; Beck-Gernsheim 1999). Pečovatelské závazky jsou z tohoto pohledu hodnoceny (ale současně i domácnostmi vnímány) jako nové sociální riziko, jež zvyšuje sociální nejistoty, zejména ve vztahu k trhu práce (Taylor-Gooby 2005).⁷ Z této perspektivy je pak otázka harmonizace rodiny a práce definována jako potřeba ‚de-familializace‘, tj. osvobození členů rodiny od pečovatelských závazků (Esping-Andersen 1999). Z druhé strany je ale problém harmonizace rodiny a zaměstnání nahlížen jako ‚nedostatek péče‘ (*care gap*), kdy jde především o to, jak je pečovatelská práce ceněna a sdílána mezi ženami a muži, stejně jako mezi domácnostmi, sociálním státem a zaměstnavateli (Lewis 2006). Následně jde pak o ‚právo na péči‘ (Leira 2002, Lewis 2006), a to na její přijímání stejně jako poskytování,⁸ a o ‚právo na rovné příležitosti na trhu práce‘. Cel-

⁵ Preferujeme zde použít pojem sociální politika před pojmem rodinná politika a to z toho důvodu, že k opatřením, jež jsou relevantní v otázce harmonizace rodiny a zaměstnání patří i oblasti sociální politiky, jež nejsou obvykle s pojmem rodinná politika spojovány. Jsou to například opatření v oblasti politiky zaměstnanosti, ale i celkový dopad interakce dávkových a daňových systémů na pobídky či dopad úprav důchodového systému, a to včetně nezáměrných účinků těchto opatření na rozhodování rodin.

⁶ Tento soubor však nebyl reprezentativní pro danou subpopulaci, neboť bylo požadavkem spíše dostatečné zastoupení podle klíčových znaků, například šlo o zastoupení vysokoškoláků.

⁷ Podle Taylora-Goobyho (2005) nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti a péče a starší členy rodiny, přináší znevýhodnění na trhu práce pro osoby pečující o děti či jiné členy domácnosti; překrývá se přitom ještě s dalšími novými sociálními riziky jako je deficit individuálních kompetencí potřebných pro získání přístupu k adekvátně placenému a udržitelnému zaměstnání; špatný přístup k sociálním dávkám a službám, jenž se zhoršuje zejména v důsledku restrukturalizace sociálního státu – například v důsledku individualizace a částečné privatizace penzijního systému, zdravotních a sociálních služeb atp.

⁸ Zejména proto, že poskytování péče je vnímáno jako základní lidská potřeba.

společensky pak proces stárnutí společnosti s rostoucí zaměstnaností žen vytváří problém ‚nedostatku péče‘ (*care deficit*), jenž znamená další zátěž pro sociální stát.

Shrnuto, v kontextu harmonizace obou sfér – rodiny a práce – jsou jak péče, tak i pracovní kariéra ‚ceněnými statky‘, jejichž dosažení v souladu s preferencemi rodin je žádoucí nejen v zájmu blahobytu rodin, ale zejména pro celospolečenské možnosti udržet adekvátní míru ochrany rodin v oblasti tradičních i nových sociálních rizik a současně i rovnováhu veřejných rozpočtů. Jak již jsme zmínili, pro sociální politiku je to výzva poskytnout rodinám lepší možnosti svobodné volby v otázce vstupu na trh práce a v poskytování péče o děti, a to způsobem a za účasti obou partnerů v takovém rozsahu, jež si chtějí zvolit.

Z hlediska individuů (a domácností) je tedy harmonizace rodiny a práce komplexním systémem voleb, jenž zahrnuje paralelní a vzájemně provázaná rozhodnutí o míře a formě účasti partnerů na trhu práce, rozhodnutí o způsobu zajištění péče o děti, rozhodnutí o dělbě pečovatelské a domácí práce a v souvislosti s tím i volby o uspořádání genderových vztahů mezi partnery. Existující typologie způsobů uspořádání rodiny a práce kladou proto akcent na vzájemné vazby a kombinace těchto voleb, stejně jako na normativní základy těchto uspořádání (zejména na rodinné hodnoty a definice mateřství, otcovství, dětství). Leira (2002) například rozlišuje tradiční *model specializovaných rolí* – tedy matky (pečovatelky o děti a domácnost) a otce (živitele), dále *model sekvenčního zaměstnání matek*, jenž byl rannou verzí rodiny dvou zaměstnaných partnerů (matka vstupuje na trh práce během období, kdy zaměstnání není v konfliktu s mateřskými povinnostmi), a konečně *model partnery sdílených sociálních rolí* v oblasti zaměstnání i péče.

Gornick a Meyers (2004) na základě svého výzkumu odkryly tyto modely uspořádání genderové dělby práce: muž živitel a žena pečovatelka, dva výdělky – žena pečovatelka na částečný úvazek, dva výdělky – stát jako pečovatel, dva výdělky – dva pečovatelé (rovnost mezi partnery jak v péči o děti a domácnost tak v přístupu na trh práce). Podobně Pfau-Effinger (2004) definuje a charakterizuje model rodinné ekonomiky (tento již v podstatě opuštěný tradiční model není v předchozí typologii zahrnut), model ženy v domácnosti a (muže) živitele rodiny, model částečného úvazku pečovatelky (ženy) v domácnosti a (muže) živitele rodiny, model dvou živitelů/institucionální péče a model dvou živitelů/dvou pečovatelů. A konečně Haas (2005) rozlišuje tradiční model živitele, modifikovaný model živitele, egalitární model zaměstnání, univerzální model pečovatele (oba rodiče se stejnou měrou podílejí na péči o děti) a konečně model obrácených rolí.

Jak je zřejmé z těchto typologií, komplexní systém voleb v dimenzi rodina – zaměstnání zahrnuje vzájemně propojené oblasti života: péči o děti – zapojení partnerů na trhu práce – dělbu práce v domácnosti – uspořádání genderových vztahů – a konečně intervence státu do těchto sfér. I když jde do jisté míry o systém vnitřně konzistentní, formy uspořádání vztahů z něj vyplývajících mohou být, jak ukazuje zkušenost, různorodé. Přitom tyto volby nejsou prosté tenzí způsobených různými faktory, jež uspořádání výše uvedených oblastí života znesnadňují. Mezi výzkumníky není shoda o tom, zda jsou významnější faktory kulturní (a hodnotové) či faktory strukturální a institucionální, včetně role rodinných politik, avšak role obou okruhů faktorů je plně respektována. Jestliže například Hakimová (2000, 2003) akcentuje roli hodnotových orientací jako rozhodujícího faktoru a současně uznává, že ženy orientované ve svých preferencích na domácnost nejsou ovlivněny politikami podporujícími zaměstnanost a ženy orientované na kariéru nejsou naopak ovlivněny politikami podporujícími rodinu, pak současně také připouští, že ženy adaptivní (a těch je většina!) jsou ovlivněny ve svém rozhodování obojím typem politik. McDonald (2000a, 2000b) pak za hlavní problém harmonizace rodiny a zaměstnání považuje nesoulad mezi normami genderové rovnosti převládajícími v institucích trhu práce a vzdělávání na jedné straně, a tradiční dělbu v domácnosti na straně druhé. Taková situace znesnadňuje ženám harmonizaci požadavků péče o děti a domácnost s jejich představami o zapojení na trhu práce a s požadavky zaměstnání. Důsledkem takto

obtížných voleb může být paradoxně jak nízká účast žen na trhu práce, tak současně i nízká úroveň fertility. Uvedený *institucionální rozpor*, jenž se projevuje jak na úrovni makrosociální (rozpor mezi sociálními normami a praktikami dominujícími v oblasti trhu práce a vzdělávání, a normami a praktikami v oblasti rodinného života), tak na úrovni mikrosociální – v domácnostech (jako konflikt očekávání vůči roli v rodině a roli na trhu práce), má ovšem hluboké kulturní a hodnotové základy. Shrnuto, „*v dané společnosti se muži a ženy rozhodují o způsobu rodinného uspořádání a dělbě práce zejména v době kdy mají děti, v jistém vzorci, jenž má svůj sociální, institucionální, ideologický a genderově specifický kontext*“ (Rossi 2006: 14).⁹

Spolu s Pfau-Effingerovou (2004) můžeme na tento celospolečenský kontext nahlížet s použitím konceptu *genderové uspořádání (gender arrangement)* v návaznosti na starší koncept *genderové smlouvy* podle Hirdmana (1988, 1990, in Pfau-Effinger 2004:44). Toto genderové uspořádání je založeno především na hodnotách a normách dotýkajících se neplacené a placené práce, dětí a jejich výchovy, závislosti a autonomie ve vzájemných vztazích, na tzv. *genderové kultuře*. Genderová kultura je ovšem v interakci (prostřednictvím chování sociálních aktérů i individuálního jednání) s *genderovým řádem (gender order)*. Genderový řád má strukturální povahu: je tvořen institucemi jako je sociální stát, rodina, trh práce, neziskový sektor a strukturami vztahů, které se v jejich rámci (a mezi nimi) formují, jako je genderová dělba práce a mocenské vztahy (viz Pfau-Effinger 2004:45). Genderové uspořádání vytváří celospolečenský rámec pro rozhodování jednotlivců a domácností pokud jde o jejich pracovní uplatnění, péči o děti a domácnost, vzájemné vztahy partnerů. V procesu interakce kulturních a strukturálních faktorů může pak docházet k rozporům mezi genderovou kulturou a genderovým řádem. Tyto rozpory mohou mít povahu *„institucionálního zaostávání“ (institutional lag)*, když se instituce v určité oblasti nepřizpůsobují proměnám v preferencích domácností, anebo také *„kulturního zaostávání“*, když dynamika kulturních norem převládajících v populaci zaostává za dynamikou sociálních struktur a institucí (ibid. 52). Krom toho je třeba mít na paměti, že oba typy zaostávání se mohou projevit mezi různými oblastmi uspořádání vztahu rodina – práce.¹⁰

