

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Rodičovská dovolená jako nástroj sladění pracovního a rodinného
života**

Parental leave – balancing work and family life

Mgr. Lucie Auersvaldová

2015

„Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma: „Rodičovská dovolená jako nástroj sladění pracovního a rodinného života“, zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

Mgr. Lucie Auersvaldová

Ráda bych poděkovala PhDr. Gabriele Munkové, CSc. za vedení, cenné rady a podněty při zpracování této rigorózní práce, a své rodině za všestrannou podporu a trpělivost.

Obsah

Obsah.....	4
Úvod.....	6
I. Filozoficko teoretický úvod a pojem rovnost.....	9
1.1. Rovnost formální.....	9
1.2. Rovnost materiální.....	10
1.3. Rovnost příležitostí.....	11
1.4. Rovnost výsledků.....	11
II. Legislativní úprava rodičovské dovolené v České republice.....	19
1. Zavedení rodičovské dovolené do našeho právního řádu a směrnice Rady č. 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu.....	19
2. Zrušení směrnice 96/34/ES a to novou Směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS.....	20
3. Současná právní úprava rodičovské dovolené v České republice.....	21
4. Návrat do zaměstnání - pracovněprávní ochrana během rodičovské dovolené.....	22
5. Rozsah čerpání rodičovské dovolené.....	26
6. Čerpání rodičovské dovolené otci - porovnání České republiky s vybranými zeměmi Evropské unie.....	28
7. Rodičovský příspěvek.....	32
7.1. Vymezení pojmu.....	32
7.2. Nárok na rodičovský příspěvek.....	33
7.2.1 Osobní celodenní a řádná péče.....	33
7.2.2 Trvalý pobyt na území České republiky.....	34
7.2.3 Další podmínky pro vznik nároku na rodičovský příspěvek.....	34
7.3. Možnost a způsoby přivýdělků v souběhu s čerpáním rodičovského příspěvku.....	36
7.4. Historické změny v zákoně o státní sociální podpoře týkající se rodičovského příspěvku.....	36
7.5. Aktuální výše rodičovského příspěvku.....	41
8. Netradiční pracovní režimy.....	43
9. Institucionální zabezpečení péče o malé děti a další možnosti řešení péče.....	48
III. Úprava rodičovské dovolené v Evropské unii - obecně.....	57

1. Úvod do problematiky.....	57
2. Rok 2009 - Revize směrnice.....	57
3. Srovnávací pohledy na rodičovskou dovolenou ve vybraných zemích EU	62
IV. Úprava rodičovské dovolené ve vybraných zemích Evropské unie.....	65
1. Liberální model sociálního státu.....	68
1.1 Spojené království Velké Británie a Severního Irska.....	68
2. Sociálně - demokratický model sociálního státu.....	70
2.1. Švédsko.....	70
2.2 Finsko.....	76
2.3. Dánsko.....	79
2.4 Estonsko - pobaltská země mimo skandinávský model.....	80
3. Země západní Evropy - korporativistický model sociálního státu.....	82
3.1 Německo.....	82
3.2 Francie.....	87
3.3 Belgie.....	92
3.4. Nizozemí.....	94
3.5 Rakousko.....	96
3.6. Irsko.....	100
4. Jihoevropský, latinský model sociálního státu.....	102
4.1 Itálie.....	102
4.2 Španělsko.....	105
5. Postsocialistický model sociálního státu.....	107
5.1. Polsko.....	107
5.2 Maďarsko.....	109
5.3 Řecko.....	111
5.4 Slovenská republika.....	113
6. Shrnutí.....	115
Závěr.....	121
Summary.....	124
Seznam literatury.....	127
Klíčová slova / key words.....	131

Úvod

Cílem této práce je představit čtenáři nejdůležitější nástroj rodinné politiky, a to rodičovskou dovolenou. Tato práce má poskytnout komparační pohled na úpravu tohoto institutu ve vybraných evropských zemích s důrazem, jak tento institut funguje jako nástroj sladění profesní a rodičovské role (work-life balance). To vše s ohledem na to, kdy stoupá pozornost k probíhajícímu stárnutí obyvatelstva a prodlužování délky dožití znamená celkové stárnutí populace a pro jednotlivé sociální systémy evropských států to znamená zvýšené nároky, se kterými se vypořádávají s většími či menšími úspěchy. Práce je zpracována sběrnou metodou dat, kde hlavním zdrojem jsou především zahraniční materiály organizace, která mezinárodně sdružuje odborníky z 35 zemí z oblasti sociálně - právní problematiky¹, a dále výzkumné práce na tomto poli Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, zejména pak práce Kuchařové, Nešporové a Paloncyové. Práce by měla přiblížit oblast evropské úpravy na tomto poli zejména českému čtenáři, jelikož v tomto ohledu ve vazbě na proběhlou evropskou legislativu proběhly v členských zemích EU mnohé změny, které takto souhrnně prozatím nebyly zpracovány.

Před samotnými právními úpravami jednotlivých zemích včetně České republiky začíná práce kapitolou, která by čtenáři měla poskytnout základní filozofický úvod k tomu, jak je pojem rodičovské dovolené propojen s pojmem rovnost, rovné příležitosti, rovnost v sociálních právech a neposlední řadě vazbě na tzv. gender. Podrobněji se věnuje praktickému pojetí

1

genderové rovnosti ve Švédsku, s důrazem poukázat na markantní rozdíl mezi tím, co může pojem genderová rovnost znamenat v praxi a tím, jak málo z toho například vidíme v praxi u nás v České republice.

Další kapitola se věnuje legislativní úpravě rodičovské dovolené v České republice. Úvodní část je věnovaná zavedení rodičovské dovolené do našeho právního řádu, důraz je věnován směrnici Rady č. 96/34/EC a její následné revizi. Pokračuji popisem platné právní úpravy rodičovské dovolené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákoník práce“). V dalším bodu popisuje rodičovskou dovolenou ve funkci důležitého nástroje pracovně právní ochrany, a to hlavně v souvislosti s návratem rodičů do zaměstnání. Pokračuji rozbořem rozsahu čerpání rodičovské dovolené, a to v souvislosti na vliv ekonomicko-sociálních aspektů a také na to, jak rozsah čerpání rodičovské dovolené ovlivňuje rodiče v rozhodování, kdy se vrátit do zaměstnání. Poslední část této kapitoly je věnována tomu, jak institut rodičovské dovolené využívají čeští otci v porovnání s jejich evropskými protějšky. Zaměřuji se zejména na důvody, proč otcové čerpají tak málo rodičovskou dovolenou a pokud ji čerpají, jaké jsou klady a zápory této sociální role muže v rodinném postavení. Další subkapitola se věnuje rodičovskému příspěvku. Seznámí čtenáře s definicí samotného pojmu, podmínkami vzniku nároku na rodičovský příspěvek a možností výdělečné činnosti současně s čerpáním rodičovského příspěvku. Další bod této subkapitoly se věnuje právním změnám v této problematice po 1.1.2007 až do současnosti. Následující subkapitola se již věnuje (jak zmíněno výše) netradičním pracovním režimům. Cílem je především poukázat na rigiditu pracovního trhu v České republice, na malé procento zaměstnávání na zkrácený úvazek, tudíž na to, jak tyto faktory nijak výrazně nenapomáhají sladit pracovní a rodičovské

povinnosti. Závěrečná subkapitola se již zaměřuje na institucionální zabezpečení péče o malé děti v mateřských školách a jeslích a na další možnosti péči o malé děti prostřednictvím neinstitucionálních prostředků.

Třetí kapitola je věnována obecnému pohledu na rodičovskou dovolenou jako nejdůležitějšího nástroje sladování pracovního a rodinného života v zemích EU, jejímu vnímání z hlediska poskytované délky, titulu vzniku nároku, zda je či není poskytován rodičovský příspěvek a flexibility čerpání rodičovské dovolené.

Čtvrtá kapitola se již věnuje úpravám rodičovské dovolené ve vybraných zemích EU a má za cíl nám přiblížit různé spektrum řešení problému harmonizování rodinného a pracovního života pomocí tohoto nástroje rodinné politiky i navazujících institutů v podobě flexibilních pracovních úvazků a možnosti umístit dítě do zařízení předškolní péče. Rozhodla jsem se rozdělit státy dle revidované teorie Esping - Andersena o typologii sociálních států. Některé z těchto států jsou zpracovány podrobněji i s úvodem týkající se rodinné politiky těchto států. Tato kapitola je zakončena subkapitolou, která obsahuje srovnání zemí včetně přehledné tabulky.

V závěrečné kapitole se snažím shrnout výsledek mé práce, nastínit nejvýznačnější body v rámci tématu rodičovské dovolené a dotknout se i úskalí, které tato problematika přináší do běžného života matky v České republice.

I. Filozoficko teoretický úvod a pojem rovnost

Jak jsem již naznačila v úvodu, pojem rodičovské dovolené je úzce spjat s pojmem rovnost. Historickým milníkem pro rovnost v moderních dějinách se stalo osvícenství v 18. století a zejména pak francouzská Deklarace práv člověka a občana z roku 1783, jejíž první článek říká, že lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech², z čehož logicky vyplývá odmítnutí otroctví, poddanství či jakékoli jiné nerovnosti mezi lidmi.

O rovnosti obvykle mluvíme jako o rovnosti v určité oblasti či problematice jako například rovnosti ve vzdělání či v distribuci sociálních dávek. Je však rovnost absolutní? Ne, taková představa není reálná. Rovnost musíme chápat jako kategorii relativní, která naopak toleruje jistou míru nerovnosti. Koncepti rovnosti jako relativní kategorie nalezneme v řadě nálezů ÚS, ten ve svých rozhodnutích zastává akcesorický charakter rovnosti, tedy že rovnost se váže ke konkrétnímu ústavně zaručenému právu. Blíže se této problematice věnuji níže v souvislosti s rovností v sociálních právech.

V rámci typologie pojmu rovnosti rozlišujeme tyto základní koncepce - rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

1.1. Rovnost formální

Koncepce formální rovnosti sahá až do antiky, kde Aristotelovo pojetí rovnosti předpokládá, že spravedlivě znamená všem stejně. Tato koncepce je však velmi abstraktní, individualistická a je založena na neutralitě státu a veřejné moci. Nepřihlíží k rozdílům mezi lidmi, k fyziologickým či sociálním okolnostem, nezajímá se tak o rovnost de facto, ale

²

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.

pouze o rovnost de iure.³ Dle této koncepce by mělo být se stejným zacházeno stejně. Formální rovnost ovšem nevěnuje pozornost zacházení s odlišným objektem. Je zde nutnost výběru vhodného srovnávacího prvku - komparátoru. Při jeho výběru je zásadní účel, pro který je srovnáváno, a množina vlastností, které se zohledňují. Mělo by jít o jakéhosi „univerzálního jedince.“ De facto pak takovým komparátorem bývá heterosexuální muž bílé pleti. Tento fakt bývá často kritizován stran feministické literatury.

Další diskutovanou oblastí formální rovnosti je, že pravidlo „se stejnými má být zacházeno stejně“ neznamena nutně, že s nimi bude zacházeno stejně dobře. Může to naopak znamenat stejně špatné zacházení.⁴ Formální rovnost pak v současné době nachází své uplatnění zejména v oblasti práva procesního. Typické jsou například lhůty pro podání opravného prostředku, které jsou stanoveny pro všechny stejně.

1.2. Rovnost materiální

Cílem materiální rovnosti není jen rovnost zákonná, ale také rovnost reálná. Jestliže je de iure rovné zacházení příčinou faktické nerovnosti, materiální rovnost se domáhá zpětné korekce právní úpravy. Tímto rysem se materiální rovnost zásadně liší od koncepce rovnosti formální. Usiluje o rovnost de facto. Toto pojetí rovnosti zohledňuje individualitu jedince, „jeho pozadí,

³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 11.

⁴ V této souvislosti literatura uvádí známý americký případ z konce šedesátých let Palmer v. Thompson, kdy byla v rámci desegregace stanovena povinnost zpřístupnit zařízení určené pro bílé také černým. Provozovatel bazénu, o který se v tomto případě jednalo, se raději rozhodl bazén uzavřít. Ten se tak stal stejně nepřístupný pro všechny a byla naplněna podmínka stejného zacházení a rovnosti.

vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.“⁵

V rámci materiální rovnosti či na její hranici rozlišujeme také rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

1.3. Rovnost příležitostí

Pilířem rovnosti příležitostí je myšlenka, že nelze dosáhnout faktické rovnosti, pokud mají jednotliví lidé startovat z různých pozic. Tento model usiluje o rozpoznání odlišností mezi jednotlivci a o vyrovnání startovních pozic. Rovnost příležitostí se tak liší od obou předchozích koncepcí tím, že v sobě zahrnuje jistou aktivitu, především ze strany vlády či veřejné moci. Tato aktivita je ovšem často ekonomicky velmi nákladná a je určena pouze omezenému množství recipientů. Takto se tvorba rovných příležitostí stává vlastně druhem pozitivních opatření, jejichž smyslem je úmyslné zvýhodnění určité skupiny.

1.4. Rovnost výsledků

Tento model rovnosti usiluje o dosažení rovných výsledků, o spravedlivější rozdělení výhod, zohledňuje pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a požaduje pro takovou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti.⁶ Je tak pravým opakem formální rovnosti, kterou konečný výsledek vůbec nezajímá. Jedná se o kolektivní typ rovnosti, kdy určujícím činitelem je situace určité skupiny, nikoliv jednotlivce. Oproti rovnosti příležitostí přímo nevyžaduje pozitivní aktivitu státu, proto ji nemůžeme ztotožňovat s pozitivními opatřeními, jejich aplikaci lze ovšem právě rovností výsledků morálně zdůvodnit. Tato koncepce, jež je pokládána za velmi kontroverzní, je často terčem kritiky. Mezi

⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 17.

⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 20.

základní výtky patří myšlenka, že je chybné zabývat se výsledky, aniž by se zkoumaly samotné příčiny. Další slabinou rovnosti výsledků je, že nebere v potaz, zda je jednotlivec v nerovném postavení následkem svobodné vůle (např. tím, že nevěnoval dostatek péle a času studiu) či následkem faktorů, které jsou na jeho vůli nezávislé (jako barva pleti či pohlaví).⁷

1.5 Rovnost v sociálních právech

Je všeobecně přijímáno, že rovnost je lidským právem, pokud však půjdeme ještě dál, můžeme rovnost zařadit na pomezí práv politických, občanských a sociálních.⁸ Sociální právo pak budeme chápat jako nástroje sociální ochrany, tedy právo sociálního zabezpečení, úpravu zaměstnanosti, jakož i ty pracovněprávní předpisy či ustanovení, která jsou projevem sociální ochrany a intervence do soukromoprávních vztahů. Zejména v sociálním právu se často můžeme setkat se situací, kdy nároky jedinců na dávky ze systému sociálního zabezpečení nejsou poskytovány plošně, ale striktně pouze tomu, u koho je identifikována potřeba, jež má daná dávka ze systému sociálního zabezpečení pokrýt. To však neznamená, že by v sociálním právu nebyly respektovány výše uvedené principy rovnosti. Zejména zde je aplikována rovnost v přístupu k jednotlivým systémům, jakož i rovných podmínek pro vznik nároků z těchto systémů. Skutečnost, že systémy sociální ochrany nejsou koncipovány plošně, neodporuje principu rovnosti a nepředstavuje negativní zásah do práv, a to v případě, že v zájmu prosazení materiální rovnosti nebude zvýhodněna určitá primárně znevýhodněná skupina.⁹

⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 21-22.

⁸ JUDr. Kristina Koldinská, Gender a sociální právo. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 8.

⁹ JUDr. Kristina Koldinská, Gender a sociální právo. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 10.

Pojmem rovnosti ve vztahu k rovnosti v sociálních právech se mnohokrát zabýval Ústavní soud České republiky, a jelikož často ve svých nálezech kontinuálně odkazuje již na judikaturu ústavního soudu ČSFR z počátku 90. let 20. století, ráda bych některé stěžejní nálezy a z nich vyplývající právní postuláty, publikovala. Zejména se Ústavní soud věnoval akcesorickému charakteru rovnosti. Ráda bych v této souvislosti zmínila nález pléna Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, který se zabýval tehdy platným zněním zákona o důchodovém pojištění, z.č. 199/1995 Sb. Podle tehdejšího znění zákona se pro účely důchodového pojištění muž považuje za osobu pečující o dítě do věku 4 let, jen pokud ve dvouleté lhůtě od skončení péče podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, ale ženám zákon žádnou takovouto administrativní překážku (tzn. podat přihlášku) neukládal. Právní otázka zněla, zda příslušná ustanovení zákona o důchodovém pojištění porušují zásadu rovnosti v právech, obecně vyjádřenou v čl.1 Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), a konkretizovanou v odst.1 čl.3 LZPS. V nálezu je zajímavý bod 25, který odkazuje na nález Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92 včetně ztotožnění s dalším nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/95, kdy Ústavní soud mj. konstatoval, že nerovnost v sociálních vztazích, má-li se dotknout základních lidských práv, musí dosáhnout intenzity, zpochybňující, alespoň v určitém směru, již samu podstatu rovnosti. To se zpravidla děje tehdy, je-li s porušením rovnosti spojeno i porušení jiného základního práva. Ústavní soud tedy zastává takový názor, že aby se nerovnost v sociálních vztazích dotýkala základních lidských práv, „musí dosáhnout intenzity zpochybňující alespoň v určitém směru již samu podstatu rovnosti.“ K takovému stavu dojde podle ÚS v případě, že je vedle rovnosti porušeno i jiné základní lidské právo. Ústavní soud tedy odmítl absolutní chápání

principu rovnosti a pojal rovnost jako kategorii relativní, jež vyžaduje zejména odstranění neodůvodněných rozdílů a vyloučení libovůle. Obsah principu rovnosti tím posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv. Právní rozlišování v přístupu k určitým právům tedy nesmí být projevem libovůle, neplyne z něj však kategorický závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo. Odtud plyne zmiňovaná akcesorita. Rovností neakcesorickou potom rozumíme rovnost, jež zásadně vylučuje diskriminaci ve vztahu k určitým standardům. Pokud tedy chceme hovořit o garanci stejného přístupu k právům, můžeme uvažovat spíše o rovnoprávnosti než o rovnosti. Být rovnoprávný znamená, že nejdou činěny rozdíly, že nedochází k diskriminaci a že s jednotlivci je zacházeno rovným způsobem.¹⁰

Oproti výše uvedenému nálezu ÚS sp. Zn. Pl. ÚS 42/04 však Ústavní soud nedošel k podobnému závěru v jiné věci, kdy bylo napadeno jako neústavní ustanovení §32 zákona č. 155/1995 Sb., jímž se upravuje důchodový věk pro starobní důchod. Dle tohoto ustanovení se důchodový věk žen snižuje u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí, zatímco u mužů zákon takový postup nepředpokládá. Tento nález shledává jako velmi problematický Koldinská,¹¹ kdy poukazuje i na judikaturu ESD, kde se objevil argument podobný, a to že zrušení odstupňování důchodového věku dle počtu vychovaných dětí pouze pro ženy by znamenalo pouze odstranění výhody pro ženy, aniž by muži nabyli jiných výhod. V tomto souhlasím s kritikou Koldinské. Pokud se zamyslím nad důvodem, proč je u žen snížen důchodový věk a budu zcela objektivně posuzovat náročnost období výchovy dětí, tak zcela jistě i na muže v tuto chvíli připadá nemalá zátěž. Jelikož

¹⁰ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. s. 46.