Výše uvedená východiska nás budou orientovat v další analýze. Jednak se zaměříme na prozkoumání komplexity vazeb v uspořádání vztahu rodina – zaměstnání, a na jejich vnitřní konzistenci (či naopak rozpornost). Zejména je pro nás klíčová otázka role rodinné politiky: nakolik je významná a jak se projevuje ve vazbách uspořádání vztahu rodina – zaměstnání. Tyto vazby zde analyzujeme na úrovni mikrosociální, to znamená na úrovni individuálních hodnotových orientací, preferencí a životních strategií. Současně ale diskutujeme širší sociálně-kulturní, a tedy i strukturální a institucionální kontext těchto individuálních projevů genderového uspořádání. Budeme tedy nejprve analyzovat a diskutovat obecné preference genderového uspořádání, to znamená představu o ideálním modelu rodiny a s tím spojené obecné preference (vztahující se k postavení partnerů na trhu práce, k možnosti kariéry, k dělbě práce v domácnosti mezi nimi atp.) Návazně budeme analyzovat specifické preference konkrétních strategií a vedle toho reálné strategie genderového uspořádání, vztahující se k hlavním otázkám harmonizace rodiny a zaměstnání: například jak se partneři podílejí na péči o domácnost a děti, jak by podle rodičů měla být (a jak je) zajišťována péče o děti nebo kdy a v jaké míře by se měly (a jak se zapojují) matky na v zaměstnání a jaké tenze s tím spojené pociťují. Klíčová je přitom otázka po konzistenci mezi obecnými preferencemi genderového uspořádání (a odpovídajícími hodnotovými orientacemi) na jedné straně a preferencemi konkrétních strate-

⁹ Neexistuje přitom shoda – nahlížíme-li různé společnosti a sociální státy v Evropě i jinde, o optimální dělbě odpovědností mezi sociální stát, trh, dobrovolnými organizacemi a ženami i muži v rodinách zejména při zajištění potřebné péče (Leira 2002:148).

¹⁰ Takovým zaostáním je zejména již McDonalodem zmíněné nepřizpůsobení dělby práce v domácnostech posunům k egalitárnímu modelu uplatněnému celospolečensky v oblasti vzdělání a trhu práce.

gii genderového uspořádání v specifických oblastech života rodin (jako je péče o domácnost a výchova dětí či zapojení na trhu práce) na straně druhé. Tyto dvě roviny preferencí odrážejí různé úrovně genderové kultury: ta druhá je více než ta první ovlivněna strukturálním kontextem a možnostmi pro volby reálných životních strategií.

Obecné preference genderového uspořádání: (modifikovaný) model živitele nebo egalitární model?

Naše empirická zjištění napovídají, že je dnes česká populace ve svých obecných preferencích značně nakloněna *genderové rovnosti* v oblasti sladování zaměstnání a rodiny (tedy egalitárnímu modelu). Poměry těch, kteří se přiklánějí k tradičnímu či modifikovanému modelu živitele a pečovatelky a těch, kteří se přiklánějí k egalitárnímu modelu, jsou relativně vyrovnané, zejména v ženské části populace. V reprezentativním výzkumu pro populaci 20–40 let (N=2,546)¹¹, kde byla položena otázka na preferovaný ideální model rodiny, odpovědělo 43 % mužů a 52 % žen, že preferují „*rodinu, kde oba partneři mají stejně náročné zaměstnání a péči o děti a domácnost si dělí rovným dílem*“ (egalitární model). Ostatní se přikláněli k (modifikovanému) modelu živitele: 44 % mužů proti 36 % žen preferovalo rodinu kde „*žena má méně náročné zaměstnání a kde větší část odpovědnosti za děti a domácnost připadá ženě*“ a dále 13 % mužů a 12 % žen volilo možnost kdy „*je pouze manžel zaměstnaný a žena se stará o děti a domácnost*.“ V případě žen přitom byly zjištěny rozdíly podle vzdělání a to tak, že s vyšším vzděláním narůstala preference egalitárního modelu.

Ve výzkumné sondě zaměřené na osoby ve věku 20–50 let žijící v úplné domácnosti s partnerem jsme obecnou hodnotovou orientaci/preferenci ve vztahu k genderovému uspořádání v rodině zjišťovali dotazem, „*jaký je podle respondentů v rodině, kde jsou oba manželé zaměstnaní, nejlepší způsob jak předcházet napětí a konfliktům při skloubení nároků zaměstnání s péčí o děti a domácnost*.“ Rozlišili jsme dva základní modely: orientaci na modifikovaný model živitele a pečovatelky, indikovanou odpovědí „*žena vykonává méně náročné zaměstnání než její partner a přebírá větší díl péče o domácnost a děti*“ a egalitární orientaci indikovanou odpovědí „*oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a péči o domácnost a děti si dělí rovným dílem*“. Naše zjištění potvrdila obecnou tendenci, a to že populace je v této otázce rozdělena, a že v případě žen egalitární orientace převažuje. Orientace na modifikovaný model živitele a pečovatelky byla preferovaná sice většinou mužů, ale jen necelou polovinou žen: konkrétně 63 % v případě mužů a 48 % žen. Naproti tomu egalitární orientace byla preferovaná 37 % mužů a 52 % žen.¹²

Orientace na ideální uspořádání rolí v rodině pak byla diferencovaná podle dalších znaků. Zejména v případě žen se lišila výrazně podle vzdělání; ženy se základním vzděláním a vyučené: 61 % orientace na modifikovaný model živitele a 39 % egalitární orientace; ženy se středním vzděláním s maturitou: 49 % orientace na modifikovaný model živitele a 51 % egalitární orientace; ženy s vysokoškolským vzděláním: 35 % orientace na modifikovaný model živitele a 65 % egalitární orientace.¹³ Podobně má určitý vliv i vzdělání partnera, a to tak, že zatímco partner středoškolák zvyšuje preference žen k egalitárnímu modelu, partner vysokoškolák znamená pro preference žen spíše menší příklon k modifikovanému modelu živitele: konkrétně k egalitárnímu modelu se přiklání 43 % žen, jejichž partner má základní vzdělání nebo je vyučen, 56 % žen s partnerem středoškolákem a jen 45 % žen s partnerem vysokoško-

¹¹ Survey „Manželství, práce a rodina.“

¹² K egalitární orientaci jsme přiřadili i odpověď v tom smyslu, že méně náročné zaměstnání a větší díl péče o domácnost by měl převzít muž (model obrácené role), jež byla ovšem jen málo frekventována – po 3 % mužů i žen.

¹³ Koeficient kontingence (CC) = .164, Sig. = .001

lákem.¹⁴ Podobný vliv má přítomnost dítěte do tří let v rodině (jen 35 % žen s dítětem do tří let je pro egalitární model, ale 52 % ostatních žen).¹⁵

Dále budeme sledovat, nakolik se tato obecná hodnotová orientace prosazuje v dalších obecnějších preferencích, týkajících se klíčových aspektů genderového uspořádání. Ty byly zjišťovány v šetření ‚Rodina, zaměstnání, vzdělání‘ zjišťovány pomocí baterie otázek o 11 položkách. Pomocí faktorové analýzy jsme extrahovali 4 následující faktory (rotované řešení); zde uvádíme heslovitě jejich název a nejvýstižnější zobecněné tvrzení.

A. ‚Egalitarismus‘ v oblasti zaměstnání a koníčků – muž a žena by měli mít stejné možnosti a povinnosti (v oblastech jako je zaměstnání, možnost věnovat se koníčkům, přispívání do rodinného rozpočtu).¹⁶

B. ‚Egalitarismus‘ v oblasti péče o domácnost a dítě – v tom smyslu, že role mužů a žen jsou reálně zaměnitelné.¹⁷

C. ‚Model živitele a pečovatelky‘ – je lepší, když žena zastává tradiční role.¹⁸

D. ‚Ceněná kariéra ženy‘ – dnes můžeme hovořit o intra-rolovém konfliktu žen.¹⁹

Tyto čtyři faktory dohromady vysvětlují 60 % variance v odpovědích respondentů²⁰. Z položek, které se ocitly společně v tom kterém faktoru, jsme pak vytvořili indexy²¹.

¹⁴ CC = 0.120, Sig. .026

¹⁵ CC = 0.098, Sig. .028

¹⁶ Zahrnuje položky: *Muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání, Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena, Muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svým koníčkům a zájmům.*

¹⁷ Zahrnuje položky: *Muž a žena by měli mít stejné povinnosti v péči o domácnost, Pokud je to pro rodinu výhodné, je správné, když muž zůstane doma s dětmi a žena chodí do práce, Rodičovskou dovolenou by měli žena a muž čerpat střídavě, aby se na péči o dítě mohli oba podílet v podobné míře.*

¹⁸ Zahrnuje položky: *Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost, Být trvale v domácnosti může přinášet radost a uspokojení stejně jako práce v zaměstnání, Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná.*

¹⁹ Zahrnuje položky: *V současné době žena potřebuje vzdělání a vlastní kariéru, Domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy.*

²⁰ KMO většiny 0,7 (0,785) a Bartlett's test je signifikantní (0,000).

²¹ Crombachovy alfy jsou spíše nízké - F1 0,593; F2 0,597; F3 0,492; F4 0,420, tudíž konzistence položek v jednotlivých faktorech není zcela ideální.

Tabulka č. 1: Obecné preference a postoje k sociálním rolím mužů a žen – průměrná skóre podle vybraných faktorů (N = 1,000)

	A Muž a žena by měli mít stejné možnosti	B Role mužů a žen jsou reálně zaměnitelné	C Je lepší, když žena zastává tradiční role	D Dnes je kariéra ženy ceněná
preferovaný model rodiny				
Žena méně náročné zam., péče o domácnost	2,09	2,92	3,05	2,63
Oba partneři stejně	1,83	2,48	2,75	2,41
<i>Eta</i>	,231	,322	,223	,165
pohlaví				
Muž	2,04	2,86	2,99	2,58
Žena	1,92	2,60	2,85	2,49
<i>Eta</i>	,108	,196	,111	<i>n.s.</i>
vzdělání				
nedok ZŠ, ZŠ, bez maturity	2,07	2,82	3,10	2,70
maturita, VOŠ	1,94	2,67	2,88	2,48
VŠ	1,92	2,71	2,70	2,37
<i>Eta</i>	,116	,098	,209	,185
vzdělání partner				
nedok ZŠ,ZŠ, bez maturity	2,03	2,82	3,01	2,64
maturita, VOŠ	1,97	2,68	2,89	2,49
VŠ	1,87	2,66	2,80	2,40
<i>Eta</i>	<i>n.s.</i>	,101	,110	,129
zaměstnanost partnerů				
ZAM – ZAM	1,92	2,69	2,87	2,49
ZAM – MD/RD	2,08	2,83	3,02	2,62
<i>Eta</i>	,158	<i>n.s.</i>	,118	,118
Osobní čistý měs. příjem¹				
<i>Eta</i>	,151	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	,161
Přítomnost dítěte				
Dítě do tří let v domácnosti	2,07	2,83	3,00	2,57
Není dítě do tří let	1,96	2,71	2,91	2,53
<i>Eta</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>

N=1000, koef. ETA jen kde sign. < .01

Poznámka: hodnoty v tabulce prezentují průměr škály: 1 – určitě souhlasím, 2 – spíše souhlasím, 3 – spíše nesouhlasím, 4 – určitě nesouhlasím (škála u třetího faktoru byla neorientována). Pro všechny výroky pak platí, že čím více se hodnoty průměru blíží jedné, tím více lze (s jistým zjednodušením) říci, že se respondent přiklání k egalitárnímu rozložení rolí mužů a žen.

¹ Příjem byl zjišťován následující otázkou: Jaký je Váš osobní čistý měsíční příjem ze zaměstnání, z podnikání a ze sociálního zabezpečení a všech vedlejších výdělků; a byl rekódován na 5 kategorií: 0–10 000, 10 001–15 000, 15 001–20 000, 20 001–30 000 a 30 001–70 000.

Podobná tendence jako jsme zjistili v preferencích ideálního modelu rodiny, tedy spíše vyrovnaná preference modifikovaného modelu živitele a pečovatelky a egalitárního modelu, se potvrzuje i v dalších hodnotových orientacích a preferencích vztažených k různým oblastem života rodiny. Za prvé, jak je patrné z tabulky č. 1, zjišťujeme nejsilnější podporu genderové rovnosti na úrovni obecnějších příležitostí a možností vstupu na trh práce, přispívání do ro-

dinného rozpočtu a realizace koníčků (faktor A). Tyto postoje vyjadřuje drtivá většina respondentů, přičemž jsou mírně diferencované podle pohlaví, více jsou však ovlivněny vzděláním (nejvíce je vyjadřují vysokoškoláci/ačky), příjmem a zaměstnaneckým statusem obou partnerů. Za druhé, respondenti jsou již méně přesvědčeni o tom, že role mužů a žen jsou reálně zaměnitelné (faktor B). Nijak překvapivě jsou zaměnitelnosti rolí partnerů více nakloněni lidé, kteří preferují egalitární model rodiny. Tyto postoje jsou přitom dále diferencované podle pohlaví a vzdělání. Například 44 % žen (ale jen 26 % mužů) souhlasí s tím, že role mužů a žen jsou reálně zaměnitelné, přičemž nejvíce s tímto výrokem souhlasí vysokoškolačky (47 %). Na druhou stranu se pak 69 % žen a 82 % mužů přiklání k názoru, že je lepší, když žena vykonává tradiční role, s čímž silně souhlasí ženy z nejnižší vzdělanostní kategorie, vysokoškolačky nejméně (81 % žen z nejnižší vzdělanostní kategorie ku 49 % žen vysokoškolaček) a rovněž tak lidé preferující egalitární model rodiny (faktor C). Konečně, je vnímán i význam kariéry žen a konflikt mezi oblastí zaměstnání a rodinného života projevující se v roli žen, přičemž tato percepce závisí více na vzdělání respondenta i jeho partnera a příjmu (indikuje sociální postavení) než na pohlaví či přítomnosti dětí do tří let v rodině (faktor D). Obecně se pak dá říci, že nejsilnější orientace na tradiční oddělené role nacházíme u žen a mužů z nejnižší vzdělanostní kategorie (zde jsou rozdíly podle pohlaví prakticky zanedbatelné) a naopak nejvíce egalitární postoje se objevují u nejvyšší vzdělanostní kategorie, především u žen vysokoškolaček. Postoje mužů ze střední a nejvyšší vzdělanostní kategorie se téměř neliší.

Celkově nás tato zjištění vedou k závěru, že obecné hodnotové orientace a preference vztahované k rodině a genderovým vztahům jsou diferencované – egalitární postoje u žen převažují, nikoliv však u mužů. Vedle toho jsou preference závislé na strukturálních faktorech jako je sociální postavení respondentů indikované především vzděláním, ale i příjmem: podíl egalitárních postojů narůstá s vyšším sociálním statusem respondentů (a to zejména u žen). Jak se však tyto obecné hodnotové orientace a preference projevují ve specifických preferencích a reálných strategiích genderového uspořádání v jeho jednotlivých klíčových dimenzích?

Klíčové dimenze genderového uspořádání: specifické preference a realita

Genderové uspořádání zahrnuje celou řadu dimenzí. Dosavadní práce o otázkách harmonizace rodiny a zaměstnání diskutují jako podstatná především tři hlediska, jež v podstatě reprezentují tři paralelní a komplexní rozhodnutí o strategii rodiny. Jde o dělbu práce mezi partnery (v péči o děti a domácnost), dále jde o způsob jakým bude zajištěna péče o děti a konečně jde o formu zapojení na trhu práce, zejména o časování a rozsah zapojení žen (neboť reálně na nich spočívá hlavní tíha neplacené práce v domácnosti). Budou nás proto zajímat specifické preference strategií rodin v těchto různých oblastech jejich života a vedle toho skutečně realizované strategie, jakož i konzistence mezi specifickými (či obecnými preferencemi) genderového uspořádání a realizovanými strategiemi. Takto chceme identifikovat možnosti sociální politiky ovlivnit harmonizaci sféry rodiny a zaměstnání, a to vytvořením vhodného institucionálního rámce pro realizaci životních plánů rodičů.

Dělba práce v rodině

Ukázali jsme již relativně vyváženou preferenci pro modifikovaný model živitele na jedné straně a egalitární model rodiny na straně druhé. Jaká je však realita? V případě České republiky zjišťujeme bez ohledu na vyvážený podíl „tradičních“²² versus egalitárních obecných hodnotových orientací výrazné rozdíly podle pohlaví v zapojení do péče o děti a v péči o do-

²² Ve smyslu orientace na modifikovaný model živitele (muž zaujímá významnější roli na trhu práce než žena a naopak méně se podílí na práci v domácnosti).

mácnost. Rozdíl mezi muži a ženami indikovaný počtem hodin týdně (v našem případě podle odpovědí žen) je značný: muži věnují péči o dítě a stejně tak péči o domácnost v průměru jen asi třetinu času v porovnání se ženami, v případě hraní si s dětmi asi polovinu (viz tabulka č. 2). Rozdíly podle preferovaného modelu rodiny jsou však překvapivě nevýznamné, zejména pokud jde o čas věnovaný péči o děti a hraní si s dětmi, jedině v případě času věnovaného chodu domácnosti jsou rozdíly mezi ženami a muži o něco málo menší v případě těch, kteří preferují egalitární model. Podobně se jen velmi málo projevuje vliv vzdělání ženy či vzdělání jejího partnera. Podobný závěr o podstatných rozdílech v podílu na domácích pracích podle pohlaví doložený na datech ISSP 2002 prezentovala už Chaloupková (2005), která rovněž zjistila, že ani vzdělání, ani příjem není spolehlivým prediktorem podílu na domácích pracích. Podle našich zjištění se ale v případě středoškolaček mírně snižuje genderový rozdíl v počtu hodin věnovaných domácnosti (oproti vysokoškolačkám, ale i ženám s nižším než středním vzděláním), zatímco není rozdílu pokud jde o péči o děti. Přítomnost partnera středoškolačka mírně snižuje genderový rozdíl v počtu hodin věnovaných domácnosti v porovnání s partnerem vysokoškolačkám.

Tabulka č. 2: počty hodin věnovaných ženami dětem a domácnosti, rozdíly proti mužům (průměry v hodinách)

	počty hodin věnovaných dětem a domácnosti – ženy			rozdíly ženy proti mužům		
	Péče o děti	Hraní s dětmi	Péče o chod dom.	Rozdíl péče o děti	Rozdíl hraní s dětmi	Rozdíl péče o chod dom.
preferovaný model rodiny						
Žena méně náročné zam., péče o domácnost	21,7	12,7	15,0	13,0	6,2	9,8
Oba partneři stejně	20,1	13,2	13,1	10,5	5,3	6,7
<i>Eta</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>.130</i>
vzdělání						
nedok ZŠ,ZŠ, bez maturity	20,2	12,0	15,1	11,7	5,8	9,6
maturita, VOŠ	20,9	12,6	13,1	11,8	5,2	6,9
VŠ	23,6	16,1	15,8	11,5	6,9	10,3
<i>Eta</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
vzdělání partner						
nedok ZŠ,ZŠ, bez maturity	19,7	12,2	14,7	12,3	6,2	9,1
maturita, VOŠ	21,1	12,8	12,9	10,6	5,0	7,1
VŠ	24,0	14,8	16,7	13,3	6,1	10,0
<i>Eta</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
zaměstnanost partnerů						
ZAM – ZAM	17,5	10,4	12,9	8,0	3,3	7,2
ZAM – MD/RD	33,3	21,2	17,7	24,4	12,9	11,2
<i>Eta</i>	<i>.320</i>	<i>.302</i>	<i>.139</i>	<i>.411</i>	<i>.375</i>	<i>.139</i>
Přítomnost dítěte						
Dítě do tří let v domácnosti	31,9	20,2	17,2	22,7	11,9	11,4
Není dítě do tří let	19,5	11,9	13,7	10,2	4,8	7,8
<i>Eta</i>	<i>.207</i>	<i>.193</i>	<i>.080</i>	<i>.260</i>	<i>.230</i>	<i>.095</i>

N = 515, ETA uvedeno jen kde sig. < .01

Ovšem hlavním faktorem, jenž genderovou nerovnost v dělbě domácích prací ovlivňuje, je fáze výchovy dětí, a to konkrétně přítomnost malých dětí do tří let v rodině a ještě víc pak

okolnost, zda jeden z partnerů (a to je ovšem až na výjimky žena) je na mateřské či rodičovské dovolené. Pak je rozdíl v počtu hodin věnovaných ženami dětem proti mužům až trojnásobný. Nicméně, v případě zaměstnaných žen je tento rozdíl stále dvojnásobný a skoro stejný je rozdíl v počtu hodin věnovaných domácnosti.