¹¹ JUDr. Kristina Koldinská, Gender a sociální právo. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 171.

často, jak je několikrát níže v této práci zmíněno, po dobu rodičovské dovolené je žena bez příjmu (vynecháme-li pobírání rodičovského příspěvku), ztěžuje se pak ekonomická situace rodiny a muži jsou pod větším tlakem stran jejich chlebobáčovství. Není výjimkou, že muži pracují přesčasy, mají další zaměstnání, kromě svého hlavního. A pokud ne, pořád je zde psychologický faktor - stres. Stres z toho, aby rodinu dobře zabezpečil, ten se zcela jistě objeví u každého zodpovědného rodiče - otce. Pokud jsou tedy ženy takto zvýhodněny, měli by být i muži, otci vychovaných dětí a rovnost je zde tedy zcela na místě.

1.6 Genderová rovnost

K dotvoření obrazu o pojmu rovnosti, a to zejména v pracovním právu a v sociální oblasti, se nyní budu věnovat pojmu gender, genderová rovnost. Ten se používá k vystižení sociálních odlišností mezi muži a ženami, které jsou dány společensky, historicky a kulturně, mění se v průběhu času a odrážejí se v psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi mužem a ženou. Gender musíme odlišovat od pojmu pohlaví, neboť ten se vztahuje na rozdíly, které jsou mezi muži a ženami biologické.

Genderová rovnost byla v minulosti definována jako stav, kdy jsou oběma pohlavím garantována de iure rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a zacházení ve všech oblastech života. Avšak, jak již bylo uvedeno výše, rovnost de iure nevede automaticky k faktické rovnosti. Životní podmínky mužů a žen se liší - a zde již se dotýkáme hlavního tématu, a to rodiny, postavení ženy jako matky. Tyto rozdíly by neměly mít negativní vliv na životní podmínky jak žen, tak mužů, neměly by vést k jejich diskriminaci a měly by přispívat k vyrovnané dělbě moci.

Genderová politika není synonymem pro stejnost, při které se normou stávají podmínky a životní styl mužů.

Strategie pro rovnost žen a mužů je pracovním programem Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů pro období 2010-2015. Jedná se o komplexní rámec Komise pro prosazování rovnosti žen a mužů do všech jejích politik pro následující tématické priority:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy;
- stejná odměna za stejnou;
- rovnost v rozhodování;
- důstojnost, integrita a konec genderovému násilí;
- prosazování rovnosti žen a mužů mimo oblast EU

Rodičovská dovolená je úzce spjata s pojmem genderové rovnosti, a to v rovném přístupu k ní, délky a podmínek jejího čerpání, jak pro otce, tak pro matky. Není to však institut, který by byl na úrovni politiky Evropské Unie zakotven dlouho, čemuž se budu věnovat blíže v následující kapitole.

Dne 15.7.2014 byl do funkce předsedy Evropské komise zvolen Jean - Claude Juncker, který si klade za cíl prosadit novou evropskou směrnicí v této oblasti.¹²

1.6.1 Genderová rovnost v praxi a její švédské pojetí

Jak bude uvedeno níže, Švédsko je zemí, kde je rodičovská dovolená (spolu s Finskem) institutem s vlastností *nomen omen*. To je samozřejmě důsledek toho, že vnímání a teoretický základ toho, na čem rodičovská dovolená stojí, je ve společnosti hluboce

¹² http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_cs.pdf#page=9

zakořeněné a rovnost pohlaví je žádána a podporována. Úřad ombudsmana pro genderovou rovnost existuje ve Švédsku od roku 1980. Do konce roku 2008 mělo Švédsko několik ombudsmanů pro různé aspekty diskriminace (na základě etnicity, sexuální orientace, zdravotního handicapu, pro rovnost žen a mužů, aj). Od 1. 1. 2009 se tyto úřady sloučily a existuje už jen ombudsmanka pro rovnost¹³. Zároveň byl přijat antidiskriminační zákon¹⁴, který stanovil následující cíle genderové rovnosti

- rovná distribuce moci a vlivu žen a mužů na společnost
- ekonomická rovnost
- rovné rozdělení neplacené a domácí práce, stejná zodpovědnost mužů a žen za ně
- skoncování s mužským násilím na ženách

Na plnění cílů dohlíží Ministerstvo pro integraci a genderovou rovnost.

Legislativně je pak podporována genderová rovnost stanovováním povinností zaměstnavatelů, například zákonnou povinností organizací nad 25 zaměstnanců je vytvářet plán genderové rovnosti jednou za tři roky. Tento plán je často vyžadován jako součást výběrových řízení ve veřejném sektoru, ale stále častěji i v soukromém. Důležitou součástí plánu je rovné odměňování.

Na tuto zákonnou povinnost dohlíží Úřad ombudsmana pro rovnost¹⁵, který namátkově plány kontroluje. Odhadem takto podrobně zkoumá cca 10 000 plánů ročně. V případě nedodržování zákona je udělována finanční sankce a nařizovány aktivní kroky k nápravě (vládní Komisí pro rovné příležitosti).

¹³ 1. října 2011 jmenována Agneta Brobergová, jíž mandát vyprší v roce 2017, www.severskelisty.cz

¹⁴ http://www.aperio.cz/data/1/Sweden_new_discrimination_law.pdf

¹⁵ <http://www.do.se/>

Genderová rovnost se významně promítá do rodinné politiky státu. Cíl švédské rodinné politiky je koncipován jako "vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích".

Švédští zaměstnavatelé mají za povinnost umožnit všem svým zaměstnaným rodičům s malými dětmi, ženám i mužům, včetně vedoucích pracovníků, práci na částečný úvazek a flexibilní uspořádání práce.

II. Legislativní úprava rodičovské dovolené v České republice

1. Zavedení rodičovské dovolené do našeho právního řádu a směrnice Rady č. 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu

Rodičovská dovolená je pracovněprávní institut. Do našeho právního řádu byl zaveden novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. ze dne 1.1.2001. Nahradil institut další mateřské dovolené, který byl s účinností k tomuto datu zrušen.¹⁶

Tímto se naše právní úprava dostala do souladu se směrnicí č. 96/34/EC, o rodičovském volnu. Dle této směrnice bylo právo na rodičovské volno individuálním a zároveň nepřenosným právem každého z rodičů. Současně směrnice zakotvila nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě pro oba rodiče současně. Stejné právo směrnice přiznala i osobám, které dítě převzaly do své péče.

Směrnice 96/34/EC, byla velmi významným aktem ES v oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Zásada rovnosti má v zemích EU již letitou tradici a představuje klíčový princip práva EU. V primárním komunitárním právu byl tento princip posílen Amsterodamskou revizí Smlouvy o založení Evropského společenství z 2. října 1997, kde byla pozměněna část I. SES.¹⁷ Dle směrnice o rodičovském volnu by muži měli být

¹⁶ Podle bodu 5 čl. II přechodných ustanovení zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další zákony, se doba další mateřské dovolené ode dne účinnosti tohoto zákona, tj. od 1.1. 2001, posuzovala jako doba čerpání rodičovské dovolené.

¹⁷ Článek 2 stanoví, že úkolem Společenství je vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat rovné zacházení s muži a ženami. V článku 3 jsou dále uvedeny činnosti ES a v jeho druhém odstavci je opět zdůrazněna zásada rovného zacházení: "Společenství usiluje o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovné zacházení s muži a ženami.". Novelizovaný článek 13 pak ještě zmocňuje Radu aby na návrh Komise po konzultaci Evropským parlamentem učinila jednomyslně opatření k potírání diskriminace na základě pohlaví. Princip zásady rovnosti je dále zakotven v těchto předpisech :

podporování tak, aby na sebe vzali stejný díl rodičovských povinností jako ženy. Ke směrnici byla připojena Rámcová smlouva o volnu, stanovující minimální požadavky v této oblasti. Cílem bylo dosažení společného sdílení rodinných povinností oběma rodiči pro zlepšení rovného postavení na trhu práce a stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti.

2. Zrušení směrnice 96/34/ES a to novou Směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS

Dne 8.3.2010 dostála právní úprava rodičovské dovolené z zemích EU nový rozměr. Původní směrnice o rodičovském volnu byla zrušena a nahrazena novou úpravou, tj. Směrnicí Rady 2010/18/EU, která vyšla v úředním věstníku L 68. Touto směrnicí se provádí revidovaná rámcová dohoda uzavřená mezi evropskými sociálními partnery dne 18. června 2009.

Pracovníci mají právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte. Tuto dovolenou mohou čerpat až do doby, kdy dítě dosáhne věku stanoveného vnitrostátními právními předpisy a/nebo kolektivními smlouvami, ale nejvýše osmi let.

-
- Směrnice Rady č. 75/117/EEC ze dne 9. 2. 1976 o sladění zákonů členských s tátů týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy
 - Směrnice Rady č. 76/207/EEC ze dne 9. 2. 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky, služební povýšení a pracovní podmínky
 - Směrnice Rady č. 86/613/EEC ze dne 11.12.1986 o provádění zásady stejného zacházení s muži a ženami v samostatně výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství
 - Směrnice Rady č. 92/85/EEC ze dne 19. 10. 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí V rozporu s touto směrnicí je úprava možnosti zaměstnavatele zrušit se zaměstnankyněmi pracovní poměr ve zkušební době, a to z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu.
 - Směrnice Rady č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Tato směrnice se vztahuje stejnou měrou na všechny pracující muže a ženy, bez ohledu povahu pracovního vztahu (pracovníky se smlouvou na dobu neurčitou, na dobu určitou, pracovníky na částečný úvazek či osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce).

Právo na rodičovskou dovolenou se přiznává na dobu nejméně čtyř měsíců. V zásadě musí mít možnost čerpat rodičovskou dovolenou každý pracovník, toto právo by tedy mělo být nepřenosné z jednoho rodiče na druhého. Přenos práv však může být povolen pod podmínkou, že každý rodič bude čerpat alespoň jeden z těchto čtyř měsíců.

Bliže se revizi této směrnici věnuji níže v kapitole č. III. bod 2.

3. Současná právní úprava rodičovské dovolené v České republice

Institut rodičovské dovolené je upraven v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a je systematicky zařazen do části osmé - Překážky v práci, hlavy první - Překážky v práci na straně zaměstnance § 196.¹⁸ Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout matce dítěte v rozsahu, o jaký požádá, a to po skončení mateřské dovolené (ta se poskytuje v délce 28, popřípadě 37 týdnů). Tento nárok trvá až do tří let věku dítěte.

Otci dítěte je zaměstnavatel povinen poskytnout na jeho žádost rodičovskou dovolenou od narození dítěte po dobu, o kterou požádá, ale také on ji může čerpat nejdéle do tří let věku dítěte.¹⁹ Pokud otec pečuje o dítě již od narození, mohou nastat případy, kdy čerpá peněžitou pomoc v mateřství. Peněžitá pomoc se

¹⁸ § 196 Rodičovská dovolená - K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

¹⁹ Bliže o situaci otců na rodičovské dovolené viz níže podsekce 6. této kapitoly.

poskytuje svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému zaměstnanci, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela. Bude ji dostávat i zaměstnanec, 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 či na základě písemné dohody s matkou, že bude pečovat o dítě. Podpůrčí doba ve všech výše uvedených případech u otců je 22 týdnů.

Rodičovskou dovolenou také mohou oba rodiče čerpat současně. Právě možnost jejího využití oběma rodiči (současně či jejich vystřídání) je velmi důležitá. Za situace, kdy rodičovskou dovolenou využívají pouze matky, dochází k jejich znevýhodnění na pracovním trhu, jelikož jejich zaměstnavatel ztrácí po dobu jejich rodičovské dovolené pracovní sílu, kterou musí nahradit. Ale v případě, že na rodičovskou dovolenou může nastoupit i otec, zaměstnavatel již nemá jistotu, že muži jsou lepší zaměstnanci proto, že u nich nehrozí absence v práci z důvodu rodinných povinností. To by se následně promítlo i do celkové zaměstnanosti žen, kde by nejistota zaměstnavatele ve vztahu jak k ženám-matkám, tak k mužům-otcům způsobila minimalizování restrikcí vůči ženám.

4. Návrat do zaměstnání - pracovněprávní ochrana během rodičovské dovolené

Zaměstnanci nemohou být diskriminováni z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Vrací-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, přiznává jim zákoník práce

právo, aby byli zařazeni na jejich původní práci a pracoviště.²⁰ Není-li to možné, protože práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, protože nemá práci odpovídající pracovní smlouvě, může se se zaměstnancem dohodnout na změně pracovní smlouvy.

Nedohodne-li se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy a zaměstnanec jinou práci nekoná, půjde o ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to po celou dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje. Překážka v práci na straně zaměstnavatele trvá i tehdy, nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy z objektivních důvodů, které nemůže žádným způsobem ovlivnit.

Situace zaměstnavatele je v tomto případě komplikována skutečností, že v době, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, jsou v tzv. ochranné době a zaměstnavatel jim, až na výjimky, nemůže dát výpověď. Zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří jsou v ochranné době z důvodu rodičovské dovolené je možné dát výpověď pouze z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr²¹, anebo z důvodu

²⁰ § 47 Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

²¹ § 55 Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,
a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

organizačních změn podle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Ještě výrazněji jsou chráněni zaměstnankyně po dobu čerpání mateřské dovolené a zaměstnanci po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené matky. Takové zaměstnankyni nebo zaměstnanci není možné dát výpověď ani z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud jim byla výpověď z takového důvodu dána ještě před tím, než nastoupili na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by skončila v době mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Pracovníci, kteří se vracejí po čerpání rodičovské dovolené do práce, jsou také zákoníkem práce chráněni, jejich ochrana však je poněkud slabší než ochrana po návratu do práce z mateřské dovolené nebo z rodičovské dovolené čerpané zaměstnancem v rozsahu mateřské dovolené. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají v tomto případě v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce právo, aby jim zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy, nemají však už právo být zařazeni na jejich původní práci a pracoviště.

Také v tomto případě platí, že nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, může se se zaměstnancem dohodnout na změně pracovní smlouvy podle § 40 zákoníku práce a nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy a zaměstnanec nekoná jinou práci zaměstnavatelem přidělovanou, jde o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Postavení zaměstnance je však v tomto případě slabší a postavení zaměstnavatele silnější. Zaměstnavatel může v tomto případě dát zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr a navíc, dosáhlo-li dítě zaměstnance věku tří let, skončila tím ochranná lhůta. Není-li již zaměstnanec v ochranné lhůtě, může s ním zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí ze všech důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Mimo jiné může v tomto případě dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď také z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, tj. z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, který v případě návratu zaměstnance z rodičovské dovolené, se objevuje bohužel velmi často.²²

Je na místě upozornit na diskuse o předčasném ukončení rodičovské dovolené, které může přivést zaměstnavatele do složité situace – např. pokud zaměstnankyně požádá o čerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte a pak oznámí, že nastoupí do práce již ve dvou letech jeho věku. Zaměstnavatel mohl přijmout

²² NS 21 Cdo 4411/2007 (SJ 51/2009): Nenastoupila-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené [red.: nyní rodičovské dovolené] do práce, která jí byla poskytnuta podle § 157 odst. 2 věty první zák. práce [red.: nyní § 196 ZPr], jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemohlo být její jednání považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně [red.: nyní porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci]), a tedy ani důvodem k rozvázání pracovního poměru.

SD EU, C-149/10: Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody o rodičovské dovolené, uzavřené dne 14. 12. 1995 a tvořící přílohu směrnice 96/34/ES ze dne 3. 3. 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice 97/75/ES ze dne 15. 12. 1997, nemůže být vykládáno v tom smyslu, že poskytuje dítěti individuální nárok na rodičovskou dovolenou. Ustanovení 2 bod 1 uvedené rámcové dohody nemůže být vykládáno v tom smyslu, že narození dvojčat zakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídající počtu narozených dětí. Ve světle zásady rovného zacházení toto ustanovení nicméně ukládá vnitrostátnímu zákonodárci povinnost zavést režim rodičovské dovolené, který rodičům dvojčat zajistí v závislosti na situaci existující v dotyčném členském státě zacházení, které bude řádně zohledňovat jejich zvláštní potřeby. Je věcí vnitrostátního soudu, aby ověřil, zda vnitrostátní právní úprava tento požadavek splňuje, a případně poskytl v co největším možném rozsahu výklad této vnitrostátní právní úpravy, který bude v souladu s právem Unie.

na stanovenou dobu jiného zaměstnance, který se spoléhá, že jeho pracovní poměr bude trvat po celou sjednanou dobu. Je možno upozornit na judikát (13 Co 413/95) vycházející z názoru, že zaměstnavatel není povinen kdykoliv akceptovat předčasné ukončení rodičovské dovolené zaměstnankyně či zaměstnance.²³

5. Rozsah čerpání rodičovské dovolené

Podle dostupných údajů ženy čerpají rodičovskou dovolenou nejčastěji do tří let věku dítěte, což znamená její maximální čerpání. V této kapitole je přesnější mluvit o ženách, protože čerpání rodičovské dovolené muži je stále ještě nepatrné, jak popisují v další podsekci této kapitoly (průměr čerpání rodičovské dovolené otci se stále pohybuje pouze kolem 1% ze všech oprávněných respondentů).

K dřívějšímu návratu do zaměstnání dochází ojediněle. Můžeme však pojmenovat několik situací, za kterých se matky vrací do zaměstnání dříve:

- Ženy s vyšší kvalifikací a vzděláním, a to z důvodu snahy udržet si již dosaženou pracovní pozici a tím i možnost vyššího finančního ohodnocení, které se s danou pozicí pojí. Statistické údaje v této souvislosti hovoří o tom, že se do tří let věku dítěte vrátí ke svému původnímu zaměstnavateli 63% žen s vysokoškolským vzděláním oproti pouhým 26% žen se základním vzděláním nebo vyučením. Celkově se pak vrátí po dohodě k původnímu zaměstnavateli

²³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 269

80% vysokoškolsky vzdělaných žen a pouhých 43% žen se základním vzděláním nebo vyučením.²⁴

- Na pracovišti se uvolní dobrá pracovní pozice, kterou by žena mohla vykonávat,
- z důvodu, že mzda ženy je pro rodinu zásadním příjmem. Tento aspekt se projevuje výrazně v situaci, kdy partner ženy je nezaměstnaný. Je však nutno zdůraznit, že příjmy, jako sledovaná determinanta, určitě jistý vliv prokazují, ale pouze v určitých ukazatelích, a to hlavně pro velkou provázanost této determinanty se vzděláním a kvalifikací. Vyšší vzdělání a kvalifikace, spojené s lepším finančním ohodnocením poté motivují ženy ve směru potřeby nesetrvávat dlouho na rodičovské dovolené a najít si tak všestranně vyhovující zaměstnání i v době, kdy právě řeší sladování rodiny a zaměstnání.
- V podniku, který se nachází v regionu s vysokou nezaměstnaností a navíc prochází transformací v jinou společnost. Ženy, které se nevrátí v období transformace a nepřejdou pod novou společnost, prakticky ztrácí jistou zaměstnání.
- Možnost zajištění dostupné péče o dítě mladší tří let²⁵.