Obecně je tato situace ženami pocíťována jako problém: na uvedené rozdíly v neplacené práci v domácnosti reaguje skoro polovina žen přáním, aby se jejich partneři více podíleli na péči o děti (43,2 %), hraní si s nimi (44,6 %) a na péči o chod domácnosti (50,9 %).²³ Tyto preference se neliší podle jimi preferovaného modelu uspořádání rolí v rodině, ani věku nejmladšího dítěte, ani se neliší podle vzdělání (až na to že vysokoškolačky kladou větší důraz na podíl partnera na péči o chod domácnosti než ostatní ženy, tedy 61,4 % z nich požaduje větší podíl partnera).

Hlavní paradox spočívá v tom, že reálná dělba práce v českých domácnostech v podstatě odpovídá modifikovanému modelu živitele, ačkoli jsou obecné preference ve vztahu k modifikovanému modelu živitele a egalitárnímu modelu v české populaci vyvážené. Zjištěné rozdíly v dělbě práce jsou jednoznačně dány pohlavím a vedle toho hlavně odchodem jednoho z partnerů (až na výjimky jsou to ženy) z trhu práce na rodičovskou dovolenou v souvislosti s péčí o dítě mladší tří let. Jen v menší míře jsou pak ovlivněny vzděláním žen či jejich partnerů.

Zajištění péče o malé děti

Některé studie již upozornily, že je příklon k preferenci zajištění péče v rodině, jež se projevuje jak v orientaci sociální politiky, tak i v preferencích populace, ovlivněn v České republice, podobně jako i v jiných postkomunistických zemích mj. dědictvím minulosti. Jde především o špatné zkušenosti s kvalitou institucionální péče, ve spojení s vnucenou zaměstnaností žen, včetně matek velmi malých dětí a následně odklonem zájmu veřejnosti od zařízení péče o děti do 3 let (jesle), které před rokem 1989 ani nyní nebyly preferovanou formou péče o děti (Kammerman et al. 2003, Saxonberg a Sirovátka 2006a, Saxonberg a Sirovátka 2006b). Zde se budeme zabývat jednak tím, jaký je v současnosti preferovaný způsob péče o děti a rovněž, jak je reálně péče o děti rodinami zajištěna, zejména v době, kdy jsou v rodině děti předškolního věku.²⁴

²³ Podobně Chaloupková (2005:74) na starších datech zjišťuje 41 % žen, které udávají, že vykonávají větší než spravedlivý podíl domácích prací.

²⁴ Otázky zněly: „Kdybyste si mohl vybrat a všechny možnosti byly dostupné, jak byste si představoval(a) nejlepší způsob zajištění péče o děti v době, než začnou chodit do školy?“ a pak „A jaký byl způsob, jakým jste ve Vaší rodině skutečně zajišťovali/zajišťujete péči o děti v době než začaly/začnou chodit do školy. Pokud jste kombinovali více možností, vyberte tu, která převažovala.“ Vytvořili jsme pak dvě varianty: první byla varianta péče rodinou či blízkými osobami (sloučila alternativy já sám/partner/ka či střídavě na mateřské/rodičovské dovolené/v domácnosti, prarodiče a jiní příbuzní, vzájemné hlídání s jinými rodiči/přáteli) a druhá varianta byla péče mimo rodinu (sloučila alternativy najatá osoba/placené hlídání doma/jesle/mateřská školka).

Tabulka č. 3: preferovaný způsob péče o děti – „mimo rodinu“, podle věku dítěte a preferovaného modelu rodiny, pohlaví, vzdělání (v %)

Věk dítěte	Model rodiny			Pohlaví			Vzdělání			
	mod. živ.	egal	CC(sig.)	muži	ženy	CC(sig)	ZV, V	SV	VŠ	CC (sig.)
6–11 měsíců	0,4	0	<i>n.s.</i>	0,2	0,4	<i>n.s.</i>	0,6	0,2	0	<i>n.s.</i>
1–2 roky	0,5	1,2	<i>n.s.</i>	0,6	1,4	<i>n.s.</i>	0,9	1,0	1,2	<i>n.s.</i>
2–3 roky	3,2	8,6	,111 (.000)	4,1	6,9	<i>n.s.</i>	2,5	6,7	7,7	<i>n.s.</i>
3–4 roky	38,7	41,0	<i>n.s.</i>	36,6	41,6	<i>n.s.</i>	34,2	39,3	48,2	,095 (.010)
nad 4 roky	67,6	71,2	<i>n.s.</i>	65,4	71,3	<i>n.s.</i>	65,2	68,4	74,4	<i>n.s.</i>

Pozn.: jen koeficienty CC s významností < .01

Ukazuje se (srovnej tabulka č. 3), že obecně je preferována – až na malou část populace, péče o děti výlučně v rodině, a to až do 3 let věku dítěte (u dětí mezi 2 a 3 roky věku je preference péče o děti mimo rodinu pod 10 %). Mezi 3 až 4 rokem věku se začíná situace měnit: třetina až polovina české populace preferuje péči mimo rodinu a po 4 letech věku dítěte už 65 až 75 % populace preferuje péči mimo rodinu. Tyto preference se příliš neodlišují ani podle preferovaného modelu rodiny, ani podle pohlaví a dokonce ani podle vzdělání. Nejvýznamnější rozdíl sledujeme podle vzdělání pro věk 3 až 4 roky dítěte, kdy se vysokoškoláci odlišují relativně silnou preferencí péče mimo rodinu – 48 %, zatímco u respondentů se základním vzděláním a vyučených je to 34 % a u středoškoláků je to 39 %. Realizovaný způsob péče o děti pak v podstatě odpovídá zjištěným preferencím.

Tabulka č. 4: realizovaný způsob péče o děti – „mimo rodinu“, podle věku dítěte a preferovaného modelu rodiny, pohlaví, vzdělání (v %)

Věk dítěte	Model rodiny			Pohlaví			Vzdělání			
	mod. živ.	egal	CC(sig.)	muži	ženy	CC(sig)	ZV, V	SV	VŠ	CC (sig.)
6–11 měsíců	0,4	0,6	<i>n.s.</i>	0,0	1,1	<i>n.s.</i>	0,8	0,7	0	<i>n.s.</i>
1–2 roky	1,1	0,9	<i>n.s.</i>	1,2	0,9	<i>n.s.</i>	0,8	1,1	1,4	<i>n.s.</i>
2–3 roky	4,9	4,7	<i>n.s.</i>	3,5	6,0	<i>n.s.</i>	3,5	4,8	7,2	<i>n.s.</i>
3–4 roky	37,0	43,9	<i>n.s.</i>	34,7	44,1	,096 (.007)	29,8	41,6	51,9	,154 (.000)
Nad 4 roky	67,4	75,2	<i>n.s.</i>	66,9	72,4	<i>n.s.</i>	65,4	72,1	70,7	<i>n.s.</i>

Pozn.: jen koeficienty CC s významností < .01

Model zapojení žen na trhu práce

Pokud oba rodiče pracují (či plánují pracovat), musejí se nějak vypořádat s otázkou jak naplnit požadavky kladené péči o děti stejně jako požadavky zaměstnání. Vedle přerozdělení péče o děti mezi partnery, zapojení další osoby či instituce do péče o děti, je další možností jak

požadavky obou sfér uspokojit zkrácený pracovní úvazek alespoň jednoho z partnerů. Jelikož – jak jsme ukázali – reálně leží větší část odpovědnosti za sféru péče o děti a domácnost na ženách, zjišťovali jsme, jaké zapojení na trhu práce a jaký typ pracovního úvazku by byl pro ženy ideální, a to v závislosti na věku dítěte. Respondenti se měli rozhodnout mezi plným pracovním úvazkem ženy, částečným pracovním úvazkem ženy a variantou, kdy žena zůstává doma.

Muži a ženy se v typech ideálních pracovních úvazků pro ženy (podle věku dítěte) výrazně shodují, pouze s tím malým rozdílem, že muži by za ideálnější považovali vždy mírně nižší pracovní aktivitu žen než ženy samy (srovnej tab. 5). Zřetelná je preference plných pracovních úvazků žen v období po uzavření sňatku, než se narodí děti a poté opět až v období po odchodu dětí z domova (v obou případech přes 90 % mužů i žen). Naopak v období do třetího roku věku nejmladšího z dětí jsou plné pracovní úvazky žen preferovány zcela minimálně a i v předškolním věku dítěte je preferuje jen asi 14 % žen i mužů.