Pracovněprávní aspekty předčasného návratu do zaměstnání

Rozhodne-li se zaměstnanec pro předčasný návrat do práce z rodičovské dovolené, je třeba se o tom nejdříve dohodnout se zaměstnavatelem. Ten totiž nemá povinnost jej v takovém případě zaměstnat. Často to není ani možné, protože s tím organizačně nepočítal. Pokud by tudíž zaměstnavatel nesouhlasil s předčasným

²⁴ Zdroj: <http://www.genderstudies.cz>

²⁵ K této problematice blíže v kapitole týkající se rodičovského příspěvku.

návratem, je třeba respektovat původní ujednání. Nejsou ale řídké ani opačné případy, kdy zaměstnavatel s žádostí o návrat do práce kontaktuje zaměstnance ještě dříve, než mu rodičovská dovolená skončí.

Dochází ovšem i k případům, že ženy po skončení rodičovské dovolené čerpají ještě rok pracovního volna, pokud to jejich zaměstnavatel umožňuje. Nezřídka volí tento postup ženy v zaměstnáních, kde mají nižší výdělků a vyšší náklady na dojíždění do zaměstnání, či nevyhovující pracovní dobu. Pokud je zaměstnavatel přesvědčen, že se žena po poskytnutém dalším volnu vrátí, vychází jí obvykle vstříc. Může se i stát, že zaměstnavatel čerpání dalšího volna po skončení rodičovské dovolené sám navrhne, a to v případě, že má zájem zaměstnance zaměstnat, ale aktuálně pro něj nemá vhodnou pracovní pozici. V průběhu tohoto volna se pak obvykle na základě přirozené fluktuace zaměstnanců vhodné místo najde, čímž dochází ke spokojenosti jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance.

6. Čerpání rodičovské dovolené otci - porovnání České republiky s vybranými zeměmi Evropské unie

Otců, kteří využívají v České republice možnost čerpat rodičovskou dovolenou je stále ještě málo. V evropském kontextu patříme mezi země, které tuto možnost legislativně umožnily poměrně pozdě, a to až v roce 2001. Daleko dříve byla tato možnost uzákoněna a využívána ve skandinávských zemích, kde otcové pečovali o své malé děti formou rodičovské dovolené již od 70. let 20. století. Počet otců v České republice využívající tuto možnost však postupně stoupá. Přesné údaje od zaměstnavatelů není možné získat, proto se při výzkumech vychází z databáze Ministerstva práce a sociálních věcí o příjemcích státní sociální

podpory, konkrétně příjemců rodičovského příspěvku.²⁶ Nejnovější údaje jsem pro tuto práci dohledala za rok 2012, kdy počet mužských příjemců rodičovského příspěvku byl 5200.²⁷ Ale i v západní Evropě tvoří muži na rodičovské dovolené pouze 1-2% všech osob, které se o děti starají. Nejvíce se muži zapojují do péče o dítě v raném věku ve skandinávských zemích (Švédsko, Norsko, Island), kde byla zavedena takzvaná otcovská kvóta. Část rodičovské dovolené je vyhrazena otci a pokud ji nevyužije, ztrácí rodina na tento podíl placeného volna nárok.²⁸ Zde alespoň část rodičovské dovolené využije zhruba 80 % mužů, kteří na ni mají nárok. Nicméně i v severských zemích platí, že péči o dítě se věnují více ženy a to zhruba v 90 procentech.

Malý počet českých otců čerpajících rodičovskou dovolenou je zcela jistě ovlivňován konzervativním pohledem české společnosti na tradiční zachovávání mužských a ženských rolí. Žena je vnímána jako pečovatelka, která se více věnuje rodině a dává jí přednost před prací, muž je vnímán jako živitel rodiny, který naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, a to i na úkor rodiny. Výsledkem tohoto je, že muži, kteří se dítěti věnují od útlého věku a jsou schopni se o něj kompletně postarat vzbuzují zájem veřejnosti. A naproti nim existuje spousta mužů, kteří se o své dítě postarat nedokážou, okolí to vnímá neutrálně a nikdo se nad tím nepozastavuje. Tomuto modelu vnímání však nepřispívají ani samotné ženy. V průzkumu bylo zjištěno, že

²⁶ Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené. [Reconciling Family and Work. Families with Fathers Taking Parental Leave.]. / Olga Nešporová - Praha: VÚPSV, 2005, s. 12,13

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí pro Český rozhlas
http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/otcu-na-rodicovske-dovolene-mirne-pribylo-podle-pruzkumu-si-to-ale-vetsina-zen-nepreje--1312469

²⁸ Délka otcovské kvóty ve Švédsku dva měsíce, v Norsku měsíc a na Islandu tři měsíce.

plných 63 % žen by nesouhlasilo s rodičovskou dovolenou otce, souhlas by svému partnerovi poskytlo pouze zhruba 24 % žen.²⁹

Hlavními důvody odchodu mužů na rodičovskou dovolenou jsou tyto:

- nejčastěji ekonomické - vyšší příjem matky, či dokonce nezaměstnanost otce,
- silný motiv otce pečovat o dítě³⁰,
- vědomí, že muž si bude moct při rodičovské dovolené přivydělat, zatímco u ženy by to z různých důvodů možné nebylo.

Nejde nikdy o jeden jediný důvod, ale vždy jde o jejich kombinaci, kdy rodiče musí pečlivě zvážit veškerá pro a proti. Řešení se také značně liší v souvislosti s tím, jak dlouho otec na rodičovské dovolené je a o kolik se musí postarat děti a nezanedbatelnou roli hrají i osobnostní rysy matek a otců, kteří se takto rozhodují.

Zde vyvstává otázka, jak mají péči o rodinu a domácnost rodiče rozvrženu, pokud zůstává otec doma. Nezbyvá než konstatovat, že k výměně rolí zde nedochází, můžeme však mluvit o jejich sdílení. Muži mají v této roli lehčí pozici, protože se mohou spolehnout na pomoc ženy. Ženy z těchto rodin v době, kdy nepracují, partnerům intenzivně pomáhají, a to ve vyšší míře, než jak muži pomáhají svým partnerkám na rodičovské dovolené. Prioritou mužů na rodičovské dovolené je péče o dítě. Věnují se dětem velmi intenzivně, péče o domácnost ustupuje do pozadí. Navíc je dokázáno, že muži většinou nezastanou v domácnosti takové množství práce, jako kdyby byla doma jejich partnerka.

²⁹ Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené. [Reconciling Family and Work. Families with Fathers Taking Parental Leave.]. / Olga Nešporová - Praha: VÚPSV, 2005, s. 22

³⁰ Ve čtvrtině všech případů.

Za největší klady lze považovat, že si muži vybudují během rodičovské dovolené velmi blízký vztah se svými dětmi, odhalí kolik práce se „skrývá“ v domácnosti, což podporuje další sdílení pomocné role mužů v domácnosti. Dochází také k upevnění rodiny, která je v této situaci nucena k větší vzájemné pomoci.

Negativa jsou vnímána mírněji a celkově je více vnímají ženy. Mezi nejčastější zápory vnímaná muži patří náročnost zvládnout péči o dítě a zároveň i zastat i práci v domácnosti. Ženy nejhůře snáší nástup do zaměstnání ve chvíli, kdy si dítě ještě stále vyžaduje jejich pozornost. Z toho vznikají následné pocity zklamání, sebeobviňování, že jsou špatnými matkami, protože péči o dítě přenechaly otci. S tím souvisí i další stížnost těchto žen a to ta, že si dítěte dostatečně neužily. Další negativum ženy vidí v náročné situaci, která je již popsána výše, že po návratu domů je sice o dítě otcem výborně postaráno, ale na ně místo odpočinku čeká práce v domácnosti, kterou muž nestihl.

Na úrovni evropských států byly přijaty různé prostředky na podporu otců, aby čerpali rodičovskou dovolenou. Jedním prostředkem je poskytnou otci jeho individuální právo na kvotu z délky rodičovské dovolené a pokud ji nevyužijí, tak propadá, nelze ji čerpat např. druhým rodičem. Další možností je poskytnout určitou formu bonusu za to, že otcové čerpají rodičovskou dovolenou. Švédsko před nedávnem zavedlo bonus pro rovnost pohlaví, která motivuje rodiny, aby si rodičovskou dovolenou čerpali jak otec, tak matka, rovnoměrně.

V Německu, pokud si otec vyčerpá minimálně dva měsíce rodičovské dovolené, tak se celkové výše rodičovského příspěvku rozšíří na 14 měsíců.

Ale i v České republice se začíná mezi muži toto téma diskutovat, a to hlavně v souvislosti s otázkou aktivního

otcovství. Mnoho otců přichází na to, že tradiční pohled muže živitele rodiny přináší jedno jisté úskalí či nebezpečí, a to odpoutání otce od rodiny, zejména pak nenavázání kontaktu s dítětem v jeho útlém věku. Výzkum agentury Mediaresearch v roce 2013 zjistil, že každý desátý muž v ČR chce na rodičovskou dovolenou. Hlavním důvodem k tomu je přání navázat se svými dětmi intenzivní vztah od nejútlejšího věku, ale bariérou k tomuto rozhodnutí je pak finanční ztráta. V České republice existuje velmi zajímavý projekt se jménem: "Táta na plný úvazek"³¹, který vznikl pod záštitou Ligy otevřených mužů. Tento projekt má široký záběr v této oblasti, a to od formy informační až po organizování různých seminářů a aktivit pro rodiny, ale také speciálně pro otce s dětmi.

7. Rodičovský příspěvek

7.1. Vymezení pojmu

Rodičovský příspěvek je peněžitou opakující se obligatorní dávkou státní sociální podpory dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Je to dávka netestovaná, to znamená poskytovaná bez ohledu na výši příjmu. Jeho účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti. Stát se jím podílí na nákladech potřebných k zajištění výživy a základních osobních potřeb rodiče v době, kdy osobně celodenně pečuje o malé dítě. Lékařské, sociologické a psychologické výzkumy totiž potvrdili, že první roky života dítěte jsou rozhodující nejen pro jeho fyzický vývoj, ale též pro rozvoj psychický a pro celkový rozvoj osobnosti a zformování

charakteru člověka.³² Z rozborů zaměstnanosti mladých matek vyplývá, že vzhledem k časté nemocnosti dětí je jejich ekonomická činnost značně problematická, protože u zaměstnavatelů nalézáme neochotu tyto ženy zaměstnávat. Proto je rodičovský příspěvek dávkou velmi důležitou a často oprávněnými rodiči využívanou.

7.2. Nárok na rodičovský příspěvek

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220.000,- Kč.³³

7.2.1 Osobní celodenní a řádná péče

Co se týče podmínky osobní celodenní a řádné péče, zkoumá se pouze u dítěte, které zakládá nárok na tuto dávku. Podmínka osobní celodenní péče o dítě se považuje rovněž za splněnou, pokud:

- o dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- o dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na

³² Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 193

³³ §30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění

vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,

- o zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- o dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV³⁴,
- o rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje

7.2.2 Trvalý pobyt na území České republiky

Podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky musí být splněna u oprávněné osoby a u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.

Znamená to, že podmínku hlášení k trvalému pobytu na území České republiky musí splnit rodič, kterému nárok vzniká, avšak ostatní osoby, které tvoří rodinu, tj. manžel a dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, už tuto podmínku splňovat nemusejí. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout Magistrát hlavního města Prahy nebo krajský úřad.³⁵

7.2.3 Další podmínky pro vznik nároku na rodičovský příspěvek

³⁴ Stupně dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

³⁵ Prominutí je správním uvážením – tj. nevztahuje se na něj správní řád.

Rodičovský příspěvek může být přiznán kterémukoliv z rodičů. Při péči o totéž dítě však dávka náleží pouze jednomu, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Pokud by se rodiče nedohodli, určí jednoho z nich úřad státní sociální podpory, který má v kompetenci rozhodování o rodičovském příspěvku.

Pokud byl rodiči vyplacen rodičovský příspěvek a přitom nebyly splněny podmínky pro jeho výplatu, je rodič povinen vrátit úřadu státní sociální podpory vyplacené částky rodičovského příspěvku, které mu nenáležely.

Rodičovský příspěvek rodiči zásadně 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 ode dne narození dítěte.

Rodičovský příspěvek náleží i v kalendářním měsíci, v němž:

- o dítě se narodilo,
- o rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- o osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- o dítě dovršilo věk 4 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
- o dítě nebo rodič zemřeli,
- o rodič převzal do péče vlastní dítě, které předtím bylo na základě rozhodnutí příslušného orgánu svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo umístěno v ústavu nebo bylo více než 3 kalendářní měsíce v péči zdravotnického zařízení.

Zákonem č. 366/2011 Sb. bylo s účinností od 1. ledna 2012 vloženo do zákona ust. § 54a, umožňující novou sankci postihující rodiče, kteří neposílají dítě pravidelně do školy. Jestliže rodič neplní řádně své povinnosti související s povinnou školní docházkou u staršího dítěte, může přijít o část rodičovského příspěvku, který pobírá na nejmladší dítě v rodině. Krajská pobočka Úřadu práce může tomuto rodiči strhnout 22 800 Kč z pobíraného rodičovského příspěvku. Jde o případy, kdy za neplnění povinností souvisejících s řádným plněním povinné školní docházky staršího dítěte v rodině byla alespoň jednomu z rodičů pravomocně uložena sankce podle zákona č. 201/1990 Sb.³⁶

7.3. Možnost a způsoby přivýdělku v souběhu s čerpáním rodičovského příspěvku

Od 1. ledna 2004 došlo k právní úpravě rodičovského příspěvku k důležité změně spočívající v tom, že zákon již neomezuje výdělečnou činnost rodiče. Dávku je možno pobírat i tehdy, je-li rodič výdělečně činný a jeho příjem může být jakkoli vysoký. Musí však zajistit řádnou osobní celodenní péči o dítě v podmínkách, jak byly vymezeny v oddíle 2.1.

7.4. Historické změny v zákoně o státní sociální podpoře týkající se rodičovského příspěvku

Významnou změnou byla novela zákona o státní sociální podpoře, která zvýšila účinností od 1.1.2007, a to na Kč 7.582,-. Při výpočtu jeho výše se již nevycházelo z částky životního minima, jako v předcházející platné úpravě, ale z průměrné

³⁶ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 195

měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje.³⁷ Tuto částku vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením.

Další důležitou změnou bylo zavedení třírychlostního modelu čerpání rodičovského příspěvku od 1.1.2008

Třírychlostní model čerpání rodičovského příspěvku byl součástí zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů. Tento model byl v oblasti sociální politiky oproti předešlé úpravě velkou reformou, která již umožnila flexibilnější rozhodování rodičů ve sladování práce a rodinného života.

Změny účinné od 1.1.2008

- Délka čerpání peněžité pomoci v mateřství (PPM)³⁸ byla sjednocena na 28 týdnů pro vdané a osamělé matky. Byla zde nutnost přijmout opatření k tomuto sjednocení z důvodu srovnání podmínek vdaných a osamělých matek, protože nyní se cca 30% všech dětí rodí mimo manželství a předchozí úprava tak diskriminovala vdané matky (u svobodných matek byla délka čerpání PPM 37 týdnů, oproti 28 týdnům u vdaných matek).
- Délka 37 týdnů zůstala zachována pouze při vícečetném porodu.

³⁷ Výše rodičovského příspěvku činila v roce 2006 Kč 3.696,-- , a byl-li rodič sám nezaopatřeným dítětem, pak 3. 897,-- Kč měsíčně a nezáviselo přitom na počtu dětí, o které rodič pečoval, ani na příjmu, který předtím rodič pobíral v zaměstnání. Při výpočtu se vycházelo z částek životního minima rodiče, konkrétně 1,54 částky životního minima na osobní potřeby rodiče. Životní minimum je od 1.1.2007 také zcela nově upraveno a to zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

³⁸ Peněžítá pomoc v mateřství je dávkou dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

- Rodičovský příspěvek byl koncipován ve vícerychlostní struktuře čerpání a ve třech výměrách stanovených v pevných částkách, a to:
 - - zvýšená 11 400,- Kč
 - - základní 7 600,- Kč
 - - snížená 3 800,- Kč.

V právní úpravě tedy došlo k odstranění vazby výše dávky na průměrnou mzdu v nepodnikatelské sféře. Tím se zamezilo automatické změně výše této dávky. Změnu výše dávky lze dále provést jen změnou zákona.

- Rodič měl možnost si zvolit:
 - rychlejší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství náleží rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte, ženě náleží po porodu peněžitá pomoc v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 216 600 Kč (za 19 měsíců ve výši 11 400 Kč).
 - klasické čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství náleží rodičovský příspěvek v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte, ženě náleží po porodu peněžitá pomoc v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 235 600 Kč (za 31 měsíců ve výši 7 600 Kč).
 - Pomalejší čerpání - po peněžitě pomoci v mateřství nebo od narození dítěte (v případě, že na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl ženě nárok) náleží rodičovský příspěvek v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte, ženě

náleží po porodu peněžitá pomoc v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 224 200 Kč (za 16 měsíců ve výši 7 600 Kč a 27 měsíců ve výši 3 800 Kč).

Vytvořením tří možností čerpání se rodičům umožnilo rozhodnout se flexibilně o době návratu do zaměstnání což je oproti stávající úpravě vítanou změnou.

Volba doby a výše čerpání PPM a rodičovského příspěvku se vztahovala vždy k nejmladšímu dítěti v rodině. Vybraná možnost čerpání byla tedy nezměnitelná a nešlo ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

Pokud nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, rodič automaticky pobíral rodičovský příspěvek od narození dítěte v režimu pomalejší varianty dávky.

O rychlejší čerpání musel rodič požádat při ukončení čerpání peněžité pomoci v mateřství. Možnost rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku je vázána na rodiče, u kterého peněžitá pomoc v mateřství dosahuje alespoň výše 380,- Kč denně. Bylo to opatření proti spekulativnímu využívání této rychlejší cesty, kdy by určitá část rodičů mohla spekulovat, že si vyzvedne vyšší částku po dva roky a třetí, případně čtvrtý rok bude čerpat dávky z ostatních sociálních systémů - především ze systému hmotné nouze.

O klasické i rychlejší čerpání musel rodič požádat v 21 měsících věku dítěte. Pokud rodič nepožádal o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, byl mu po 21. měsíci roku věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání.

U zdravotně postižených dětí byl zachován nárok na rodičovský příspěvek do 7 let věku dítěte v základní výměře a celkem rodič obdrží 600 400 Kč.

Pro dobu pro přechodné období mezi úpravou platnou a účinnou před 01.01.2008 a po tomto datu byla stanovena přechodná ustanovení řešící souběh těchto dvou úprav.³⁹

Změny účinné od 1.1.2011

I k 01.01.2011 došlo k další novelizaci předpisů upravující rodičovský příspěvek. Změna se týkala výše uvedené tříleté a čtyřleté varianty:

- o u tříleté varianty čerpání dochází k posunu termínu volby varianty čerpání z 21. měsíce na 9. měsíc věku nejmladšího dítěte
- o u čtyřleté varianty čerpání se částka 7 600 Kč bude poskytovat jen do 9. měsíce věku dítěte a od 10. měsíce bude rodičovský příspěvek poskytován v nižší výměře 3 800 Kč až do 4 let věku dítěte

K výše uvedeným změnám se váží následující přechodná ustanovení:

- rodiče, kteří k 1. lednu 2011 mají dítě starší 10 měsíců a mladší 23 měsíců, pokud volbu tříleté varianty čerpání rodičovského příspěvku dosud neprovedli, mohou ji provést do konce února 2011
- pokud bude rodič splňovat podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, může si do konce 9. měsíce věku nejmladšího dítěte zvolit čerpání rodičovského příspěvku do 3 let věku

³⁹ Rodič, pečující o dítě, které bylo v době účinnosti zákona starší 3 let, bude pobírat rodičovský příspěvek ve snížené výměře do 4 let věku dítěte. Rodič, pečující o dítě, které bylo v době účinnosti zákona starší 21 měsíců a mladší 3 let věku (a tudíž si rodič nemůže ze zákona zvolit možnost čerpání rodičovského příspěvku), bude pobírat rodičovský příspěvek v základní výměře do 3 let věku dítěte a následně rodičovský příspěvek ve snížené výměře do 4 let věku dítěte.

dítěte a tedy i rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600 Kč měsíčně

7.5. Aktuální výše rodičovského příspěvku⁴⁰

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, rodič si může volit výši a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší.

Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se stanoví ve vazbě na denní vyměřovací základ: pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600 Kč; pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7 600 Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximálně však výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč měsíčně.

Rodič si může volit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč také v případě, když ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že během pobírání rodičovského příspěvku z titulu péče o dříve narozené dítě uplynula podpůrčí doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě

v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.

Pokud ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, náleží rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte.

Pokud v rodině dojde ke změně osob, které jsou posuzovány jako rodiče, a dojde-li tím ke „vzniku“ nebo změně výše denního vyměřovacího základu, stanoví se rodičovský příspěvek od následujícího kalendářního měsíce podle nově splněných podmínek.

Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek, měnit tuto volbu lze jedenkrát za tři měsíce, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby.

Jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, pouze je-li vyšší než dávky nemocenského pojištění. V tomto případě je doplacen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a uvedenými dávkami.

Pokud se v rodině narodí další dítě, nárok na rodičovský příspěvek na starší dítě zaniká, a to i v případě, že na narozené dítě náleží rodičovský příspěvek ihned od narození ve stejné výši, v jaké náleží doposud na starší dítě. Změnu je nezbytné ohlásit příslušnému orgánu, aby nevznikl přeplatek na dávce.

Jestliže nejmladšímu dítěti v rodině, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, náleží příspěvek na péči, je s účinností od

1. prosince 2012 rodiči po podání písemné žádosti umožněno současně pobírat obě tyto dávky.

Pokud byl rodiči vyplacen rodičovský příspěvek a přitom nesplnil podmínky pro výplatu příspěvku, je rodič povinen vrátit příslušnému úřadu vyplacené částky za období, kdy mu rodičovský příspěvek nenáležel.

Rodiče, kterým vznikl nárok na rodičovský příspěvek podle právní úpravy platné do 31. 12. 2011 a kteří pobírají rodičovský příspěvek v pevných částkách dle své volby nebo zvolit nemohli, mohou buď čerpat rodičovský příspěvek podle původní právní úpravy, nebo kdykoli po 1. 1. 2012 písemně požádat o změnu rodičovského příspěvku podle nové právní úpravy, přičemž částky rodičovského příspěvku z důvodu péče o totéž dítě již vyplacené se započítají do celkové částky 220 000 Kč.

Rodič, který se rozhodl, že bude i nadále pobírat rodičovský příspěvek "postaru" v pevných částkách do tří nebo čtyř let věku dítěte, nebude omezen celkovou částkou rodičovského příspěvku 220 000 Kč, nemůže zvolenou výši dávky změnit. Ostatní podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výplatu, včetně souběhu rodičovského příspěvku a příspěvku na péči nebo možnosti umístit dítě starší dvou let do předškolního zařízení bez časového omezení, platí pro všechny příjemce rodičovského příspěvku stejně, bez ohledu na právní úpravu platnou v době vzniku nároku.

8. Netradiční pracovní režimy

Co se týče netradičních pracovních režimů jako nástrojů sladění práce a rodiny, jsou u nás využívány mnohem méně než v zemích západní Evropy. Najdeme zde čtyři základní formy:

- zkrácená pracovní doba,
- kratší pracovní doba,
- zkrácený pracovní úvazek,
- pohyblivá (pružná) pracovní doba.

Zkrácená pracovní doba

Zkrácená pracovní doba se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době dle § 79 zákoníku práce.⁴¹ Zaměstnavatel může zkracovat stanovenou týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy, a to buď kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Takové opatření však nemohou provádět zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz a školská právnická osoba.

Kratší pracovní doba

⁴¹

§ 79

- (1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- (2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
 - a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
 - b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
 - c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
- (3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

Kratší pracovní dobu upravuje § 80 zákoníku práce a je (na rozdíl od zkrácené) sjednávána individuálně. Pokud byla se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba v pracovní smlouvě bez ohledu na to, zda k takovému ujednání došlo z podnětu zaměstnavatele či zaměstnance, nemůže v případě změny okolností, za nichž k ujednání došlo, zaměstnavatel jednostranně požadovat výkon práce po stanovenou (tzv. plnou) pracovní dobu. S takovou změnou pracovní smlouvy by zaměstnanec musel souhlasit.

Na rozdíl od zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy při kratší pracovní době mzda odpovídá kratší pracovní době. Kratší pracovní doba bývá označována jako zkrácený pracovní úvazek.

Zákoník práce však stanoví i nárok zaměstnance na kratší pracovní dobu a to v ustanovení §241 odst. 2. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) mají právní nárok na to, aby jim na jejich žádost byla umožněna kratší pracovní doba nebo jinak vhodně upravena stanovená týdenní pracovní doba, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Většina zaměstnavatelů v ČR bohužel nenabízí mnoho pracovních příležitostí v tomto zvláštním režimu. Podle studie Evropské komise z roku 2013 pracuje v České republice na částečný úvazek pouze 6,5 % zaměstnanců.⁴² V porovnání s nejlépe hodnocenou zemí v této oblasti, Nizozemím, které dosáhlo úrovně 52,4% zaměstnanců.

42

[http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics#Employees](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics#Employees)

Ovšem nutno podotknout, že není to jen neochota zaměstnavatelů takto zaměstnávat, ale i relativně malý zájem zaměstnanců o tento druh práce způsobený těmito faktory:

- nerovné příležitosti mužů a žen na trhu práce,
- možnost kariéerního růstu je při zkráceném úvazku značně omezena,
- za kratší pracovní dobu je vyplácena nižší mzda, aniž je přitom reálně rozsah vykonané práce úměrně tomu snížen,
- náklady za školku, dojíždění do práce,
- častá nemocnost dětí.

Nutno podotknout, že práce na částečný pracovní úvazek, bývá často i zdrojem soudních sporů na úrovni evropského soudnictví. V judikatuře ESD tak najdeme případy, ze kterých vyplývá, že práce na částečný pracovní úvazek je často pro ženy zdrojem nepřímé diskriminace ze strany zaměstnavatelů, někdy dokonce i národní legislativy.⁴³ Na této úrovni byla přijata Směrnice Rady 97/81/ES týkající Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, kde je princip nediskriminace definován tak, že „pokud jde o podmínky zaměstnání, s pracovníky na částečný úvazek nebude zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek jenom proto, že pracují na částečný úvazek, ledaže by rozdílné zacházení bylo objektivně zdůvodněno.⁴⁴ Z poslední doby bych ráda připomněla dva případy, kdy se ESD zabýval diskriminací žen v případě zaměstnání na částečný úvazek.⁴⁵ Jedná se o případ Nikoloudi⁴⁶, kdy bylo v kolektivní smlouvě stanoveny horší pracovní podmínky ženám – uklízečkám, jež pracovaly na částečný

⁴³ JUDr. Kristina Koldinská, *Gender a sociální právo*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 123.

⁴⁴ Srov. čl. 4 Rámcové dohody o práci na částečný úvazek

⁴⁵ JUDr. Kristina Koldinská, *Gender a sociální právo*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 101

⁴⁶ Rozsudek ze dne 10. března 2005, Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, C-196/02, Recueil, s. I-01789

pracovní úvazek a byly zaměstnány na dobu určitou. Soud konstatoval nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, která spadá pod ustanovení práva Společenství (čl.119), jakož i Směrnice 75/117 a 76/207, vzhledem k tomu, že odvětvová kolektivní smlouva vyloučila pouze úklidové pracovnice ženského pohlaví, neboť žádný muž nebyl zaměstnán na částečný úvazek na dobu určitou žádném odvětví zaměstnanců žalované společnosti.

Dalším případem je pak Wippel⁴⁷, kdy byla práce na částečný úvazek založena velmi neurčitou pracovní smlouvou, ve které bylo v podstatě pouze sjednáno, že zaměstnankyně bude zaměstnána dle potřeby a na základě dohody smluvních stran. Důležité toto rozhodnutí je hlavně v tom, že soud posoudil, že pokud fakticky daný pracovník pracuje na kratší pracovní dobu, než je běžná u běžného pracovníka, tak se na něj směrnice Rady 97/81 použije. Je pak tedy na posouzení členského státu, resp. jeho vnitrostátních orgánech, aby posoudily, zda jsou uvedené podmínky splněny, a zda se tedy Směrnice 97/81 použije.⁴⁸

Pohyblivá (pružná) pracovní doba

Pohyblivá (pružná) pracovní doba je více využívána u zaměstnanců s vyšším vzděláním v oblasti administrativy. Malé je její využití při práci na směnný provoz. Zde přichází v úvahu pouze po dohodě s kolegy nebo nadřízeným na případné výměnu směny. V oblasti služeb je pracovní doba většinou poměrně striktně přizpůsobena zájmům klientů, tudíž její flexibilita je velmi nízká.

⁴⁷ Rozsudek ze dne 12.října 2004, Nicole Wippel proti Peek & Cloppenburg GmbH & CO.kg, C-313/02, Recueil, s. I-09483

⁴⁸ JUDr. Kristina Koldinská, *Gender a sociální právo*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 127

9. Institucionální zabezpečení péče o malé děti a další možnosti řešení péče

Jedním z velmi důležitých nástrojů umožňujících skloubit rodinám s malými dětmi rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro malé děti v podobě dostupné sítě předškolních zařízení (v České republice jeslí a mateřských škol). Využití těchto služeb sehrává významnou roli nejen během rodičovské dovolené, ale i při nástupu rodičů do práce po skončení rodičovské dovolené.

➤ Jesle

V souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, patřily jesle mezi zvláštní dětská zdravotnická zařízení, která pečovala o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. S účinností ode dne 1.4.2012 je v platnosti zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, který částečně nahrazuje zákon č. 20/1966 Sb. V souladu s tímto zákonem již jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Cílem výše uvedené legislativní úpravy byla skutečnost, že péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku není třeba poskytovat v režimu zdravotnického zařízení.

Podle § 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, se provozování jeslí jako zdravotnických zařízení ukončí nejpozději 31.12.2013.

Další řešení týkající se jeslí včetně pracovněprávních postupů pak bylo plně v kompetenci jejich dosavadních provozovatelů a zřizovatelů. Zřizovatelé nejčastěji tuto legislativní změnu řešily režimem podnikání, konkrétně možnostmi vázané živnosti dle

zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů, „péče o děti do 3 let věku v denním režimu“.

Z historického pohledu však počet jeslí (myšleno jak před legislativní změnou z režimu jeslí, jako zdravotnických zařízení, tak i po ní) v České republice od počátku devadesátých let klesal (v té době to bylo 1 043 jeslí) a to z důvodu:

- poklesu porodnosti,
- prodloužení délky rodičovské dovolené na 3 roky a doby nároku na rodičovský příspěvek na 4 roky,
- prosazování názoru ze stran odborníků i veřejnosti, že pro mnohá batolata je téměř celodenní odloučení od matky příliš velkou zátěží a že optimálnímu vývoji dítěte ve věku do tří let nejvíce prospívá individuální péče v rodině,⁴⁹
- vnímání tohoto zařízení jako přežitku komunistického režimu.

Koncem roku 2005 tak bylo v celé České republice pouze 54 jeslí. Mezi lety 1990 a 2005 tedy došlo k poklesu počtu těchto zařízení o více jak 94 %.⁵⁰

Nyní jsou tedy všechna tato zařízení nestátní, převážně soukromá pouze výjimečně je zřizovatelem obec. V současnosti zájem o tato zařízení stoupá a postupně jsou otevírány nové jesle, či se rozšiřuje kapacita jeslí, které nebyly zrušeny

⁴⁹ Psycholožka Jelena Čapková, která čtvrt století měla na starost právě taková zařízení, upozorňuje, že dát dítě do jeslí už v kojeneckém věku je velmi nevhodné. A nejen kvůli zastavení přísunu mateřského mléka. Cituji: „V tu dobu si miminko vytváří nejsilnější pouto k jedné nebo dvěma osobám, což jsou v ideálním případě rodiče. Ekonomická situace rodiny by měla jít do pozadí, aby se zabránilo případným následkům pro psychiku dítěte. Mám na mysli hlavně emoční odcizenost. Ve dvou letech už je to něco jiného. Dítě přesně ví, kam patří, má zafixované svoje hnízdo, rozvíjí se hrou a komunikací, může zatoužit po dětských partnerech a začít přijímat cizí autoritu.“
Rozhovor pro novinky.cz

⁵⁰ Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR.

(převážně ve velkých městech). Nárůst poptávky o jesle se výrazněji objevil zejména v průběhu roku 2007, a to v souvislosti se zavedením vícerychlostního rodičovského příspěvku, kdy se nejvýhodněji, hlavně pro rodiče, kteří se chtějí rychle vrátit do práce, jevílo čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte a poté návrat do zaměstnání.

Poptávce však přispívají i jiné faktory, jako je například touha po profesním uplatnění, kariéře, nutnost rodin s malými dětmi platit vysoké výdaje (v současnosti se to týká především hypotečních úvěrů).

Jak je výše uvedeno, jesle jsou z většiny soukromá zařízení a proto si cenu za službu, kterou poskytují, určují zřizovatelé sami. Orientačně můžeme hovořit o rozmezí měsíčních poplatků včetně stravného v rozmezí od zhruba 3000 Kč až do 8000 Kč při každodenní docházce.⁵¹

Jesle najdeme pouze ve větších městech, lidé z menších měst a vesnic téměř nemají šanci tato zařízení využít. Rozložení jeslí je nerovnoměrné i v rámci České republiky.

➤ Mateřské školy

Úkolem mateřských škol je navázat na výchovu dětí v rodině a v součinnosti s ní zajistit všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let. Měla by být místem osobnostního rozvoje dítěte, místem získávání sociálních zkušeností, poznatků o světě i místem specifické přípravy na pokračující vzdělávání.

Zřizovatelem mateřské školy je zpravidla obec, existují však a vznikají nové mateřské školy, jejichž zřizovateli jsou soukromé právnické osoby.⁵² K předškolnímu vzdělávání se přednostně

⁵¹ Paušální měsíční částka školného za docházku do jeslí činí 8.000,- Kč, včetně stravného 40,- Kč/den. Starají se zde o děti již od půl roku věku, http://www.ms-jesle-pohadka.cz/?page_id=16

Praha 9 Prosek –paušální měsíční částka školného za docházku činí 6.900,- Kč, rodiče pak musí doplatit ještě obědy v ceně 65.- Kč denně, http://www.centrumhonzik.cz/honzik_nove/beta/pobocka-prosek/

⁵² Regulováno zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon v platném znění,

přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky.

Docházka dětí do mateřské školy je nepovinná, jejich návštěvnost je však vysoká. Musíme zde připomenout, že školky navštěvují i děti mladší tří let, čímž mateřské školy suplují funkci nedostatečného počtu jeslí.

Nejvyšší účast v předškolních zařízeních je setrvale u dětí pětiletých (96,3 %) a čtyřletých (90,4 %).⁵³ Pětileté děti tvoří celkově celou jednu čtvrtinu všech dětí navštěvující mateřské školy. Je to způsobeno tím, že v posledních letech stoupá počet dětí s odloženou školní docházkou. Vzrůstající podíl dětí starších než 6 let v mateřských školách napovídá o dalším rozšíření odkladů. Jejich nejčastějšími důvody jsou psychická, sociální nebo fyzická nezralost či zdravotní postižení dítěte. Děti s odloženou školní docházkou jsou přednostně zařazovány do mateřských škol (celodenně nebo polodenně), kde se s dítětem pracuje podle individuálního výchovného programu jeho rozvoje a je mu věnována zvláštní pozornost.

➤ Živnosti péče o děti dle zákona o živnostenském podnikání

§ 8 Právní postavení škol a školských zařízení

(1) Kraj, obec a dobrovolný svazek obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen "svazek obcí"), zřizuje školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo příspěvkové organizace podle zvláštního právního předpisu.

(2) Ministerstvo zřizuje školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo státní příspěvkové organizace podle zvláštního právního předpisu a § 169.

(3) Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo spravedlnosti zřizuje školy a školská zařízení jako organizační složky státu nebo jako jejich součásti.

(4) Ministerstvo zahraničních věcí zřizuje školy při diplomatické misi nebo konzulárním úřadu České republiky jako součást těchto úřadů.

(5) Ministerstva uvedená v odstavcích 2 až 4 plní funkci zřizovatelů škol a školských zařízení jménem státu.

(6) Registrované církve a náboženské společnosti, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, ostatní právnické osoby nebo fyzické osoby zřizují školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo jako právnické osoby podle zvláštních právních předpisů, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle tohoto zákona.

(7) Právnická osoba a organizační složka státu nebo její součást může vykonávat činnost školy nebo školského zařízení, školy a školského zařízení, nebo i více škol nebo školských zařízení.

⁵³ Údaje za rok 2005/2006, zdroj Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR, Věra Kuchařová, Kamila Svobodová, VÚPSV, Praha 2006, s. 16

Dle zákona o živnostenském podnikání⁵⁴ může být péče o děti uskutečňována v režimu:

- I. vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“;
- II. volné živnosti, oboru činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ dle přílohy č. 4 citovaného zákona;
- III. volné živnosti, oboru činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ dle přílohy č. 4 citovaného zákona.

Ad I. Dle nařízení vlády č. 278/2008 Sb., kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností, je obsahem této živnosti individuální výchovná péči o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.