Tabulka č. 5: Typy ideálních pracovních úvazků ženy podle věku dítěte (v %)

období podle stáří dítěte/děti	práce ženy podle typu úvazku					
	na celý úvazek		na částečný úvazek		zůstat doma	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
období po uzavření sňatku, než se narodí děti	94,0	91,5	3,5	4,7	2,5	3,7
období, kdy je některé z dětí ve věku 1–2 roky	1,4	1,2	4,1	5,4	94,6	93,4
období, kdy je některé z dětí ve věku 2–3 roky	1,8	1,6	16,1	12,6	82,1	85,8
období, kdy je některé z dětí ve věku 3–6 let	14,8	14,0	59,4	56,9	25,8	29,1
období, kdy nejmladší dítě začne chodit do školy	42,1	37,9	49,3	52,4	8,5	9,7
období po odchodu dětí z domova	94,7	94,0	3,1	4,1	2,1	1,9

Jednoznačná je v předškolním věku dítěte preference částečných pracovních úvazků (60 % žen a 57 % mužů) a tato preference trvá u zhruba 50 % žen i mužů i v období, kdy nejmladší dítě začne chodit do školy. Aby žena v době mezi třetím a šestým rokem věku nejmladšího dítěte zůstala doma si přeje asi čtvrtina mužů i žen a v době školního věku dítěte stále ještě asi 9 % mužů i žen.

Tato dynamika preferencí ideálních pracovních úvazků pro ženy v závislosti na věku dítěte zřetelně odráží očekávanou, a zdá se i akceptovanou, zátěž žen rodinnými povinnostmi, které ovlivňují jejich pracovní kariéry. Na druhou stranu však do jisté míry odráží i institucionální nastavení některých opatření sociální politiky, zejména rodičovské dovolené (vč. rodičovského příspěvku) a možnosti institucionální péče o děti.²⁵

V preferencích zapojení na trhu práce je tedy silně potvrzena orientace domácností na model 'déle přerušované kariéry' žen, a to až do 3 let věku dítěte, ovšem s tím, že mezi 3–6 lety věku dítěte, i později v době, kdy dítě chodí do školy, je domácnostmi velmi často preferován částečný pracovní úvazek žen. Lze sledovat určité diference podle vzdělání, i když až do třetího roku věku dítěte je rozdíl mezi preferencemi žen z různých vzdělanostních skupin minimální. Od tří let do povinné školní docházky dítěte se ale již nejvíce pracovní aktivitě přiklánějí vysokoškolačky (61 % preferuje částečné úvazky a jen 24 % plné pracovní úvazky).

²⁵ Tedy nárok na rodičovský příspěvek až do věku 4 let dítěte na jedné straně a nedostatek zařízení péče o děti do tří let na straně druhé (k tomu viz další oddíl této kapitoly).

Zůstat doma v tomto věku dítěte by za ideální považovalo 15 % vysokoškolaček, 33 % žen s vyučením a dokonce 53 % žen se základním vzděláním. V době, kdy nejmladší dítě začne chodit do školy, by polovina vysokoškolaček chtěla pracovat na plný úvazek a 40 % na částečný; kdežto z žen s nejnižším vzděláním by asi třetina preferovala plný úvazek a více než polovina částečný úvazek (doma by stále chtělo zůstat asi 9 % žen z každé vzdělanostní skupiny²⁶).

Tři roky věku dítěte jsou tedy jakýmsi zlomovým bodem, od kterého se představy o ideální formě zapojení ženy na trh práce částečně rozcházejí v závislosti na vzdělání. Nicméně rozdíly nejsou tak výrazné, jak by se dalo očekávat. Vysokoškolačky obecně o něco více tendují k částečné pracovní aktivitě již před třetím rokem věku dítěte a pak v každé sledované věkové skupině dětí nejčastěji právě ony volí plné úvazky. Včasnější a rozsáhlejší zapojení žen s dětmi na trh práce preferují vedle vzdělanějších jedinců také lidé mladší, bezdětní a domácnosti, kde jsou oba partneři zaměstnaní. Jinými slovy ti, kteří mají momentálně zaměstnání a omezené či žádné rodinné závazky. Jednoznačně však preferují částečné úvazky žen v předškolním věku dětí stejně jako ostatní respondenti. Muži pak obecně vykazují obdobný vzorec dynamiky preferencí pro zaměstnání žen (v závislosti na vzdělání) jako ženy²⁷.

Reálné zapojení žen na trhu práce pak výše uvedeným preferencím odpovídá jen zčásti, a to v tom ohledu, že se ženy zdržují v souladu s jejich preferencemi relativně dlouho mimo trh práce v době kdy pečují o malé děti do tří až čtyř let. Na druhé straně – a to proti svým preferencím jen málo využívají částečné pracovní úvazky. Podíl částečných úvazků žen je v České republice dlouhodobě jen kolem 9 % a neroste (oproti 31 % v průměru EU-27) (Employment in Europe 2007). Podle výzkumu „Manželství, práce a rodina“ sice v ČR pracuje bezprostředně po rodičovské dovolené na částečné úvazky asi 20 % žen (oproti preferovaným cca 60 %), avšak jde zjevně jen o dočasnou strategii, což se potvrzuje poměrně krátkou délkou těchto úvazků (85 % těchto úvazků netrvá více než dva roky), u žen s odrostlejšími dětmi (nad 9–10 let) se již téměř nevyskytují.

Malá míra využívání částečných pracovních úvazků však nemusí být jen odrazem neochoty zaměstnavatelů zkrácené úvazky nabízet (např. z důvodu větší náročnosti organizace práce a ekonomické nevýhodnosti²⁸), ale i výrazem nezájmu ze strany některých zaměstnanců, např. z důvodu menšího ekonomického přínosu částečných úvazků pro rodinný rozpočet. Částečné pracovní úvazky lze sice obecně považovat za důležité opatření harmonizace práce a rodiny. Na druhé straně však může často jít i o nekvalifikovanou, nekvalitní a špatně placenou práci, která vede k uzavírání žen na sekundárních trzích práce a v podstatě i k marginalizaci ženské pracovní síly (Esping-Andersen 1999, Connolly a Gregory 2005). Částečné/flexibilní úvazky mohou vést i k dalším specifickým znevýhodněním²⁹, a proto je třeba je posuzovat v souvislosti s legislativním a institucionálním kontextem dané země. Pro Českou republiku pak platí, že jsou částečné úvazky o něco častější u pracovníků na sekundárním trhu práce (Hora 2007). Tyto úvazky představují pracovní místa s poměrně nízkými požadavky na kvalifikaci, ale i s nízkou kvalitou (Hašková a Křížková 2003): nabízejí například ještě nižší hodinovou mzdu než obdobná zaměstnání na plný úvazek. Jedná se nejčastěji o místa na nižších pozicích v obchodě nebo službách a ve zdravotnictví (Kuchařová et al. 2006).

²⁶ Může se jednat o ženy „orientované na rodinu“ (viz Hakim 2000).

²⁷ Muži z nejnižší vzdělanostní skupiny vždy mírně více inklinují k preferenci pracovní neaktivity či snížené pracovní aktivity ženy, a to tím více, čím jsou děti menší.

²⁸ Pro zaměstnavatele je nevýhodné, že jsou odvody v případě částečného úvazku počítány z minimální mzdy, a to i v případě, že reálná mzda za částečný úvazek klesne pod tuto hladinu.

²⁹ Zpravidla nemohou vytvořit rovné podmínky kariérního postupu, poskytují nižší mzdy, jdou spojeny s omezeným přístupem k dalšímu pracovnímu vzdělávání a k výhodám spojeným se zaměstnáním, nemusejí být přestupní stanicí ke kvalitním plným úvazkům (Tijdens 2005). Často jsou spojeny s tzv. podzaměstnaností, tedy přijetím práce na méně hodin, než jedinec preferuje.

Problém návratu žen na trh práce po přerušení pracovní kariéry péčí o dítě

V případě České republiky je až do tří let věku dítěte rodičům garantována možnost vrátit se do zaměstnání, což je spojeno s tříletou rodičovskou dovolenou. Rodičovský příspěvek tuto dobu dokonce přesahuje – trvá až do věku 4 let dítěte. Výše rodičovského příspěvku není přitom taková, aby zainteresovala muže, jejichž mzdy jsou v České republice v průměru o čtvrtinu vyšší proti ženám. Podobně i pro ženy s vyšší kvalifikací jsou tyto příspěvky spíše nízké: rodičovské příspěvky představovaly do roku 2006 asi 20 % průměrné mzdy, ale v rámci předvolebních sociálních opatření byly zvýšeny na 40 % průměrné mzdy ve veřejné sféře. Ovšem v kombinaci s dalšími dávkami orientovanými na rodinu, jež jsou příjmově testované (jde zejména o přídavek na dítě a sociální příspěvek na dítě dostupný asi pro pětinu rodin s nízkými příjmy) a se společným zdaněním manželů zavedeným v roce 2005 představuje placená rodičovská dovolená zejména pro ženy, které nemají výrazně nadprůměrné příjmy přijatelnou alternativu.³⁰

Data Výběrových šetření pracovních sil (ČSÚ 2004) ukazují u žen s nejmladšími dětmi do tří let míru zaměstnanosti nižší než 10 %. Tato pak postupně narůstá přes 30 % u matek 3letých dětí, 60 % u matek 4letých dětí až po cca 70–85 % u matek dětí starších čtyř let. Rodičovská dovolená je v ČR nejčastěji využívána u každého dítěte v plném rozsahu, tedy do 3 let věku dítěte³¹ a asi 30 % žen zůstává s dítětem doma déle. Tato doba se pak prodlužuje u druhých, příp. dalších dětí (Kuchařová et al. 2006). Typické jsou proto pracovní kariéry žen s relativně dlouhými přestávkami: 3–4 roky na jedno dítě, v případě vyššího počtu dětí za sebou není výjimkou 5–6 let mimo trh práce („Manželství, práce a rodina“). Jen 1–2 % žen zůstává doma minimální dobu, tzn. jen do cca půl roku dítěte, přičemž se většinou jedná o vysoce kvalifikované ženy (Křížková et al. 2005).