Podnikatel, resp. jeho odpovědný zástupce, musí kromě všeobecných podmínek provozování živnosti uvedených v ust. § 6 zákona o živnostenském podnikání dále splňovat zvláštní podmínky uvedené v ust. § 7 citovaného zákona, a to odbornou způsobilost. Odborná způsobilost pro tuto živnost je uvedena v příloze č. 2 zákona o živnostenském podnikání a je jí

a) odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře podle zákona č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů nebo

b) odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách podle zákona č. 108/2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, nebo

c) odborná kvalifikace k výkonu povolání učitele mateřské školy zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo

d) profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky podle zákon č. 179/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů; odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné zdravotní sestry, zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře a také odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách.

Hygienické požadavky na prostory a provoz v případě, že je výše uvedená živnost provozována v provozovně, jsou upraveny vyhláškou o hygienických požadavcích. Citovaná vyhláška řeší detailně požadavky na plochu, osvětlení, pozemek, mikroklimatické podmínky, zásobování vodou atd.

Ad II. Dle nařízení vlády, kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností, je obsahem tohoto oboru činnosti výchova dětí nad 3 roky věku v předškolních zařízeních, v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání v zařízeních nezařazených do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování, 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 v rodinách a podobně a dále pořádání kurzů, školení a seminářů, výuka jazyků a předmětů z nejrůznějších oblastí. Obsahem živnosti nejsou rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních zařízeních zařazených do sítě škol. Hygienické požadavky na prostory a provoz v případě, že výše uvedená živnost je provozována v provozovně, jsou rovněž upraveny vyhláškou o hygienických požadavcích.

Ad III. Dle nařízení vlády, kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností je obsahem této živnosti poskytování služeb pro rodinu a domácnost, zejména zajišťování chodu domácnosti, 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. Obsahem živnosti mimo jiné není péče o děti do tří let věku v denním režimu a další činnosti související s chodem domácnosti, jež jsou předmětem živností řemeslných, vázaných a koncesovaných.

Zákon o dětských skupinách

Na závěr této subkapitoly bych ráda připomněla, že dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ je lokálně velmi nevyrovnaná. Jesle pro děti do tří let najdeme pouze ve větších městech, naproti tomu síť mateřských škol je poměrně hustá, avšak běžně přijímají děti až od tří let věku, mladší děti přijmou pouze mají-li dostatečnou kapacitu. V některých regionech

je dokonce těžké umístit dítě ve věku tří let a u mladšího je to poté prakticky vyloučeno. Vzhledem k vysoké poptávce po umístění dětí do mateřských škol si poté tato zařízení diktují i další omezení. Například v Praze je běžná praxe, že si vedení mateřských škol podmiňuje přijetí dítěte trvalým pobytem dítěte v pražském obvodu, ve kterém se nachází školka apod. Dalším negativem dnešních školek je, že nevycházejí vstříc z hlediska otevírací doby. Většina školek zavírá dříve, než jsou rodiče schopni si dítě vyzvednout. Z toho vyplývá, že pokud si rodiče porovnají výhody částečného úvazku, a časové a finanční zabezpečení jejich dětí v těchto zařízeních, tak výsledek ve vztahu k částečnému pracovnímu úvazku není nijak zvláště motivující. Tyto služby tudíž nemají vždy takovou kvalitu, aby dostatečně podporovaly sladění pracovního a rodinného života.

Preference českých rodičů v poptávce po zařízeních institucionální denní péče o děti

Z hlediska optimální péče o děti v České republice ještě stále přichází na řadu forma péče institucionální (a to spolu s formou péče poskytovanou nerodinnou osobou), až ve chvíli, pokud ji nezvládá zajistit rodina z důvodu zaměstnanosti rodičů a forma péče o děti rodinnými příslušníky je z jakéhokoliv důvodu nemožná či vyloučená.

V současné době se má situace tak, že pokud bychom na miskou vaz položily hodnotové orientace týkající se rodiny a profesních a profesní kariéry, tak rozdílnosti v zájmu o skloubení obou sfér nalezneme především v rodinném stavu a již případné přítomnosti dětí v rodině, věku těchto dětí a také vzdělání a věku rodičů. Více než čtyři pětiny českých matek nejmenších dětí (v předškolním věku) dávají přednost rodině, zatímco pouze jedna

šestina i v této rodinné fázi preferuje věnovat obdobnou pozornost oběma sférám.⁵⁵ U českých otců se mají podíly zhruba tak, že jedna třetina dává přednost rodině, tři desetiny preferují v tomto věku děti stejně obě dvě sféry, a ostatní muži dávají přednost zaměstnání. Reálný zájem a skutečné strategie pak závisí samozřejmě na ekonomické situaci rodiny, profesních aspiracích matek (a otců), spolupráci širší rodiny apod. i na externích podmínkách, jako je dostupnost a kvalita denní péče o děti.

Ve všeobecném povědomí převládá názor, který lze stručně charakterizovat tak, čeští rodiče pokládají mateřské školy i jesle a jejich služby za běžnou součást dnešního života a předpokládají, že by jim měly být bez problémů všem dostupné, a to nejen místně, ale i finančně. Poskytování těchto tradičních forem institucionální péče (jesle, mateřská škola) se chápou jako nárokové, což však neodpovídá tomu, že skutečná poptávka zdaleka není plošná. Zároveň se zde začíná prosazovat a roste zájem o alternativní formy péče (soukromé mateřské školy, „miniškoličky“, služby profesionální chůvy), který vyvolávají dva soubory příčin. Jednak jde o již výše zmíněné limity využití tradičních forem denní péče, způsobené některými nepružnými stránkami a formalizovanými povinnostmi zřizovatelů mateřských škol, jeslí i družin, a to i navzdory nemalým změnám v posledních letech. Současně se poptávka mění v souvislosti s rostoucí flexibilitou zaměstnání i celkovou dynamičností denního života. Lidé mj. reagují diferenciací požadavků na kvalitu a obsah péče (např. nároky majetnějších sociálních vrstev na výchovné a rozvojové aktivity oproti potřebám sociálně slabších, pro něž

⁵⁵ Věra Kuchařová a kol., Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji, VÚPSV, 2008, s. 18

mají tato zařízení hlavně sociální funkci).⁵⁶ Nebo například i vznikají u rodičů zvláštní požadavky na speciální stravu dětí (děti trpící potravinovou alergií), a často se setkají s problémem, kdy institucionalizované zařízení typu mateřské školy, není schopno speciální dietu zajistit. Pro takové rodiče je potom jediným řešením hledání jiného typu péče o děti, často v soukromé sféře.

III. Úprava rodičovské dovolené v Evropské unii - obecně

1. Úvod do problematiky

Jak je již zmíněno ve druhé kapitole, stěžejním předpisem v historickém vývoji byla Směrnice Rady č. 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996 týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu. Všechny státy, které byly členy Evropské unie musely poskytnout nejméně 3 měsíce rodičovské dovolené a to z důvodu péče o dítě. Co se však týče dalších požadavků, například na výši příspěvku, či flexibility čerpání rodičovské dovolené pro oba rodiče, tak nic z toho evropská legislativa neupravovala a úpravu ponechala zcela legislativě národních států.

2. Rok 2009 - Revize směrnice

Dne 18. června 2009 schválili evropští sociální partneři Evropská konfederace odborových svazů (ETUC)⁵⁷, průmyslová

⁵⁶ Věra Kuchařová a kol., Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji, VÚPSV, 2008, s. 20

⁵⁷ **Evropská odborová konfederace** - sdružuje 82 národních organizací z 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací. Členy EOK jsou organizace ze zemí Evropské unie (EU), Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí, které se připravují na vstup do EU, a některých dalších zemí. Zastupuje zájmy kolem 60 milionů členů. ČMKOS je řádným členem EOK od prosince r. 1995. Založena v roce 1973 na ustavujícím

asociace BusinessEurope⁵⁸, Evropské centrum zaměstnavatelů a podniků zajišťujících veřejné služby (CEEP)⁵⁹ a Evropská asociace živnostníků a malých a středních podniků (UEAPME)⁶⁰ Rámcovou smlouvu týkající se rodičovské dovolené (předchozí rámcová smlouva byla z 14. prosince 1995 a do právního řádu byla zavedena právě směrnicí 96/34/EC). Komise reagovala na tuto smlouvu návrhem znění nové směrnice ze dne 30. června 2009. Nyní tedy, pokud Rada navrhované znění přijme, čekají úpravu rodičovské dovolené mnohé změny.

Ty nejdůležitější jsou následující:

Účel revize směrnice

Směrnice se svém úvodu deklaruje, že opatření jí přijatá by měla postihnout změny v evropském rodinném modelu, a to zejména ve vztahu k vrůstající diverzitě a nárůstu počtu netradičních rodinných modelů. Směrnice tedy bude účinná i ve směru k osamělým matkám/otcům, nesezdaným partnerským párům nebo také i párům stejného pohlaví a to bez možnosti jakéhokoli zásahu členských států do této oblasti.

Směrnice dále zdůrazňuje, že se bude vztahovat na všechny formy pracovního poměru.

sjezdu v Bruselu. Je sociálním partnerem na evropské úrovni; EOK je uznána Evropskou unií, Radou Evropy a ESVO za jedinou reprezentativní meziodvětvovou odborovou organizaci na evropské úrovni.

⁵⁸ **Konfederace evropského podnikání**, – sdružuje 36 podnikatelských a zaměstnavatelských svazů z 33 zemí Evropy. Je největším a nejsilnějším podnikatelským lobby vůči evropským institucím a dalším organizacím (zastupuje 20 milionů podniků v Evropě) a lídrem zaměstnavatelů v Evropském sociálním dialogu. Pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky je nejpřímější a nejefektivnější cestou jak ovlivňovat vývoj iniciativ, politik a legislativních i nelegislativních opatření Evropské komise v samém zárodku. Svaz průmyslu a dopravy České republiky je členem od roku 1993 a BUSINESSEUROPE je pro něj určující organizací pro vytváření vlastních strategií a hájení zájmů českého a evropského průmyslu.

⁵⁹ Evropské centrum zaměstnavatelů a podnikatelů poskytujících veřejné služby

⁶⁰ The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises - Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků. Tato vrcholová evropská organizace se sídlem v Bruselu reprezentuje před orgány EU více než 80 hospodářských komor a profesních sdružení a přes 11 milionů firem a je hlavním mluvčím za tento segment vůči Evropské komisi.

Délka rodičovské dovolené

Zde dochází k výrazné změně. Právo pracujících rodičů na rodičovskou dovolenou se rozšířilo a to v podobě prodloužení rodičovské dovolené ze tří na čtyři měsíce. Generální princip, že rodičovská dovolená je individuálním právem každého rodiče, které nemůže být převedeno z jednoho na druhého rodiče, zůstává zachováno nepozměněné. V této souvislosti bylo na podporu rovného čerpání rodičovské dovolené jak matkami, tak i otci přijato pravidlo, že alespoň jeden ze čtyř měsíců musí být čerpán druhým rodičem, jinak zaniká právo na tento - 4. měsíc.

Směrnice upřesňuje, že se institut rodičovské dovolené vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na druh pracovní smlouvy (práce na dobu určitou, na zkrácený pracovní úvazek atd.)

Pravidla aplikace čerpání rodičovské dovolené

Směrnice zdůrazňuje pravidlo, že flexibilní čerpání rodičovské dovolené je povoleno, avšak musí respektovat soulad mezi zájmy zaměstnance i zaměstnavatele.

Směrnice dále vybízí členské státy a národní sociální partnery, aby posoudili, že je třeba upravit podmínky rodičovské dovolené pro potřeby rodičů dětí s postižením nebo děti dlouhodobě nemocné.

Rodičovská dovolená a adopce

Na vnitrostátní úrovni má být posuzována nutnost dalších opatření k řešení specifických potřeb adoptivních rodičů.

Obecného právo adoptivních rodičů na rodičovské dovolené je zachováno v předešlém znění.

Zaměstnanecká práva a zákaz diskriminace

Směrnice zakazuje všechny formy méně příznivého zacházení, a to nejen propouštění na základě žádosti o čerpání rodičovské dovolené. V důsledku toho jsou zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou lépe chráněni před diskriminací z tohoto důvodu. Rozhodnutí o mzdě, či platu v průběhu rodičovské dovolené mají být přijata členskými státy nebo sociálními partnery na národní úrovni. Směrnice v souvislosti s tím zdůrazňuje důležitou úlohu skutečných příjmů na rodičovské dovolené.

Návrat do zaměstnání

Směrnice stanoví právo zaměstnanců vracejících se z rodičovské dovolené požádat o změnu jejich pracovní doby pro určité stanovené období. Zaměstnavatelé musí zvážit a reagovat na tyto žádosti o pružnou pracovní dobu jak s ohledem na potřeby jeho tak i zaměstnanců.

Toto opatření je určeno na podporu lepšího sladění pracovního a rodinného života pro pracující rodiče, a to i po skončení jejich rodičovské dovolené. Směrnice dále povzbuzuje zaměstnance i zaměstnavatele, aby udržovali kontakt během čerpání jejich rodičovské dovolené a zajistili tak vhodné začlenění zaměstnance při návratu do práce. Cílem tohoto doporučení je usnadnit návrat do práce po rodičovské dovolené.

Závěrečná ustanovení

Směrnice stanoví tzv. „minimální standardy“, jenž členské státy mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení, než jsou uvedeny v dohodě.

3. Srovnávací pohledy na rodičovskou dovolenou ve vybraných zemích EU

Na rodičovskou dovolenou bychom mohli nahlížet ze čtyř různých pohledů a to podle poskytované délky rodičovské dovolené, zda je poskytována z titulu rodiny či je individuálním nárokem každého z rodičů, zda je poskytován rodičovský příspěvek a z hlediska flexibility čerpání rodičovské dovolené.

- Délka rodičovské dovolené

Z tohoto pohledu můžeme státy EU rozdělit do tří skupin a to na ty, kde délka rodičovské dovolené, kterou, když přičteme k délce dovolené mateřské, činí méně než 15 měsíců, na skupinu druhou, kde se tato doba pohybuje kolem 3 i více let a na skupinu třetí, kde je délka stanovena zcela odlišně.

Ve skupině první nalezneme Belgie, Chorvatsko, Dánsko, Finsko, Irsko, Itálie, do skupiny druhé patří Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Maďarsko, Litva, Polsko, Slovensko a Španělsko. Do skupiny třetí pak patří Švédsko, kde je stanovena počtem dní, což umožňuje možnost jejího flexibilního čerpání.⁶¹ Podobně je systém rodičovské dovolené nastaven v Rakousku.

- Titul vzniku nároku na rodičovskou dovolenou

Rozeznáváme dva základní modely, a to oprávnění z titulu rodiny, kde si její vlastní čerpání rodiče sami rozdělí mezi sebe, jak oni chtějí (Rakousko, Dánsko, Francie, Německo,

61

Rodičovská dovolená trvá ve Švédsku zhruba 18 měsíců (pokud je vyčerpána najednou) a zároveň k tomu jsou oba dva rodiče oprávnění čerpat neplacené volno do věku 18 měsíců dítěte.

Maďarsko a Španělsko); a individuální nárok každého z rodičů v dalších šesti zemích (Belgie, Česká republika, Irsko, Itálie, Spojené království); a smíšený typ (částečně rodinný, částečně individuální titul nároku) ve dvou zemích (Island, Norsko, Portugalsko a Švédsko).

- Rodičovský příspěvek

Většina zemí vyplácí během rodičovské dovolené peněžní dávky, u nás nazývané rodičovský příspěvek. Žádný příspěvek neposkytuje Řecko, Irsko, Španělsko a Spojené království. Výše rodičovského příspěvku je v některých zemích velmi nízká, někde je stanovena jednotnou sazbou, či je závislá na celkovém příjmu rodiny, který je testován nebo je příspěvek vyplácen pouze v určitém období rodičovské dovolené, dalšími variantami jsou různé kombinace předchozích možností. Pouze v několika málo zemích je výše příspěvku vyšší než polovina normálního výdělku. V případě Rakouska, Francie, Německa, České republiky a Slovenska rodiče na rodičovské dovolené pobírají příspěvek na výchovu dětí, který však pobírají všichni rodiče malých dětí, nezávisle na tom, zde čerpají rodičovskou dovolenou či nikoli.

Nejvelkorysejší co se týče výše rodičovského příspěvku jsou tyto severské země: Island, Norsko a Švédsko. V těchto zemích je po většinu času stráveného na rodičovské dovolené či po celou tuto dobu vyplácen příspěvek ve výši 80% předchozího výdělku či dokonce vyšší.

Maďarsko je též zemí vyplácející poměrně vysoký příspěvek a to 70% výdělku do věku dvou let dítěte, poté již nižší paušálně stanovený příspěvek do věku 3 let dítěte.

- Flexibilita čerpání rodičovské dovolené

V řadě evropských států je rodiči umožněno pracovat na částečný úvazek při současném pobírání příspěvku. Rozeznáváme základní tři formy:

- ¹ Délka rodičovské dovolené a doba pobírání příspěvku se nezkracuje, avšak úměrně se snižuje výše příspěvku k velikosti pracovního úvazku měřeného počtem odpracovaných hodin. Tento model existuje např. v Belgii, Francii.
- ² Ve druhém modelu se proporcionalně prodlužuje rodičovská dovolená při současné práci na zkrácený úvazek. Tato metoda je uplatňována např. v Norsku či Slovinsku.⁶²
- ³ Třetí model rodičovské dovolené je založen na možnosti zvolit si kratší délku rodičovské dovolené při pobírání vyššího příspěvku. Tento model existuje např. v Německu nebo Norsku a od 1.1.2008 je možné jej využít i u nás.

Unikátním příkladem flexibility čerpání rodičovské dovolené je Spojené království. Přijalo totiž pouze minimum nutné v rámci souladu s legislativou Evropské unie, a to tři měsíce na každého rodiče, bez rodičovského příspěvku. Zajímavé je, že ji nelze vyčerpat najednou, jak je běžné v ostatních zemích, ale pouze postupně a to v bloku délky čtyři týdny ročně.

Tabulka, která obsahuje mimo jiné i výše uvedené prvky srovnání zemí je zařazena do kapitoly Shrnutí v IV. kapitole této práce.

⁶² Například pokud ve Slovinsku pracuje rodič na poloviční úvazek prodlužuje se standardní délka rodičovské dovolené z 260 na 520 dní při čerpání jedné poloviny příspěvku.

IV. Úprava rodičovské dovolené ve vybraných zemích Evropské unie

Úvod této kapitoly bych ráda věnovala teoretickému úvodu, který by měl čtenáři ujasnit systém následujícího dělení jednotlivých států. Jelikož je rodičovská dovolená nástrojem rodinné politiky, je těžištěm dělení přístup rodinné politiky v jednotlivých státech.

Pro svoji práci jsem se rozhodla použít dělení typologie sociálních států podle Esping-Andersena,⁶³ která je založena na tom, do jaké míry stát snižuje závislost občana na trhu práce, tj. do jaké míry garantuje ho právo neúčastnit se na trhu práce, aniž by to vážně ohrozilo jeho živobytí. Tuto typologii autor publikoval v roce 1990 ve své knize *Three Worlds of Welfare Capitalism*. V této publikaci autor hovořil o třech typech států, a to liberálním, sociálně demokratickém a konzervativním.⁶⁴ Autor poté v návaznosti na kritiku jeho teorie⁶⁵ doplnil ještě čtvrtý typ, a to režim jihoevropský. Jeho teorie byla často adaptována mnohými jinými autory, stejně jako Kuchařová a Paloncyová doplňují tento model do tabulky ještě o další, pátý, model postsocialistický, a to vzhledem k tomu, že právě naše republika tento model reprezentuje.⁶⁶ Esping-Andersen ve své pozdější práci *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999) zdůrazňuje sociální rizika a zavádí pojmy familismus a defamilizace. Je to další hledisko, podle kterého se jednotlivé státy, resp. režimy liší. Esping-Andersen zdůvodňuje zavedení pojmu defamilizace tím, že welfare

⁶³ Gøsta Esping-Andersen (* 1947) je dánský sociolog a politolog zabývající se výzkumem sociálního státu a jeho roli v tržním kapitalismu

⁶⁴ Esping-Andersen, G.: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990, reprint 1998, s. 26-33.

⁶⁵ AN AUDIT OF THE WELFARE MODELLING BUSINESS Martin Powell (University of Birmingham, UK) Armando Barrientos (University of Manchester, UK). Paper presented to ESPAnet 2008, s 10

⁶⁶ Matějková, B., Paloncyová, J.: *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV, 2004, s. 11 (upraveno)

(blahobyt) mnoha jedinců se v podstatě odvozuje od členství v rodině. Familistický režim sociálního státu je takový režim, který přiřazuje maximum welfare závazků domácnostem. Je zde důležité upozornit na to, že pojmy je třeba chápat ve smyslu a kontextu, jak je nazval a užívá jejich autor, jelikož z doslovného překladu slova: „defamilization“, bychom k podstatě této teorie nedošli.⁶⁷ Defamilizace neznamená „protirodinné“, naopak určuje rozsah, ve kterém jsou zmírněny rodinné povinnosti domácností – buď skrze poskytování různého druhu pomoci sociálním státem nebo trhem. Defamilizace signalizuje stupeň, na kterém umožňuje sociální politika ženám „být komodifikovány“⁶⁸, neboť vytváří nezávislost domácností. Familistické režimy jsou často ovlivněny katolickým učením a principem subsidiarity: omezováním veřejných zásahů, kde primární sociální sítě – rodiny – mají hlavní úlohu při řešení sociálních událostí. Proto je familismus spojen s velmi pasivní a podrozvinutou rodinnou politikou. Při defamilizaci záleží na tom, na kterém stupni sociální politika osvobozuje ženy od rodinného břemena.

⁶⁷ Např. pro Američana znamená rodinná politika něco jiného, než například pro obyvatele Skandinávie. Američan si představí křesťansko-konzervativní snahu o obnovení tradičních rodinných hodnot, pro Skandinávce to znamená sociální stát přívětivý k ženám: aktivní politiku zavazující se zmírňovat břemeno související s péčí o rodinu

⁶⁸ Koncept komodifikace a dekomodifikace uvedl poprvé Claus Offe (nar. 1940) při své analýze rozporuplnosti role sociálního státu (welfare state) v pozdně kapitalistických společnostech. [Knijn, Trudie – Ostner, Ilona (2002). „Commodification and de-commodification“ In: *Concepts in gender and social Politics*. 141-142] Tato rozporuplnost se podle Offeho projevuje mj. ve způsobu, kterým stát ovlivňuje fungování pracovního trhu. Sociální stát na jedné straně umožňuje dekomodifikaci lidí tím, že jim zajišťuje určitou životní úroveň i v případě jejich neúčasti na pracovním trhu. Vyvazuje je ze závislosti na pracovním trhu prostřednictvím poskytování různých sociálních podpor, např. v případě nemoci, stáří, nezaměstnanosti a podobně. Avšak k tomu, aby mohl stát poskytovat tyto veřejné statky a aby udržel celý systém v chodu, musí zdaňovat soukromé zdroje vytvářené na trhu. Stát tedy na druhé straně musí podporovat zapojování lidí do pracovního trhu a jeho rozvoj, stejně tak jako rozvoj trhu se zbožím. Stát musí vytvářet podmínky vhodné pro komodifikaci lidské práce, a to např. prostřednictvím různých rekvalifikačních a vzdělávacích programů, posilujících schopnost lidí odpovídat na pracovní poptávku.

Koncept dekomodifikace dále rozpracoval Gösta Esping-Andersen (nar. 1947), zejm. v publikaci *The Three Worlds of Welfare Capitalism* z roku 1990. Názorově zastával Offeho pojetí role státu při regulaci sil mezi kapitálem a prací. Nezabýval se však tolik dynamikou vztahu mezi komodifikací a dekomodifikací či rolí státu, neboť „ústředním tématem učinil dekomodifikaci a dělníky, jakožto její hlavní aktéry“. [Taktěž s.142] Esping-Andersen definoval komodifikaci jako „míru, v níž je námezdním dělníkům umožněno udržet společensky přijatelný životní standard, nezávisle na jejich účasti na pracovním trhu“. [Taktěž s.142]

Model sociálního státu	liberální (reziduální, anglosaský)	sociálně-demokratický (institucionální, skandinávský)	konzervativní (korporativní, bismarckovský)	jihoevropský (latinský)	postsocialistický
Obecné rysy	úloha trhu je prvořadá, pomoc státu náleží jen nejvíce potřebným, minimální stupeň přerozdělování zdrojů	sociální práva každému, stát zajišťuje práci tam, kde není v soukromém sektoru, zavedené vysoké daně a vysoký stupeň přerozdělování zdrojů	profesní sdružení zajišťující základní sociální práva, vysoký stupeň přerozdělování zdrojů	diferenciace podle ekonomické aktivity, neexistuje definice minimální mzdy	vysoký stupeň přerozdělování zdrojů, postupný přechod od státního paternalismu k systému pomoci jen potřebný
Podpora rodiny	odpovědnost za péči o děti spočívá na rodičích a soukromých institucích, není stanovena výše minimální mzdy ovlivňující životní minimum	plošné základní dávky rodinám, vysoké ostatní sociální dávky, dlouhá rodičovská dovolená, rozvinutý systém institucionální péče o děti	tradiční rodina je základním prvkem sociální struktury, živitel je hlavním zdrojem příjmů, méně rozvinutý systém institucí péče o děti	malá podpora státu rodinám v péči o děti, nízká úroveň dávek	vysoká zaměstnanost žen, dlouhá rodičovská dovolená, rozvinutý systém péče o děti, nárok na sociální dávky testovaný, výše dávek často demotivuje k pracovnímu zapojení
Postoj ke genderům	nevměšování se	politika rovnosti pohlaví, podpora dvoupríjmového rodinného modelu	tradiční jednokariérový model	tradiční jednokariérový model	dvoupríjmový model rodiny
Síť státních institucí péče o děti	Málo rozvinutá	Velmi rozvinutá	rozvinutá	Málo rozvinutá	rozvinutá
Forma rodinných dávek	daňové úlevy	univerzální nárokové dávky	dávky, odpočty z daní	dávky, odpočty z daní	Především dávky

Populační politika	Neutrální	child-friendly policy (politika ohleduplná k dětem)	často propopulační	neutrální	Často propopulační cíle
Státy	Velká Británie (dále např. Švýcarsko, Kanada, USA, Austrálie, Japonsko)	Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko	Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemí, Francie, Irsko	Španělsko, Řecko, Itálie, Portugalsko	Česká republika, Polsko, Maďarsko, Slovensko

Zdroj: Matějková, B., Paloncyová, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II. Praha: VÚPSV, 2004, s. 11 (upraveno)

1. Liberální model sociálního státu

1.1 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Spojené království Velké Británie a Severního Irska je typickým zástupcem státu s liberální politikou (family allowance, family credit, family supplement). Dle názoru Mlčocha, je tento druh rodinné politiky blízka české politické pravici.⁶⁹ Rodina je v anglosaském systému považována za instituci spíše soukromou, do níž nemá stát příliš intervenovat. Spojené království však má dlouhou tradici soukromých podpůrných institucí občanské společnosti, přátelských vůči rodině.

⁶⁹ Lubomír Mlčoch, Rodina jako priorita: sociálně soudržná, ekonomicky konkurenceschopná, v Fórum sociální politiky, 2/2012, s. 3

Rodičovská dovolená⁷⁰

Rodičovská dovolená je individuálním nárokem a je koncipovaná jako 18 týdnů pro každého z rodičů na každé z narozených dětí.⁷¹ Rodič si ji může vybrat kdykoli a to až do věku 5 let dítěte a až do 18 let dítěte zdravotně handicapovaného. Nejkratší možnou periodou čerpání je jeden týden, v jednom kalendářním roce však maximálně 4 týdny. Na delší periodě se dá domluvit se zaměstnavatelem. Je zde tedy perioda v délce 18 týdnů, avšak rodiče si ji nemohou čerpat v jednom souvislém bloku, jak jsme tomu zvyklí například v platné právní úpravě naší republiky.

Nárok na rodičovskou dovolenou vzniká rodiči, který minimálně 1 rok před narozením dítěte pracoval souvisle u jednoho zaměstnavatele.

Rodiče zde mají právo žádat zaměstnavatele, aby jim poskytl práci na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel může odmítnout pouze pokud prokáže, že to není možné z důvodu povahy práce a navíc vždy musí poskytnout písemné odůvodnění zamítavého rozhodnutí.

Co se týče pracovněprávní ochrany, rodič, který vyčerpá pouze čtyři týdny dovolené, má zákonný nárok, aby po ukončení dovolené mu byla přidělena stejná práce jako před nástupem na rodičovskou dovolenou. Pokud je však interval čerpání delší, je již ochrana slabší. V tomto případě má zaměstnanec nárok pouze na přidělení práce podobné.

Rodič adoptovaného dítěte má rovněž právo čerpat rodičovskou dovolenou, a to až do 5 let výročí data uskutečněné adopce, nebo do 18 let věku adoptovaného dítěte, a to podle toho, která z těchto událostí nastane dříve.

⁷⁰ O'Brien, M., Moss, P., Koslowski, A. and Daly, M. (2014) 'United Kingdom country note', P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2013*, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁷¹ Například pokud se narodí dvojčata, má každý rodič nárok na 36 týdnů rodičovské dovolené.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek, ani jemu podobná dávka se v průběhu rodičovské dovolené nevyplácí.

Čerpání rodičovské dovolené

Bohužel je nutno konstatovat, že v této zemi není rozhodně rodičovská dovolená nástrojem sladujícím rodičovství a pracovní život. Nemožnost čerpat délku rodičovské v blocích a zároveň neexistence vyplácení jakéhokoli příspěvku vede k tomu, že tento institut není vůbec rodiči využíván.

2. Sociálně - demokratický model sociálního státu

2.1. Švédsko⁷²

Sociální model

První zemí, již bych ráda představila je Švédsko. Švédsko patří do skupiny skandinávských států, které bývají pro štědrost systému označovány jako skutečné státy blahobytu (welfare state). Švédsko se úrovní svého sociálního standardu stalo jejich průkopníkem, ale i vzorem pro jiné země, např. pro Finsko. Švédsko je navíc státem, kde sladění práce a rodinného života je opravdu onou prioritou podporovanou vládní politikou. Již nyní můžeme říci, že Švédové si s touto problematikou poradili nejlépe a jejich řešení může být vzorem a inspirací pro celý zbytek

⁷² Podklady pro tuto kapitolu viz Matějková, B., Palonciová, J., Rodinná politika v evropských zemích I., s. 213, Klvačová, E., Wawrosz, P., s. 72, studie This is the Ministry, s. 4-7, 15 a stránky Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí Švédska.

Annual review – Parental leave and research, <http://www.leavenetwork.org/>, Ann-Zofie Duvander (Stockholm University), Linda Haas (Indiana University) and C. Philip Hwang (University of Gothenburg),

Evropy. Právě z tohoto důvodu věnuji tomuto státu ve své práci nejvíce prostoru.

Švédsko je zemí s modelem sociálně - demokratického sociálního státu, kde rozsah státem řízené veřejné politiky je velmi široký. Důraz tohoto modelu je kladen na duálnost živitelských rolí v rodině, resp. na plnou zaměstnanost mužů a žen a na politiku aktivního začleňování na trhu práce. Model je charakteristický širokým stupněm univerzalizmu, tzn., že všichni občané s trvalým pobytem v zemi mají nárok užívat základních dávek a služeb plošného sociálního zabezpečení, bez ohledu na pozici jednotlivce na pracovním trhu. Z důvodu začínající krize sociálního státu na konci 20. století, bylo zapotřebí zavést reformy směřující k vyšší adresnosti vyplácení dávek a k sbližování sociálních modelů s evropským welfare mixem.

Negativním dopadem této široké sociální ochrany jsou vysoké nároky na výdaje ze státního rozpočtu. S tím paralelně souvisí vysoké daňové zatížení. I navzdory tomu je švédský sociální model provázen širokou podporou veřejnosti, a to zejména pro svůj univerzální charakter podpory.

Principy švédské rodinné politiky jsou následující:

- a) zajistit jednotlivcům rovná práva a všem dětem kvalitní životní start bez ohledu na rodinné pozadí,
- b) prosazovat rovné životní příležitosti pro muže a ženy,
- c) poskytovat lidem ekonomické předpoklady pro pořízení takového počtu dětí, který si přejí.

Možnost harmonizovat pracovní a rodinný život umožňuje švédský sociální systém prostřednictvím finančních dávek pro rodiče a děti, rodičovským pojištěním a vysokou kvalitou denních center péče o děti.

Rodičovská dovolená

Právo na pracovní volno z důvodu mateřské dovolené bylo ve Švédsku zavedeno již v roce 1939, placená dovolená poté v roce 1955.

Rodičům s trvalým pobytem ve Švédsku náleží nárok na rodičovskou dovolenou po odpracování minimálního období 240 dní, pokud pečují o vlastní nebo adoptované dítě (rovněž s trvalým pobytem ve Švédsku). Od roku 2002 je nárok na rodičovskou dovolenou v délce trvání 480 dnů. Zvýhodnění z hlediska poskytované délky je u vícenásobného porodu, kdy se rodičovská dovolená prodlužuje o 180 dnů za každé dítě, připočtených k období 480 dnů za první dítě. Stejně pravidlo lze uplatňovat i pro adopci dětí ve věku do 10 let. Žena může nastoupit na rodičovskou dovolenou nejdříve 60 dnů před dnem očekávaného porodu, po porodu dále kterýkoliv z rodičů až do osmi let věku dítěte.

Flexibilita rodičovské dovolené ve Švédsku

Švédský model je velice propracovaný z hlediska čerpání rodičovské dovolené a její celkové flexibility. Její délka je totiž určena ve dnech. Délka 480 dní je určena pro oba rodiče dohromady, přičemž 60 dní je vyhrazeno pro každého z rodičů a těchto 60 dní rodiče často využijí v tzv. období střídání mámy za tátu, či naopak. Jedná se o tzv. mateřskou kvótu „mammånader“ nebo otcovskou kvótu „pappamånader“. Zbývajících 360 dní je řešeno tak, že polovina je v podstatě rezervována pro každého z rodičů. To nejvíce využijí rodiče, kteří se v péči o jejich dítě vzájemně střídají. Rodič však může své dny rodičovské dovolené přesunout na druhého rodiče. Pokud k tomuto dojde, musí ten, kdo přesouvá dny na druhého, podepsat formulář,

kde je toto zachyceno. Během rodičovské dovolené je vyplácen rodičovský příspěvek (viz níže).

I když každý z rodičů může čerpat rodičovskou dovolenou až do osmi let věku dítěte, bylo průzkumy zjištěno, že většina rodičů vyčerpá téměř celou délku do dvou let věku dítěte. Tento fakt je připisován tomu, že každému dítěti od věku 12 měsíců vzniká právo na péči v jeslích.

Co se týče čerpání rodičovské dovolené otci, tak je více čerpána otci s vyšším vzděláním a vyššími příjmy. Co se týče délky čerpání, tak otcové, kteří se nenarodili ve Švédsku ji oproti rodilým Švédům čerpají po delší dobu, i když v porovnání s rodilými Švédy tento institut využívají málo. Velká tendence k čerpání je u otců zaměstnaných ve veřejném sektoru, jelikož díky kolektivnímu vyjednávání mají vyšší rodičovský příspěvek.

Kromě čerpání rodičovské dovolené má každý rodič nárok na čerpání neplaceného volna a to do 18 měsíců věku dítěte, což v kombinaci s rodičovskou dovolenou umožní rodičům zůstat s dětmi doma déle.

Dalším znakem flexibility je, že ji lze čerpat v rámci pracovního dne na plno, tak pouze její polovinu, a to dle pracovního úvazku. Jeden den rodičovské dovolené čerpaný na plno (to znamená za den, kdy by rodič měl být v práci při plném pracovním úvazku) je roven dvěma dnům rodičovské dovolené při současné práci na poloviční úvazek.

Rodič může dovolenou čerpat v celku či v jednotlivých blocích. Zaměstnanec však má právo na maximálně tři bloky ročně.

Rodičovský příspěvek (föräldrapenning)

Rodičovský příspěvek je hrazen z rodičovského pojištění.⁷³ Od roku 2002 získává rodič nárok na 480 dnů rodičovské dovolené, ze kterých mu náleží :

- 390 dnů nárok na příspěvek ve výši 80 % pracovního příjmu avšak maximálně SEK 445 000 / 51864 EURO ročně,
- poté 90 dnů nárok na univerzální plošnou dávku ve výši SEK 180 / € 21 za den⁷⁴.

Nezaměstnaným rodičům a rodičům s minimálními příjmy náleží nárok na rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek rovněž, avšak příspěvek pouze nízký a to SEK 180 / € 21 denně po dobu 480 dní. Výše dávky je tedy v poměru k životním nákladům ve Švédsku nízká.

Ženy proto přesouvají porod dětí na pozdější období a to hlavně z toho důvodu, že výše rodičovského příspěvku je odvislá od dosaženého pracovního příjmu.

Výhod dávek rodičovského příspěvku využívají téměř všichni rodiče. 95 % žadatelů se žádá o dávku odvozenou podle výše příjmu, 80 % rodičů pak pokračuje v rodičovské dovolené a žádá o dávku na univerzální úrovni.

Švédové aktivně využívají možnost kombinovat pracovní a rodinné povinnosti pomocí práce na částečný úvazek, který jim po uplynutí rodičovské dovolené umožňuje opětovné navrácení k plné formě pracovního úvazku. Ve Švédsku mají rodiče právo zkrátit si pracovní úvazek z plného až na čtvrtinový. Toto právo

⁷³ Rodičovské pojištění (*föräldraförsäkring*) zahrnuje podle zákona z roku 1974 ve znění pozdějších úprav dávky náležící pracujícím či samostatně výdělečně činnému rodiči, který přispíval na sociální pojištění příspěvky ve výši 2,2 % příjmu. Příspěvky z pojištění plně podléhají zdanění. Jedná se o tyto 3 druhy finančních dávek:

- vyrovnávací příspěvek v mateřství,
- rodičovský příspěvek

⁷⁴ data EUROSTAT

mají do dosažení 8 let věku dítěte, či do dokončení první třídy základní školy. Otcové využívají možnosti pracovat na částečný úvazek mnohem častěji než otcové v jiných evropských zemích, i když v mnohem menší míře než ženy.