V České republice se tak ustálil a posílil již zmíněný model ‚přerušované kariéry‘ žen, jenž pochází už z doby socialismu a vyznačuje se kombinací relativně vysoké míry participace žen na trhu práce obecně s nízkou mírou jejich zaměstnanosti v době kdy vychovávají děti ve věku do tří/čtyř let (tomu odpovídají i naše zjištění). Proto je ‚*child employment gap*‘ (mezera zaměstnanosti v důsledku péče o děti) pro ženy s dětmi ve věku do 6 let v České republice vůbec nejvyšší v Evropě, a to na úrovni 40,5 % (nejblíže této úrovni je pak Maďarsko s 33 % a Německo s 26 %) (EC 2007:54, podle dat za rok 2006).

Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodů péče o malé dítě a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifikem chování matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí. Přitom mohou tyto okolnosti v důsledku déle trvajícího přerušení kontaktu se zaměstnavatelem a ztráty lidského kapitálu přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami v době po rodičovské dovolené, i později v průběhu pracovní kariéry (Kuchařová et al. 2006)³².

V období tranzice z rodičovské dovolené na trh práce, i v určitém období po tranzici, pak data ukazují na výraznější nárůst nezaměstnanosti žen (i dlouhodobé). Konkrétně podle analýzy na datech Výběrových šetření pracovních sil (Kulhavý, Sirovátka 2006: 251) bylo prokázáno, že zatímco až do věku 3 let nejmladšího dítěte se míry nezaměstnanosti mezi muži a

³⁰ Od roku 2008 je však společné zdanění manželů zrušeno a rodičovský příspěvek bude vyšší pro ty rodiny, které jej využijí kratší dobu než do tří let věku dítěte a naopak nižší pro ty, které jej využijí déle než do tří let věku dítěte. Nová středopravicová vláda krom toho připravuje návrh opatření, jež mají podpořit možnost hlídání předškolních dětí najatými pečovatelkami/osobami.

³¹ Matějková (2005) uvádí, že průměrná délka domácí péče o dítě trvá 43 měsíců.

³² McDonald (1997:25) hovoří o tzv. nepřímých nákladech založení rodiny, které souvisejí s odtržením od pracovního trhu. Jmenuje především ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztrátu sociálních sítí, ztrátu sebevědomí či regrese v dovednostech a kvalifikaci.

ženami liší jen málo (a to jen v krátkodobé nezaměstnanosti) v neprospěch žen (i když rozdíl v míře zaměstnanosti je 79–81 procentních bodů v neprospěch žen), po dosažení tří let věku dítěte, kdy se začínají ženy ve větší míře vracet na trh práce, roste genderový rozdíl v míře nezaměstnanosti na 15 procentních bodů a ve věku 4–7 let dítěte na 19 procentních bodů v neprospěch žen (míry obecné nezaměstnanosti rodičů s takto starými dětmi jsou 10 % a 17 %). U rodičů dětí starých 8–15 let je pak genderový rozdíl stále ještě 6,5 procentních bodů.

Je však takový negativní důsledek delší přestávky v zaměstnání vůbec rodinami reflektován? Má nějaký význam pro jejich rozhodování o způsobu výchovy dětí a o zapojení žen na trh práce? Abychom to zjistili, položili jsme respondentům otázku *zda se jim stalo nebo se obávají, že by v souvislosti s výchovou a péčí o děti přišli o práci/ztratili šanci na finančně a jinak zajímavou práci*. Skutečně jsou taková rizika v souvislosti s péčí o děti silně pocíťována především ženami: 40 % žen přišlo o zaměstnání nebo se obává jeho ztráty (ale jen 13 % mužů); šanci na finančně či jinak zajímavou práci ztratilo/obává se ztráty 47 % žen (16 % mužů).

Krom pohlaví je dalším významným faktorem pro růst obav z dopadů péče o děti na pozici na trhu práce přítomnost dítěte ve věku 3–6 let a vzdělání. Zdá se, že více pocíťují rizika na trhu práce rodiče s dětmi mezi 3–6 lety než rodiče dětí starších či bezdětné páry. Riziko zhoršení pozice na trhu práce naopak méně pocíťují ženy s dítětem do tří let (či bezdětné ženy), což lze vysvětlit dočasnou eliminací rizika legislativní garancí pracovního místa do věku 3 let dítěte a navíc, problém se projevuje až později, jakmile se ženy na trh práce vrací. Tato zjištění pomáhají vysvětlit proč se relativně silná preference modelu péče o dítě v rodině nedostává do konfliktu se strategií (a preferencí) zapojení žen na trhu práce v podobě delšího přerušení pracovní kariéry v době péče o dítě na 3–4 roky a následného návratu. Více se dopadů péče o děti na pozici na trhu práce obávají spíše vysokoškoláci v porovnání s respondenty se základním vzděláním i vyučenými. Je tak patrné, že ženy s nižší kvalifikací nepocíťují nijak významně ztrátu lidského kapitálu (srovnej tabulka č. 6). A pokud je tedy kompenzace jejich příjmu sociálními dávkami přijatelná s ohledem na předchozí příjem, je jejich orientace na delší péči o děti v rodině sociální politikou ještě více posilována.

Tabulka č. 6: Obava ze ztráty zaměstnání a ze ztráty šance na finančně a jinak zajímavou práci podle pohlaví, přítomnosti dítěte do tří let a vzdělání

	Obava ze ztráty zaměstnání			Obava ze ztráty šance na finančně a jinak zajímavou práci		
	B	Wald	Sig.	B	Wald	Sig.
Muž	-1.648	113.368	.000	-1.612	122.663	.000
Žena	Ref			Ref		
Nemají děti	.371	2.728	.099	-.043	.037	.848
Dítě do 3 let	-.661	5.354	.021	-.466	3.240	.072
Dítě 3–6 let	-.058	.108	.742	-.047	.078	.780
Dítě nad 6 let	Ref			Ref		
Základní vzdělání, vyučen	-.408	6.735	.009	-.213	1.952	.162
Střední vzdělání s maturitou	-.217	2.823	.093	.155	1.519	.218
Vysokoškolské vzdělání	Ref			Ref		
	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
	1058.531(a)	.273	.363	1527.994(a)	.224	.299

Preference ve vztahu k sociálním politikám

Rozhodování o způsobu a strategii zapojení na trhu práce a péče o děti provádějí rodiny v reálném kontextu opatření sociální politiky, jež představují „institucionální filtr“ pro jejich preference na jedné straně i pro strukturální tlaky na straně druhé (srovnej Sirovátka 2006). Pokud mají opatření sociální politiky napomoci rodinám realizovat jejich životní plány, je relevantní ptát se i na jejich preference vůči opatřením sociální politiky. Náš výzkum se proto zaměřil na zjištění preferencí v oblasti politik státu směřovaných k rodinám s dětmi (sonda „Rodina, zaměstnání, vzdělání“). Respondenti se na sedmibodové škále měli přiklonit k jednomu či druhému pólu, které vždy reprezentovaly protikladné názory na vybrané aspekty sociální politiky. Například se měli rozhodnout mezi preferencí finančních kompenzací (jež odpovídá spíše tradiční orientaci pokud jde o model rodiny) versus preferenci služeb péče o děti (odpovídá spíše egalitární orientaci).

Preference českých domácností jsou pak podle našich zjištění především orientovány k finančním kompenzacím za ušlý výdělek žen v době kdy pečují o děti a kompenzacím nákladů na výchovu dětí (srovnej tabulka č. 7). Jsou takto vcelku v souladu s trendem re-familializace, s nímž pak korespondují preference modelu péče o děti a modelu zapojení žen na trhu práce (při nerovném rozdělení rolí na trhu práce a v rodině). Zjištění současně naznačují, jaké mohou být motivy takové orientace. Za prvé, vycházejí z daného institucionálního rámce, tj. z předpokladu, že ženy zůstávají v době péče o děti delší dobu mimo trh práce (a také jsou jejich výdělky nižší) – viz položka 1, kde lze zaznamenat větší příklon k preferenci finanční podpory rodinám pečujícím o děti před zajištěním služeb péče o děti. Za druhé, za daných okolností tradiční dělby práce, si ženy zaslouží být za svou práci v domácnosti odměněny (položka 2, větší příklon k výroku, že péče o děti by měla být odměněna před výrokem, že je přirozenou povinností rodin). Za třetí, je preferována spíše možnost rozhodovat svobodně o použití prostředků pro děti a rodinu před tím, aby stát přímo zajišťoval potřebná opatření (položka 3).³³ A konečně, je brán v úvahu reálně nižší průměrný výdělek žen a finanční kompenzace od státu je pak za takové situace nazírána jako lepší řešení než tvorba podmínek pro zaměstnanost žen či účast otců na rodičovské dovolené (položky 4 a 5).

³³ Zde se patrně silně projevuje reakce na komunistickou minulost.