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti

- V roce 2006 byla přijata důležitá novela, která zaměstnavatelům zakazuje diskriminovat a odmítat uchazeče o práci, kteří projeví vůli v budoucnu čerpat rodičovskou dovolenou. Dále byl v tomto roce uzákoněn zákaz výpovědi rodiči čerpajícímu rodičovskou dovolenou. Výpověď může být tomuto rodiči udělena až teprve ve chvíli, kdy se vrátí do práce. Toto ochranné pravidlo však neplatí pro krátkodobé pracovní úvazky.
- S účinností od ledna 2008 byla zavedena redukce na příjem, ze kterého se počítá rodičovský příspěvek. Tím došlo k tomu, že se vyplácí dle následujícího: 80% - 3%, tedy 77,6% průměrného výdělku.
- Jako ekonomická podpora rodičů, aby čerpali rodičovskou dovolenou rovnoměrně, byl v červnu 2008 zaveden „gender equality bonus“ nebo také „jämställdhetsbonus“. Z celkových 390 dnů rodičovské dovolené je vyhrazeno striktní čerpání 60 dnů pro každého z rodičů, za ty žádný bonus nenáleží. Jedná se o zbývajících 270 dnů, za které rodiče mohou dostat bonus a to v podobě slevy na dani. Maximální bonus tedy rodič může získat, pokud zůstane z těchto 270 dnů polovinu těchto dní, tj. 135 dnů (tím dochází k uplatňování zásady rovnosti) a vrací se do práce, zatímco druhý rodič čerpá rodičovskou dovolenou nebo studuje. Za jedno dítě lze získat maximální

bonus 13 500 SEK, pro dvojčata je to částka 18 000 SEK, za trojčata 27 000 SEK a pro čtyřčata 36 000 SEK.

- V rámci kolektivního vyjednávání lze dosáhnout zvýšení stropu pro rodičovský příspěvek až na 90 procent průměrného výdělku

2.2 Finsko ⁷⁵

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je dlouhá 158 pracovních dní pro oba dva rodiče dohromady. Pokud by se jednalo o vícečetný porod, prodlužuje se rodičovská dovolená o 60 dní za každé dítě. Každý rodič ji může čerpat ve dvou částech, nejméně však v úseku o délce 12 dnů. Rodičovskou dovolenou lze od roku 2003 kombinovat s prací na částečný úvazek (čerpání rodičovské dovolené v rozsahu 40% - 60% plné pracovní doby), avšak pouze se souhlasem zaměstnavatele a zároveň musí této možnosti využít oba dva rodiče najednou. Rodičovský příspěvek se samozřejmě úměrně tomu krátí. Téměř všechny matky využívají možnost čerpat rodičovskou dovolenou, zatímco z otců to jsou jen 2 - 3 procenta. V roce 2003 se počet otců na rodičovské dovolené zvýšil a to díky nové možnosti dané jim zákonem. Pokud totiž otcové vyčerpají poslední dva týdny z rodičovské dovolené, mají automaticky nárok ještě na bonusové dny (až 12 dní) dovolené otcovské, které je třeba čerpat najednou. Toto ustanovení počet otců na rodičovské dovolené více než zdvojnásobil a to z 1700 v roce 2002 na téměř 3700 v roce 2003.

⁷⁵ Hlavní zdroj k této kapitole Annual review – Parental leave and research, <http://www.leavenetwork.org/>, Minna Salmi and Johanna Lammi-Taskula (National Institute for Health and Welfare), data EUROSTAT

Získané bonusové dny otcovské dovolené však otcové ve Finsku příliš nevyužívají, údaje z roku 2003 mluví o méně než 4 procenta ze všech otců.

Otcovská dovolená trvá ve Finsku 54 pracovních dní. Z těchto 54 dní si otcové mohou vyčerpat 1-18 dní zároveň v období, kdy matka čerpá mateřskou, nebo rodičovskou dovolenou, což je velmi příznivé pro rodiny, kdy po narození dítěte se mu mohou oba rodiče současně věnovat a navázat tak úzký vztah se svým narozeným dítětem.

Rodičovská dovolená je více využívána muži s dobrou pracovní pozicí, s vyšším vzděláním, s věkem těsně přes 30 let. Dvě pětiny otců využije pouze měsíc či dokonce méně dovolené, zatímco pouze pětina jich zůstává s dítětem doma nejméně pět měsíců. Čím vyšší je mužovo vzdělání a lepší pracovní pozice, tím kratší dobu na rodičovské dovolené setrvají. Toto ve Finsku platí i naopak a pokud tedy manželka má vysoký příjem, většinu času z rodičovské dovolené čerpá manžel, zatímco manželka ekonomicky zajišťuje rodinu.

Institut rodičovské dovolené se vztahuje i na rodiče adoptovaných dětí. Pro ně je dlouhá 234 dní a lze ji čerpat do věku 7 let věku dítěte.

Rodičovský příspěvek

Výše rodičovského příspěvku je odvislá od předchozích příjmů. Zajímavé je, že ve Finsku je použit k výpočtu stejný klíč, jako při platbách během mateřské i otcovské dovolené. To je dle mého názoru velký důkaz rovnoprávného přístupu státu k ženám a mužům. Stát nechává volnost rodičům, aby si sami zvážili, kdo bude déle čerpat rodičovskou dovolenou a tím pádem i z jakého platu jim bude vypočítán rodičovský příspěvek. Během prvních 56

dnů je příspěvek ve výši 90% průměrného výdělku, avšak s omezenou horní hranicí cca 54552 EURO, po vyčerpání těchto 56 dnů klesá příspěvek na 70% průměrného výdělku, s omezenou horní hranicí 35457 EURO, s vyššími výdělků procento průměrného výdělku klesá. Situace se má nyní tak, že výše příspěvku činí průměrně 66% předchozího výdělku. Avšak téměř polovina žen čerpá příspěvek ve výši celého platu. Vždy záleží na pracovní smlouvě a dohodou se zaměstnavatelem. Nezaměstnaní otcové a matky a ti, jejichž příjmy jsou nižší než 23,77 EURO/den, čerpají plošnou dávku ve výši 594 EURO měsíčně.

Pokud by matka či otec zemřel a druhý z rodičů by chodil do práce a o dítě se starala třetí osoba, náleží rodičovský příspěvek této osobě, pokud tomuto dítěti zajišťuje péči.

Změny a novinky v této oblasti

Úplně největší změnou bylo zrušení tzv. otcovského měsíce, a to s účinností k 1.1.2013. Tedy už dál nebudou otcům poskytovány čtyři bonusové týdny otcovské dovolené, pokud si tito otcové vyberou poslední dva týdny rodičovské dovolené. Nyní je pro otce vyhrazeno speciálních 54 pracovních dní jako otcovská dovolená. Jedním z důvodů pro tuto změnu bylo prodloužení individuálního práva otce na 54 dnů, při kterých již nepotřebuje souhlas matky, aby čerpal dva týdny z rodičovské dovolené. V praxi tak část rodičovské dovolené

2.3. Dánsko ⁷⁶

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je v Dánsku dlouhá 32 týdnů a je to doba určená jako individuální nárok každého z rodičů. Vyčerpat se musí do doby, než dítě dosáhne věku 48 týdnů. Je zde možnost, aby si rodiče prodloužili tuto dovolenou na 40 týdnů a zaměstnanci na 46 týdnů, avšak co se týče rodičovského příspěvku (viz níže), tak ten jim bude redukován tak, že za celou dobu rodičovské dovolené obdrží jen tu částku, jako kdyby ji čerpali pouze 32 týdnů.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek v Dánsku může být vysoký až DKK 801 (€107) pro rodiče zaměstnané na plný úvazek. Tento příspěvek se odvíjí od příjmu rodiče před nástupem na rodičovskou dovolenou.

U zaměstnanců na plný úvazek je omezujícím limitem mít odpracováno minimálně 120 hodin v období 13 týdnů předcházejícím čerpání rodičovského příspěvku.

V kolektivních smlouvách je v Dánsku častým jevem, že zaměstnanci obdrží plný plat po dobu prvních 10 týdnů rodičovské dovolené.

Další výjimku mají zaměstnaní ve státním sektoru. Pokud oba dva rodiče pracují ve státním sektoru, tak mají od jara roku 2008 právo čerpat nový model rodičovské dovolené, s plnou platbou předchozího příjmu a to po dobu 18 týdnů. Šest z těchto týdnů je určeno pro matku, šest pro otce a šest týdnů jimi může být sdíleno.

Je zde zajímavá výjimka pro mladé lidi mladší 25, kteří nestudují, ti obdrží pouze DKK 363 (€49) nebo 50% z maximálního limitu denního limitu tzv. nemocenské pro mladé (v návaznosti na

⁷⁶ Hlavní zdroj k této kapitole Annual review – Parental leave and research, <http://www.leavenetwork.org/>, Lotte Bloksgaard and Tine Rostgaard (Aalborg University), data EUROSTAT

to, zda se např. nacházejí v trainee nebo rekvalifikačním programu).

Co se týká čerpání rodičovské dovolené dánskými rodiči, tak oprávněných matek ji čerpá 94% a otců 24%. Matky čerpají průměrně 28 týdnů a otcové 8 týdnů. Zároveň pokud se jedná o úplné rodiny, tak rodiče z 68% vyčerpají celou dovolenou v délce 32 týdnů.

Rodičovský příspěvek lze zároveň čerpat u práce na zkrácený pracovní úvazek. Např. rodič se vrátí do práce na poloviční úvazek, rodičovská dovolená se mu pak prodlouží z 32 na 64 týdnů a zároveň je redukována na polovinu výplata rodičovského příspěvku.

2.4 Estonsko - pobaltská země mimo skandinávský model ⁷⁷

Rodičovská dovolená

Jako zástupce pobaltských států jsem si dovolila zařadit Estonsko, které se pojetím sociální politiky zcela vymyká skandinávskému modelu. U této země je jasně vidět, jak silné je zde zakořenění tradičních rolí matky a otce v rodině. Stále zde totiž převládá názor, že pečovat o děti by měla pouze matka a otec má zastávat roli živitele rodiny. Zároveň je zde však silná tendence k tomu, aby děti a rodiny byly chráněny. V současné době Estonsko na poli sociální politiky a ochrany dětí prochází zlomovým obdobím. Jedním z cílů je právě sladění rodičovského a pracovního života. Cíle byly vytyčeny na období let 2012 - 2020.⁷⁸ Kromě sladění pracovního a rodinného života je cílem pro toto období zlepšit právní ochranu dětí, posílit práva dětí, podporovat rodičovství a adekvátní příjem rodin. Estonsko, na

⁷⁷ Hlavní zdroj Pall, K. and Karu, M. (2014) 'Estonia country note', v P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁷⁸ http://europa.eu/epic/countries/estonia/index_en.htm

podporu a ochranu dětí a jejich práv v roce 2011 zřídilo speciálního ombudsmana na jejich ochranu.

Rodičovskou dovolenou lze čerpat do tří let věku dítěte. Lze ji čerpat v celku, nebo po jednotlivých částech. Omezení pak však ale nestává v souvislosti s rodičovským příspěvkem, který je redukován, pokud rodič začne chodit do práce.

Platby a podpora v rodičovství

V Estonsku se vyplácejí dva druhy příspěvků. Ani jeden z nich nemá přímou návaznost na rodičovskou dovolenou, ale náleží všem rodinám splňujícím dané podmínky.

- α) Rodičovský příspěvek (vanemahüvitis) - je hrazen ve výši 100% předchozího výdělku (počítá se z celého předcházejícího kalendářního roku) a poskytuje se 435 dní. Jeho čerpání navazuje na mateřskou dovolenou, avšak jeho horní limit je omezen trojnásobkem průměrné mzdy v Estonsku - v roce 2014 byl tedy limit 2378,25 EURO měsíčně. Minimální příspěvek je poskytován ve výši minimální mzdy, tedy v roce 2014 355,- EURO. Pokud šlo o nezaměstnané rodiče, tak těm je vyplácena plošná dávka ve výši 320,- EURO měsíčně do věku 18 měsíců dítěte. Otcové v Estonsku jsou oprávněni čerpat tento příspěvek až ve chvíli, kdy dítě dosáhne věku 70 dnů. Tato skutečnost podléhá v Estonsku velké kritice, jelikož není v souladu se zásadou rovnosti mezi oběma pohlavími.
- β) Příspěvek na péči o dítě (lapsehooldustasu) - je plošná dávka ve výši 38,5 EURO a je poskytována v návaznosti na rodičovský příspěvek až do věku 3 let dítěte a to jak pro pracující, tak pro nezaměstnané rodiče

3. Země západní Evropy - korporativistický model sociálního státu

3.1 Německo

Německý model sociálního státu⁷⁹

Německo je zemí s korporativistickým modelem sociálního státu, to znamená, že zde dochází ke kolektivnímu vyjednávání sociálních podmínek v rámci tripartity. Je to systém konzervativní, dokonale administrativně propracovaný a stabilní. Rodinná politika je institucionalizovaná.⁸⁰

Tento systém je nejvíce výhodný pro střední třídy, protože je opřen o platby na pojistném. Čím vyšší příjmy, tím vyšší se platí pojistné, ale úměrně tomu poté rostou vyplácené dávky v případě sociální události.

V Německu byla lidem sociální pomoc a podpora poskytována již od 19. století. Tuto pomoc poskytovaly lidem církve a soukromoprávní společnosti. Postupně tuto pomoc začaly poskytovat i dobrovolné organizace a místní úřady.

Nyní můžeme v SRN rozeznat tři základní pilíře sociálního zabezpečení :

1. Sociální pojištění (Socialversicherung) - toto je tradiční, již Bismarckem zavedený,⁸¹ korporalistický systém, jehož smyslem bylo poskytnutí náhrady příjmů v případech sociálních událostí (nemoc, neschopnost práce, stáří), a to tak, aby sociální situace člověka prostřednictvím poskytnutých dávek co nejvíce zlepšila a podobala se té,

⁷⁹ Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I. [Family policy in selected European countries I.] / Barbora Matějková, Jana Palonciová - Praha: [VÚPSV](#), 2003, kapitola Německo, str.84-105

⁸⁰ Spadá pod Spolkové ministerstvo zdravotnictví a sociálního zabezpečení, a také pod Spolkové ministerstvo rodiny, seniorů, žen a mládeže.

⁸¹ Systém sociálního pojištění byl zaveden v letech 1881-1889.

která předcházela sociální události. Dnes sociální pojištění poskytuje zabezpečení v době mateřství, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity, stáří a smrti.

2. Odškodnění (Entschädigung) se vztahuje k vybraným případům, kdy společnost nese odpovědnost za vzniklou situaci (např. ublížení na zdraví v důsledku trestného činu). Financování odškodnění je rovným dílem rozloženo mezi federální vládu a spolkové země.

3. Sociální pomoc (Sozialhilfe) je nejstarším pilířem sociálního zabezpečení, garantuje potřebnou pomoc a podporu pro jednotlivce. Pilíř na principu rovných příležitostí garantuje pomoc při výchově dětí, vzdělání, profesní přípravě a zaměstnání, finanční pomoc rodinám s dětmi, sociální dávky. Sociální pomoc patří do správy úřadů na místní úrovni, financování probíhá za podpory jednotlivých spolkových zemí, hrazena je z daní.

Rodičovská dovolená

V Německu je systém rodinné politiky poměrně komplikovaný a vstupuje hned několik ministerstev, nejdůležitější z nich je Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche). V posledních několika letech toto ministerstvo vyvíjelo obzvláště výraznou aktivitu právě na poli kombinace rodiny a práce. Mimo jiné založilo spolu s různými podniky, podnikovými a oborovými svazy, odbory a nadacemi v roce 2003 Alianci pro rodinu (Allianz für die Familie), jejímž úkolem je zlepšovat podmínky pro rodiny v oblasti práce, se zaměřením na

zakládání a zlepšení kvality celodenních zařízení péče o děti a o podporu klimatu přátelského rodině v podnicích.⁸²

Rodičovská dovolená byla v Německu (jeho západní části) zavedena v roce 1986. Cílem bylo povzbudit matky tak, aby byly schopné se aktivně starat o dítě během prvních let jeho života. Byla poskytována v délce do tří let věku dítěte, byla placená 24 měsíců a poskytovaný rodičovský příspěvek byl plošný ve výši 307 EURO. Byla možnost i pracovat, avšak s omezení 19 hodin týdně.

V současné době trvá období rodičovské dovolené v Německu do tří let od narození dítěte a nárok na ni vzniká oběma rodičům, podmínkou je zaměstnání rodiče v době narození dítěte. Rodič, který chce nastoupit na rodičovskou dovolenou, o ni musí požádat svého zaměstnavatele, a to nejméně sedm týdnů před jejím plánovaným začátkem. Rodiče mohou během čerpání rodičovské dovolené pracovat, ale pouze 15 - 30 hodin týdně, pokud by chtěli pracovat méně než patnáct hodin týdně, musí se na tom dohodnout se zaměstnavatelem. Čerpání posledního roku rodičovské dovolené lze se souhlasem zaměstnavatele odložit až do osmých narozenin dítěte. Kolektivní smlouvou lze ale i věkovou hranici osmi let posunout ještě výše. V mnoha kolektivních smlouvách je tato doba prodloužena dokonce až na dvanáct let věku dítěte.

Pracovně právní ochrana během rodičovské dovolené

V Německu při odchodu ze zaměstnání na mateřskou či rodičovskou dovolenou vyplňuje zaměstnanec/kyně formulář, kde explicitně uvede dobu, za kterou se chystá vrátit do zaměstnání. Po této době zodpovědný pracovník zaměstnavatele (nejčastěji tdy personalista) zašle dotčenému zaměstnanci/kyni oficiální dopis s

⁸² <http://www.bmfsfj.de/>

informacemi o možnosti návratu a upozorněním, že se má navracející ozvat.

Během rodičovské dovolené je zaměstnanec chráněn proti propuštění. Po ukončení rodičovské dovolené má pracovník právo na nástup do práce za stejných podmínek jako před rodičovskou dovolenou.

Rodičovský příspěvek ⁸³

V Německu došlo v roce 2007 k výrazné reformě týkající se vyplácení rodičovského příspěvku.⁸⁴ Rodiče dětí, narozených od roku 2007 tak mohou dosáhnout na rodičovský příspěvek Elterngeld až ve výši 1,800 € měsíčně. I když rodiče mohli již do této doby čerpat rodičovský příspěvek ve výši až 300 €, tak takováto regulace se zdála být nedostatečně motivující k tomu, aby měli pracující ženy a muži děti, jelikož příspěvek plně nekompensoval mzdu, o kterou rodiče přicházeli z důvodu péče o dítě.

V novém systému tak matka nebo otec získává prostřednictvím rodičovského příspěvku 67 % průměrného čistého výdělku za posledních 12 měsíců před narozením dítěte, avšak nikdy ne méně než 300 EURO a více než 1,800 EURO. Rodiče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nemají od roku 2011 nárok na rodičovský příspěvek. Podporování jsou rodiče s nižšími příjmy, za každé 2 EURA, kterými je jejich příjem nižší než €1,000, se jim jejich rodičovský příspěvek navýší o 0,1%. Naopak rodiče s příjmy vysokými, těm je rodičovský příspěvek redukován. Za každé 2 EURA, kterými jejich příjem překročí měsíčně €1,200, tak se jim jejich rodičovský příspěvek poníží o 0,1 % až k minimální redukci 65%.