Tabulka č. 7: Názory na opatření sociální politiky, průměrné skóre podle pohlaví a vzdělání

	průměr	pohlaví		vzdělání			preferovaný model rodiny	
		M	Ž	ZŠ	Stř.	VŠ	Modif. živitel	Egal.
1. položka: finanční podpora rodin vs. služby péče o dítě								
1 Rodiny s dětmi by měly dostat především finanční podporu, aby matky mohly zůstat co nejdéle v domácnosti a pečovat o děti. 7 Rodiny s dětmi potřebují hlavně služby denní péče o děti, aby matky mohly jít do zaměstnání a přispívat do rodinného rozpočtu.	2,46	2,48	2,44	2,11	2,55	2,83	2,21	2,78
2. položka								
1 Péče o děti je práce jako kterákoliv jiná a měla by být stejně odměňovaná jako práce v zaměstnání. 7 Péče o děti je přirozená rodičovská povinnost a není proč za ni platit.	2,58	2,77	2,40	2,35	2,65	2,81	2,48	2,71
3. položka								
1 Stát by měl přispívat rodinám s dětmi na to, aby rodiče mohli poskytovat dětem kvalitní vzdělání a využití ve volném čase. 7 Stát by měl přispívat přímo školám a zařízením pro volný čas dětí, aby kvalitní vzdělání a aktivity dětí ve volném čase byly dostupné pro všechny rodiny.	3,39	3,35	3,44	3,27	3,39	3,64	3,25	3,58
4. položka: podpora zaměstnanosti žen vs. finanční podpora rodin								
1 Rodinám s malými dětmi by nejvíce pomohlo zlepšení podmínek pro uplatnění žen s malými dětmi na trhu práce. 7 Rodiny s dětmi potřebují nejvíce dostatečnou finanční podporu.	4,14	4,19	4,08	4,29	4,15	3,79	4,23	4,03
5. položka: otcovská role v péči o dítě vs. tradiční výdělečná role mužů								
1 Otcové by měli mít povinnost vybrat si alespoň 2–4 měsíce rodičovské dovolené místo matek. 7 Otec rodině spíše pomůže, když vydělává, než když je na rodičovské dovolené.	5,49	5,61	5,38	5,82	5,31	5,43	5,75	5,17

Poznámka: průměr je počítaný na sedmibodové škále. Čím více se průměr blíží číslu 1, tím více se respondent přiklání výroku označeném 1; a čím více se průměr blíží číslu 7, tím více se respondent přiklání výroku označeném 7. Střední hodnota škály je 4.

Vzdělání: ZŠ = nedokončené základní, základní škola, střední-vyučen bez maturity, Stř. = maturita, vyšší odborný škola, VŠ = vysokoškolské vzdělání (bakalářské, magisterské a doktorské)

Průměrná skóre v tabulce 7 nevykazují nijak výrazné rozdíly podle pohlaví kromě položky 2 a 5: jednak se ženy více než muži domnívají, že péče o dítě je práce jako kterákoliv jiná a měla by takto být i odměňována (ETA = 0,120, sig. 0,000), a jednak jsou více než muži pro to, aby otcové měli povinnost vybrat si alespoň 2–4 měsíce rodičovské dovolené místo matek (ETA = 0,073, sig. 0,021).

Preference ve vztahu k rodinné politice se ovšem již více odlišuje podle vzdělání respondentů a podle preferovaného modelu rodiny. Lidé s vyšším vzděláním inklinují vždy více k egalitárnímu rozdělení rolí mužů a žen, což se promítá i do preferencí v oblasti politik směřovaných k rodině. Nejvíce se vysokoškoláci odlišují od méně vzdělaných jedinců podporou následujících dvou položek: *rodiny s dětmi potřebují hlavně služby denní péče o děti, aby*

matky mohly jít do zaměstnání a přispívat do rodinného rozpočtu (ETA = 0,157, sig. 0,000), a rodinám s malými dětmi by nejvíce pomohlo zlepšení podmínek pro uplatnění žen s malými dětmi na trhu práce (ETA = 0,086, sig. 0,026). Obdobně se ti, kteří jsou pro egalitární model rodiny liší od těch, kteří preferují tradičnější uspořádání genderových rolí, a to nejvíce v otázce poptávky po službách denní péče o děti s cílem zapojení žen na trh práce (ETA = 0,172, sig. 0,000), a požadavku většího zapojení otců do péče o děti formou povinného pobírání rodičovské dovolené (ETA = 0,179, sig. 0,000). Preference takových politik tedy odráží egalitární smýšlení o rolích mužů a žen.

Lze shrnout, že nejen postoje k genderovým rolím mužů a žen, ale i preference uspořádání péče o malé děti a načasování a rozsah pracovního úvazku žen s malými dětmi je v podstatě konzistentní s preferencemi v oblasti rodinných politik: jedinci s nižším vzděláním a s tradičním chápáním rolí mužů a žen se více orientují na finanční podporu stávajícího rodinného modelu spíše než na služby, přístup na trh práce či větší flexibilitu genderových rolí, což naopak více nacházíme u lidí s vyšším vzděláním a s orientací na egalitární model genderových vztahů. Na druhou stranu nás však všeobecně nejvyšší souhlas s položkou 'Otec rodině spíše pomůže, když vydělává, než když je na rodičovské dovolené'³⁴ nenechává na pochybách o jednoznačnosti reálných rolí mužů a žen v oblasti péče o děti a dělby práce v domácnostech.

Zjištěné rozdíly v preferencích politik (podle vzdělání a preferovaného modelu rodiny), však nejsou výrazné a hlavně – nemění se celkový vzorec těchto preferencí, jež se tak zdají být poměrně konzistentní napříč populací. Výsledky reprezentativního surveyu *„Manželství, rodina, zaměstnání“* potvrzují obecnou preferenci spíše tradičně orientovaných opatření ve smyslu kompenzace výdajů či ušlých příjmů v důsledku péče o děti a jejich výchovy před opatřeními ve prospěch egalitárního modelu. A podobně zjišťujeme jen mírnou diferenciaci preferencí podle vzdělání³⁵ a pohlaví³⁶. Konkrétně, respondenti měli možnost vybrat pro ně nejvýznamnější opatření, jež *„usnadňují rodičovství, péči o děti a jejich výchovu a umožňují lépe kombinovat uplatnění na trhu práce a rodinné povinnosti.“* Na prvních osmi místech se ze 17 položek umístily následující: 1. *prodloužení placené mateřské dovolené s náhradou ve výši 90 % předchozího platu* (26,8 %, muži 23,5 %, ženy 30 %); 2. *snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi* (11,8 %, muži 13,1 %, ženy 6,3 %); 3. *podstatné zvýšení přídavků na děti* (10,7 %, nízké vzdělání 15 %, vysokoškolské vzdělání 7,7 %); 4. *snížení nákladů na vzdělání dětí* (9,5 %, nízké vzdělání 13,1 %, vysokoškolské vzdělání 6,4 %); 5. *cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi* (7,8 %, bez větších rozdílů); 6. *podpora pružné a zkrácené pracovní doby* (7,7 %, nízké vzdělání 3,7 %, středoškolské a vysokoškolské vzdělání 9 %, muži 5,4 %, ženy 10 %); 7. *zvýšení počtu jeslí a mateřských škol* (6,6 %, nízké vzdělání 3,9 %, vysokoškolské vzdělání 7,7 %), 8. *důraznější opatření proti nezaměstnanosti* (5,8 %, nízké vzdělání 8,4 %, vysokoškolské vzdělání 3 %).³⁷

Závěr: genderové uspořádání a sociální politika

Naše zjištění ukazují na dosti diferencované preference české populace v obecné dimenzi genderového uspořádání, když egalitární model rodiny získává postupně, zejména mezi ženami, stále větší podporu. Ve specifických preferencích české populace a reálných strategií

34 Více první tvrzení podporovali muži než ženy (5,61 a ženy 5,38) a především lidé z nejnižší vzdělanostní kategorie (5,82).

35 CC = 0.164 (sign. = .013)

36 CC = 0.154 (sign. = .000)

37 Naopak k nejméně preferovaným opatřením patřilo *„zkrácení rodičovské dovolené a zvýšení rodičovského příspěvku“*; a dále *„aby na mateřské dovolené se mohl účastnit otec dítěte.“*

genderového uspořádání v klíčových oblastech života českých domácností, které se stále přidrží spíše tradičního modelu, se však projevuje velmi silný vliv strukturálních faktorů a také institucionálního kontextu, tj. nastavení rodinné politiky.

V pozadí trendu k re-familizaci rodinné politiky v České republice, jenž byl započat již před rokem 1989 a posílen v období 90. let stojí, je možné vysledovat celou řadu důvodů. Jak již ukázaly některé analýzy (Saxonberg a Sirovátka 2006a, 2006b), v jeho pozadí stojí dědictví komunistické minulosti jako je institucionální dědictví (negativní zkušenost s politikami vnucené zaměstnanosti žen a kolektivních zařízení péče o děti, roztříštěnost rodinné politiky pod různá ministerstva), ideologické dědictví (slabá tradice a diskreditace feministického hnutí, vnímání mateřství a rodiny jako výsostně privátní sféry svobody nedostupné intervencím státní moci), i aktuální ekonomické a sociální reality transformující se společnosti (tlaky na trh práce, deficit veřejných rozpočtů). Naše analýza však ukazuje, že tento trend k re-familializaci má též celkem pevnou oporu v reálném genderovém uspořádání společnosti, jež zahrnuje jak kulturní tak i strukturální a institucionální faktory.

Jedná se především o tradiční dělbu práce mezi muže a ženy v domácnosti, o silnou preferenci péče o děti v rodině až do věku 3–4 let, a naopak slabou preferenci zapojení žen v této době na trhu práce (a pak i preference jejich částečných úvazků i v době kdy děti chodí do školy). Tím vším je fixován model přerušované pracovní kariéry žen – předpokládá na delší dobu (tři až čtyři roky v případě jednoho dítěte či delší dobu v případě, že rodina má více dětí) přerušovanou pracovní kariéru žen, nicméně současně jejich plné pracovní nasazení později, až jsou děti starší. To ovšem přináší negativními dopady na pracovní kariéry žen.

Tomuto genderovému uspořádání odpovídá i preference sociálních politik blízká modelu obecné podpory rodiny (*general family support*, viz Korpi 1999), jenž upřednostňuje finanční kompenzace poskytované rodinám v souvislosti s péčí o děti před podporou zapojení žen na trhu práce.³⁸ V České republice přitom nacházíme jen mírné diference v preferencích sociálních politik směřujících k rodině podle vzdělání či podle celkové orientace na tradiční versus egalitární uspořádání genderových vztahů. Klíčovou komponentou tohoto genderového uspořádání je preference péče o malé děti v rodině, od níž se odvíjí další strategie rodin v oblasti zapojení na trhu práce. Reálně zavedená opatření sociální politiky upevňují toto genderové uspořádání, a naopak – preference i strategie populace tyto tradičně orientované politiky implicitně předpokládají.

Genderové uspořádání je ale konzistentní jen do určité míry. Za prvé, obecné hodnotové orientace jsou s ním do značné míry v rozporu. V populaci je silně zastoupena preference egalitárního modelu rodiny, u žen a lidí s vyšším vzděláním jasně převažuje. Tomu odpovídá i silná orientace na obecné požadavky rovnosti v oblasti zaměstnání a volného času, stejně jako docenění významu pracovní kariéry žen a reflexe intra-rolového konfliktu mezi požadavky rodiny a zaměstnání u žen. Za druhé, genderové uspořádání je ovlivněno institucionálním a strukturálním kontextem (jako jsou rozdíly ve mzdách mužů a žen, tradiční dělba práce v rodinách) a v existujícím kontextu se tak zdá být nejlepším možným řešením k zajištění klíčového prvku, tj. odpovídající péče o malé děti, právě finančně kompenzující tradiční orientace sociální politiky.

Tuto situaci lze interpretovat tím způsobem, že se jedná o *institucionální zaostání* (*institutional lag*) sociální politiky a praktik na trhu práce ve vztahu k obecným preferencím a hodnotovým orientacím populace, jež se na rozdíl od celkových podmínek na trhu práce a dělby práce v rodině posunuly k egalitárnímu modelu (*dual earner/dual carer*). Reálné strategie i

³⁸ Hobson a Oláh (2006) klasifikují však Českou republiku a Maďarsko jako země, jež nesou kombinované rysy modelu podpory dvojího příjmu (*dual earner support*) a tržně orientovaného modelu (podpora zanedbatelná, spíše testované dávky). Zde se přikláníme spíše k přiřazení České republiky k modelu obecné podpory rodiny, přestože jsou rozvinuté zařízení péče o děti – avšak jde jen o zařízení pro kategorii dětí od 3 let, což není pro zaměstnanost žen tak významné (srovnej Korpi 1999, Esping-Andersen 2002, Castles 2003).

preferenze konkrétních řešení v oblasti péče o děti i zaměstnání žen jsou však do značné míry stále poplatné tradičnímu institucionálnímu kontextu genderového uspořádání (obecná podpora rodiny s respektem k tradičnímu pojetí rodinných rolí). Změna tohoto tradičního kontextu by při daných hodnotových orientacích nejenže mohla přispět k rozšíření možností voleb rodin v oblasti harmonizace rodiny a práce, ale i k posunům v oblasti preferencí konkrétních řešení a konečně i reálných strategií.

Aktuálním dilematem české rodinné politiky je tedy volba její další orientace. Jednou možností je podržení strategie odpovídající jak aktuálnímu genderovému uspořádání (dělbě práce v rodině, postavení mužů a žen na trhu práce), tak i stávajícím preferencím populace vůči opatřením sociální politiky, jež jsou ovšem kontextově podmíněné. Tato možnost znamená především zlepšování dávek poskytovaných rodině, zejména vyšší kompenzace za péči o velmi malé děti. Touto cestou se ostatně (byť kompenzace nejsou až tak štědré) od roku 2007 politické reprezentace vydaly. Slabým místem této strategie je ale například konflikt mezi značnou preferencí částečných pracovních úvazků na jedné straně a jejich malou dostupností na straně druhé, jež za daných okolností genderového uspořádání rodinám znesnadňuje harmonizaci péče o děti a zaměstnání. Tento konflikt má strukturální důvody³⁹ a právě malé využití částečných úvazků navzdory preferencím populace současně ukazuje, jak jsou tyto důvody významné. Strategie sociální politiky, jež odpovídá modifikovanému modelu živitele a pečovatelky, ovšem ve specifické variantě (která se vyznačuje na dlouhou dobu přerušovanými pracovními kariérami žen s následným nástupem na plné úvazky), rovněž fixuje genderové rozdíly na trhu práce i v domácnosti, což jde ovšem proti obecným preferencím značné části populace.

Jinou možností je reorientace rodinné politiky směrem k zvýšení podpory opatřením, jež odpovídají egalitárnímu modelu (modelu dvou pracovníků/dvou pečovatelů). Taková možnost má oporu v obecných preferencích populace a lze předpokládat, že právě změna institucionálního rámce rovněž přispěje k celkovému posunu genderového uspořádání tak, aby rodiny mohly orientovat i své strategie způsobem blízkým jejich preferencím.

³⁹ Jde například o celkově malou výdělečnou sílu částečných úvazků a jejich menší přínos k životnímu standardu domácností v České republice ve srovnání se zeměmi Evropské patnáctky, v důsledku obecně nižší výdělkové úrovně, o značnou diferenci ve výdělcích mužů a žen, o znevýhodnění pracovníků v částečných úvazcích v zaměstnání i v systému sociálního zabezpečení atd.

Literatura:

- Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Beck, U. 1999. *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.
- Beck-Gernsheim, E. 1999. „On the way to a post-familial family: from a community of need to elective affinities.“ *Theory, Culture and Society* 15: 53-70.
- Bernardi, F. 2005. „Public policies and low fertility: rationales for public intervention and a diagnosis for the Spanish case.“ *Journal of European Social Policy* 15 (2): 123-138.
- Castles, F.G. 2003. „The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries.“ *Journal of European Social Policy* 13 (3): 209-227.
- Employment in Europe 2007. EC: Luxembourg.
- Connolly, S., Gregory, M. 2005. „Women at Work: Two Steps Forward, One Step Back?“ In Marx, I., Salverda, W. (eds.). *Low-wage Employment in Europe. Perspectives for Improvement*. Leuven: Acco.
- EC 2007. *Indicators for monitoring employment guidelines including indicators for additional employment analysis*. Compendium 2007. EC: Brussels.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., Myles, J. 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.
- Fahey, T., Spéder, Z. 2003. *Fertility and family issues in an enlarged Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gornick, J.C., Meyers, M.K. 2003. *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gornick, J.C., Meyers, M.K. 2004. „Welfare regimes in relation to paid work and care.“ Pp. 45-68 in Giele, J.Z., Holst, E. (eds.) *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Oxford: Elsevier.
- Haas, B. 2005. „The work-care balance: Is it possible to identify typologies for Cross-national comparisons?“ *Current Sociology* 53: 457-508.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the Twenty-First Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. 2003. „A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory.“ *Population and Development Review* 29 (3): 349-374.
- Hantrais, L. 2003. *Family Policy Matters*. Bristol: Policy Press.
- Hobson, B., Oláh, L., Morissens, A. 2004. „The positive turn of birthstrikes? Sites of resistance to residual male breadwinner societies and to welfare state restructuring.“ Paper presented at *ISA conference*, Paris, 2-5 September.
- Hora, O. 2007. „Příjmově znevýhodnění pracovníci – Pracovní uplatnění a nezaměstnanost jako faktory příjmové situace domácností.“ *IVRIS working papers*, Brno: IVRIS.
- Chaloupková, J. 2005. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis* 41 (1): 57-78.
- Leira, A. 2002. *Working parents and the welfare state. Family change and policy reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewis, J. 2006. „Employment and care: The Policy Problem, Gender Equality and the Issue of Choice.“ *Journal of Comparative Policy Analysis* 8 (2): 103-114.
- Kammerman, S., Neuman, M., Waldfogel, J., Brooks-Gunn, J. 2003. *Social Policies, Family Types and Child Outcomes in Selected OECD Countries*. Paris: OECD.
- Křížková, A., Hašková, H. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [online]. [cit. 11. 12. 2004] <www.mpsv.cz>
- Křížková, A. (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu „Programu Iniciativy Společenství EQUAL“ Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl). Praha: VÚPSV.
- Kulhavý, V., Sirovátka, T. 2006. „Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice.“ Pp. 233-258 in Sirovátka, T. (ed.) *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Albert.
- Matějková, B. 2005. „Možnosti harmonizace rodinných a pracovních povinností, aneb rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek v České republice.“ Příspěvek přednesen na konferenci *Rodina na prelome tisícročia*. Bratislava, 16.-17. 5. 2005. [online]. [cit. 04. 04. 2006] <<http://spsp.fss.muni.cz/page.php?id=49&position=002004001001>>
- McDonald, P. 1997. „Gender equity, social institutions and the future of fertility.“ In Cosio-Zavala, M.-E. (ed.) *Women and Families: Evolution of the Status of Women as Factor and Consequence of Changes in Family Dynamics*. Paris: CICRED.
- McDonald, P. 2000a. „Gender Equity in Theories of Fertility Transition.“ *Population and Development Review* 26 (3): 427-439.
- McDonald, P. 2000b. „Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility.“ *Journal of Population Research* 17 (1): 1-16.
- McDonald P. 2002. „Sustaining fertility through public policy: the range of options.“ *Population (English edition)* 57 (3): 417-446.
- Možný, I. 1999. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON.
- Palonczyová, B., Matějková J. 2005. *Rodinné politiky v České republice a v evropských zemích*. Brno: Masarykova univerzita.
- Pfau-Effinger, B. 2004. *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*. Aldershot, Burlington: Ashgate.
- Rossi, G. (ed) 2006. *Reconciling Family and Work: New Challenges for Social Policies in Europe*. Milano: FrancoAngeli.
- Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2006a. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis* 8 (2): 189-206.
- Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2006b. „Seeking the Balance between Work and Family after Communism.“ *Marriage and Family Review* 39 (3/4): 287-313.
- Sirovátka, T. 2004. „Family Policy in the Czech Republic after 1989. From Gendered and Enforced De-familialism to Gendered and Implicite Familialism.“ Pp. 97-117 in Mareš, P. (ed.) *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister & Principal.
- Šlechtová, H. 2006. „Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí (sekundární analýza výzkumů a komentářů).“ Pp. 113-162 in Sirovátka, T. (ed.) *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Albert.
- Taylor-Gooby, P. (ed.) 2005. *New Risks, New Welfare. The Transformation of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Tijdens, K. G. 2005. „Prevent Marginalisation of Part-time Employment?“ Pp 81-99 in Marx, I., Salverda, W. (eds.) *Low-wage Employment in Europe. Perspectives for Improvement*. Leuven: Acco.