⁸³ Blum, S. and Erler, D. (2014) 'Germany country note', P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁸⁴ Dr. Martin Bujard, Federal Institute for Population Research (BiB) Elterngeld How Agenda-Setting and New Stakeholder Coalitions Facilitated a Paradigm Shift in German Family Policies, http://www.reformkompass.de/uploads/tx_itao_download/Teaching_Case_Elterngeld_Updated_English_Version_hr_ohne_aenderungen_BUJARD_final.pdf

Rodič požadující tento příspěvek však nesmí pracovat více než 30 hodin týdně, jinak ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Pokud rodič pracuje v tomto omezeném limitu, krátí se mu výše rodičovského příspěvku 300 €. Toto je další krok v rámci německé rodinné politiky ke zvýšení porodnosti, která je nyní 1,36 dítěte na ženu. K udržení úrovně současné populace je však požadováno 2,1. Rodiče mohou čerpat tento příspěvek po dobu dvanácti měsíců.

Další dva měsíce mohou být bonusově přidány druhému z rodičů, pokud by chtěl také čerpat rodičovskou dovolenou. Toto opatření je zaměřeno spíše na otce, jelikož německá vláda se snaží o to, aby otcové zaujímali více prostoru a byli více aktivní ve výchově svých dětí. V současné době pouze 5 procent německých otců žádá o rodičovskou dovolenou.

Mnoho cizinců v Německu je oprávněno čerpat stejné platby jako samotní Němci. Tato nová metoda se mimo jiné vztahuje na občany států Evropské unie a ostatních cizinců, kteří mají v Německu povolení k přechodnému či trvalému pobytu a mají povolení zde pracovat.

Rodiče s dvěma dětmi, jimž je méně než tři roky, či s třemi dětmi mladšími šesti let dostávají k příspěvku ještě prémii - Geschwisterbonus. Jejich rodičovský příspěvek bude o 10 % vyšší u každého dítěte, nejméně však 75 €. Dalších 300 € je placeno za každé druhé či další dítě v případě vícečetného porodu.

Rodiče mají absolutní volnost v rozdělení času placené rodičovské dovolené, ale každý z nich musí vyčerpat nejméně dva měsíce. Osamělý rodič může čerpat 14-ti měsíční rodičovský příspěvek, pokud se pouze on stará o dítě a nežije společně s partnerem a z důvodu narození dítěte má velmi omezený příjem. To samé platí v případě, pokud vliv druhého rodiče na jeho výchovu je proti jeho zájmům, nebo v případě, že se druhý rodič nemůže o dítě starat z důvodu nemoci, handicapu, či je uvězněn.

Je také možné si prodloužit dvojnásobně délku placené rodičovské dovolené za současného snížení rodičovského příspěvku na polovinu.

Kromě rodičovského příspěvku jsou rodičům plošně vypláceny přídavky na dítě, a to do 18 let věku na (154 € na dítě měsíčně, od čtvrtého dítěte se přídavky zvyšují na 179 €).

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti⁸⁵

Radikální reforma v rodičovské dovolené spolu s jiným systémem výplaty rodičovského příspěvku významně přispěla k čerpání rodičovské dovolené otci. Z federálních statistik vyplývá, že toto číslo se více než ztrojnásobilo a to z 3,3 % v roce 2006 na 10,5% v roce 2007 a nejnovější údaje hovoří o téměř 30% v roce 2013. Nový systém rovněž snížil počet rodičů, kteří čerpají placenou rodičovskou déle než jeden rok, což bylo jedním z cílů reformy.

3.2 Francie

Sociální model státu

Francie je zemí, kde systém sociálního státu je tvořen třemi základními pilíři:⁸⁶

1. systém sociálního pojištění, prostřednictvím něhož se každému účastníkovi vyplácejí peníze v závislosti na výši jeho příspěvku (starobní důchody, dávky v nezaměstnanosti),
2. univerzální dávky rozdělované podle potřeb (naturální nemocenské dávky, rodinné přídavky),

⁸⁵ Blum, S. and Erler, D. (2014) 'Germany country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/, Germany s.6

⁸⁶ Matějková, B., Paloncyová, J., Rodinná politika v evropských zemích I., s. 39

3. dávky mající charakter solidarity bohatších s chudými (dávky rodinné politiky podmíněné výší rodinných příjmů, RMI- Revenu Minimum d'Insertion - životní minimum).

Ve francouzském systému platí ekonomicky aktivní lidé poměrně vysoké příspěvky na sociální péči. Ty jim dávají právo na dávky nemocenského pojištění, dávky v nezaměstnanosti či starobní důchod (s tím, že částečně jsou vybrané příspěvky použity jako zdroj financování dávek majících charakter solidarity). Systém financovaný bohatými, který přináší prospěch pouze chudým, je však sociálně křehký. Nejpočetnější, tj. střední vrstvy, se k němu stavějí netečně, neutrálně, ale bohaté, vlivné společenské vrstvy nepřátelsky.⁸⁷

Francouzská rodinná politika

Francie má explicitní rodinnou politiku. Její vznik je datován do 30. let 20. století. Rodinné dávky patří mezi jedny z nejštědřejších, extenzivní charakter však mají i služby mající za cílovou populaci právě rodiny s dětmi.

V současné době je ve Francii zaměření rodinné politiky především na systém sociální spravedlnosti (přerozdělování příjmů směrem k rodinám s nízkými příjmy) a umožnění rodičům sladění pracovního a rodinného života.

Francouzská rodinná politika si klade tyto základní cíle:

- zajistit, aby životní úroveň těch, kdo mají děti, nebyla propastně nižší než úroveň lidí bezdětných, to znamená snaží se kompenzovat ztrátu příjmů v důsledku péče o dítě (například pomocí rodinných přídatků)

⁸⁷ Klvačová, Wawrosz, 2002

- druhý cíl souvisí s logikou solidarity. Jedná se o zajištění minimální životní úrovně pro všechny děti.

Společnost poskytuje nejchudším rodinám sociální služby za sníženou cenu (jídlo ve zvláštních jídelnách, zařízení pro předškolní děti), rodinné dávky jsou podmíněné výší rodinných příjmů (doplňkový rodinný příspěvek, příspěvek na školní docházku, RMI- životní minimum), vzdělání a lékařská péče jsou poskytovány zdarma.

Rodičovská dovolená ⁸⁸

Ve Francii mají velký vliv na postavení rodičů v konkrétní společnosti odbory. Odborové svazy sledují podrobně situaci v podniku - např. vedení má povinnost jim odevzdávat statistické přehledy týkající se podílu mužů a žen na různých postech. Odbory dohlíží nad respektováním zásad zmíněných v dohodě týkající se profesní rovnosti mužů a žen a sladování rodinného a pracovního života.⁸⁹ Podle zaměstnanců jsou zde odbory od toho, aby vznášely požadavky pokaždé, když se objeví něco, v čem lze ze sociálního hlediska něco zlepšit. Zaměstnanci sami nemají zpravidla odvahu po vedení něco žádat, odbory tuto funkci však plní uspokojivě. Starají se i o rozšiřování informací - v rámci samotného podniku je totiž spíše obtížné se k podstatným informacím dostat.

Rodičovská dovolená se poskytuje do 3 let věku dítěte a nárok na ni je z titulu rodiny. Pokud je dítě vážně nemocné, je možné dovolenou prodloužit o ještě jeden rok. Mohou na ni nastoupit oba dva rodiče současně, či jeden po druhém. Nárok na

⁸⁸ Hlavní zdroj dat Fagnani, J., Boyer, D. and Thévenon, O. (2014) 'France country note', v: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. dostupnost http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁸⁹ http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/files/upload/documents/type-7/accord_interprofessionnel_010304.pdf

dovolenou má však pouze rodič, který pracoval pro téhož zaměstnavatele minimálně jeden rok před narozením dítěte.

Také ve Francii je možnost kombinovat rodičovskou dovolenou se zkráceným pracovním úvazkem. Zaměstnavatel může odmítnout poskytnutí práce na zkrácený pracovní úvazek pouze pokud to nedovoluje povaha práce.

Co se týče využívání rodičovské dovolené, nejsou k dispozici přesné údaje, jelikož zaměstnavatelé nemají povinnost poskytovat tyto informace.

Pracovně právní ochrana během rodičovské dovolené

Během rodičovské dovolené je pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přerušen a to bez jakékoli zvláštní ochrany proti propuštění. Ale po ukončení rodičovské dovolené má pracovník právo na přidělení stejné práce. Pokud toto není možné, musí mu být přidělena práce co nejbližší, nejpodobnější, avšak pouze za předpokladu, že pracovník má stejné pracovněprávní kvality jako před nástupem na rodičovskou dovolenou.

Příspěvek na výchovu dítěte (Childrearing benefit, Complément de libre choix d'activités' - CLCA)

Příspěvek na výchovu dítěte není závislý na čerpání rodičovské dovolené, ale poskytuje se všem rodinám, kde je alespoň jedno dítě mladší tří let. Jistá provázanost s rodičovskou dovolenou tady však je, jak je naznačeno v tomto odstavci. Pokud rodiče vychovávají pouze jedno dítě, náleží tento příspěvek pouze v období 6 měsíců v těsné návaznosti na mateřskou dovolenou. Pokud však v tomto období budou oba rodiče čerpat rodičovskou dovolenou, tak oběma z nich náleží tento příspěvek.

Pokud rodiče vychovávají dvě nebo více dětí, vyplácí se jim příspěvek pouze do doby, kdy nejmladší dítě dosáhne věku tří let. Avšak je zde ještě jedno omezení. A to takové, že CLCA může být vyplácena pouze 30 měsíců rodiči, který čerpá rodičovskou dovolenou, pokud se však s ním po 30 měsících vystřídá rodič druhý, tak může čerpat zbývající CLCA dle výše uvedeného pravidla věku dítěte v rodině.

Získání tohoto příspěvku je závislé na určité odpracované době. Podmínky pro získání jsou tím přísnější, čím méně dětí rodič má. Například u třech dětí stačí pracovat pouze dva roky z pěti let předcházejících porodu, pokud však jde pouze o jedno dítě, je nutné pracovat nejméně dva roky souvisle v době těsně předcházející porodu dítěte.

Příspěvek je vyplácen plošnou dávkou 572,81 EURO měsíčně (rok 2014)⁹⁰, avšak pouze rodinám, které nepřesáhnou určenou hranici příjmu. Ta je však nastavená tak, že na tento příspěvek dosáhne téměř 90% francouzských rodin.

Pokud rodiče pracují na zkrácený pracovní úvazek (mohou v rozmezí 16-32 hodin, krátí se jim poměrně také výše příspěvku na výchovu dítěte. Pokud pracují na zkrácený úvazek oba rodiče, mohou také oba dva čerpat příspěvek, celková suma vyplacená oběma rodičům však nesmí překročit výši jednoho plně vyplaceného příspěvku.

Dalším příspěvkem ve Francii je Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA). Tento příspěvek je určen pouze větším rodinám, které vychovávají minimálně 3 děti. Příspěvek činil v roce 2014 819,14 EURO měsíčně a je vyplácen po dobu jednoho roku, to vše za podmínky, že jeden z rodičů úplně zastaví svoji ekonomickou aktivitu a plně se věnuje výchově dětí.

⁹⁰ <http://vosdroits.service-public.fr>

Větší rodiny si musí zvolit, zda budou čerpat CLCA nebo COLCA, nelze je čerpat současně.

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti

Největší novinkou je zavedení příspěvku COLCA. Důvodem bylo povzbuzení otců k péči o dítě, jelikož tento příspěvek je vyšší než příspěvek na výchovu dítěte.

3.3 Belgie ⁹¹

Rodičovská dovolená

Je poskytována v délce čtyř měsíců pro každého z rodičů narozeného dítěte (individuální nárok každého z rodičů). Je třeba ji vyčerpat do šesti let věku dítěte.

Na rodičovskou dovolenou vzniká nárok zaměstnanci, který pracoval u současného zaměstnavatele minimálně jeden rok v období předcházejících patnácti měsíců. Osoby samostatně výdělečně činné nejsou k tomu institutu oprávněni.

V Belgii mají rodiče opravdu široké možnosti, jak budou rodičovskou dovolenou čerpat:

- plné čerpání,
- čerpání z poloviny v délce osmi měsíců (těchto 8 měsíců lze ještě dále dělit na jednotlivé bloky, které však musí být dlouhé minimálně 2 měsíce),
- nebo pouze jeden den v týdnu po dobu 20 měsíců (lze rovněž dělit, avšak s minimální délkou jednoho bloku na 5 měsíců).

⁹¹ Merla, L. and Deven, F. (2014) 'Belgium country note', v: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Rodičovská dovolená je nárok na jedno dítě, proto v případě vícečetného porodu má každý rodič nárok na prodloužení dovolené o každé další dítě (např. každý z rodičů dvojčat má nárok na 8 měsíců rodičovské dovolené.)

Belgická legislativa také zohledňuje rodiče dětí zdravotně postižených, kde je možnost čerpat rodičovskou dovolenou do věku 21 let dítěte.

Rodičovský příspěvek

Výše rodičovského příspěvku se odvíjí od výše uvedeného čerpání rodičovské dovolené:

- 707,08 EURO náleží v případě plného čerpání a v případě flexibilního čerpání se pak adekvátně krátí.

Lokálně je zde pozoruhodnost v oblasti Flander, kdy u vlámské komunity je nastaven další bonusový příspěvek k rodičovskému příspěvku během rodičovské dovolené. Výše tohoto bonusu pak je odvislá na sektoru odvětví, kde je rodič zaměstnán (rozdíl mezi veřejnou správou a privátní sférou) a také na tom, jak si rodič redukuje jeho rodičovskou dovolenou docházením na částečný pracovní úvazek do práce. Nejvyšší bonusový příspěvek obdrží pracovníci poskytující sociální služby, ta to 475.20 EURO čistého měsíčně, pokud jsou pouze na rodičovské dovolené a nechodí do práce. Naopak zaměstnanci v soukromé sféře obdrží za stejných podmínek pouze 169.30 EURO.

Rodičovský příspěvek je vyšší pro osamělé rodiče, kteří chodí na pětinový pracovní úvazek, obdrží tak přibližně 169 EURO oproti 125 EURO v případě jiných možností čerpání rodičovského příspěvku.

Informace o čerpání rodičovské dovolené v Belgii

Na závěr kapitoly o Belgii se dovoluji zmínit o značných rozdílech v čerpání rodičovské dovolené mezi jednotlivými regiony Belgie, vlámského, valonského a bruselského. V roce 2013 přibližně 53,000 zaměstnanců Belgie čerpalo rodičovskou dovolenou a to následovně

- 69 % vlámský region,
- 23% valonský region,
- Pouze 8 % bruselský region.

Většinou rodičovskou dovolenou čerpací ženy, v případě, že ji čerpají muži, tak často využívají možnosti chodit do práce na 1 den v týdnu po dobu 20 měsíců. Celkově je však možnost čerpání rodičovské dovolené muži v Belgii využívána opravdu málo. V roce 2012 čerpalo rodičovskou dovolenou ve Vlámku 1,8 % mužů, ve Valonsku a bruselském regionu to nebylo ani 1%.

3.4. Nizozemí⁹²

Rodičovská dovolená

Nizozemí je státem, jenž má klíč k výpočtu délky rodičovské dovolené nastaven velmi specificky a její délka je určena v hodinách. Nárok na ni má každý pracující rodič a to v délce 26 (dvaceti šesti) násobku počtu odpracovaných hodin za týden na jednoho rodiče a dítě. Práce na plný úvazek je v Nizozemí dlouhá 38 hodin týdně, což tedy v důsledku pro tohoto rodiče znamená nárok na rodičovskou dovolenou v délce 988 hodin. Tato

⁹² den Dulk, L. (2014) 'Netherlands country note', v: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

dovolená musí být vyčerpána do 8 let věku dítěte. Nárok na tuto dovolenou mají všichni zaměstnanci, kteří u svého současného zaměstnavatele pracují minimálně jeden rok.

Co se týče flexibility v čerpání této dovolené, tak je v Nizozemí důležitá dohoda se zaměstnavatelem. Na základě dohody lze čerpat tuto dovolenou po kratší dobu, ale více hodin týdně či naopak. Zaměstnavatelé mají všeobecně v Nizozemí velký vliv na to, jak bude rodičovská dovolená jejich zaměstnanců vypadat. Krom výše uvedených dohod týkajících se flexibility čerpání mají také velmi širokou působnost ovlivňovat platby - rodičovský příspěvek během rodičovské dovolené, a to v rámci kolektivního vyjednávání a zakotvení pravidel v kolektivních smlouvách.

Co se týče zákonné úpravy, tak zde je rodičovský příspěvek řešen formou slevy na dani, a to dle klíče sleva 4,24 EURO na hodinu rodičovské dovolené.

Z oprávněných rodičů čerpá rodičovskou dovoleno průměrně 42% žen a 18% mužů. Během čerpání dovolené ženy pracovaly průměrně 64% a muži 80% z jejich běžné pracovní doby.

Míra čerpání rodičovské dovolené v Nizozemí má vzrůstající tendenci jak u mužů, tak i žen. Statistická data hovoří u mužů nárůst z 15 % (2003) na 18 % (2007) a dokonce na 23 % v roce 2013. U žen pak to jsou čísla 42 % (2003 i 2007) a nárůst na 57 % v roce 2013.⁹³

Statistické údaje hovoří o tom, že míra využití institutu rodičovské dovolené je v Nizozemí vysoká mezi ženami, ale roste i přímo úměrně s dosažným vzděláním. Z žen s vyšším vzděláním čerpá rodičovskou dovolenou 56% oproti 17% žen se vzděláním nižším. Poslední zmínkou bude porovnání s ohledem na národnosti žijící v mnohonárodnostním Nizozemí. Rodičovskou dovolenou mnohem více čerpají zaměstnanci - rodilí Nizozemci, než národnostní menšiny

⁹³ <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLNL&PA=72022NED&D1=a&D2=1->

Turků, Maročanů či pracovníků z oblasti Antil. Důvodem nečerpání je především to, že na tento institut není nárok z titulu rodiny.

3.5 Rakousko ⁹⁴

Rodičovská dovolená

Rodiče mají nárok na rodičovskou dovolenou z titulu jejich zaměstnání, a to do věku dvou let dítěte. Jelikož je celková doba čerpání určena pro oba dva rodiče dohromady, nejsou tedy možné jakékoli transfery mezi rodiči navzájem. Rodičovskou dovolenou tedy může čerpat buď jeden rodič, nebo se mohou v čerpání prostrídat. Celkově však délka čerpání může být rozdělena maximálně do tří časových úseků. Rodiče také s jedinou výjimkou nemůžou čerpat tuto dovolenou zároveň. Onou výjimkou je povolený jeden měsíc, kdy se střídají v čerpání dovolené a dochází tedy ke střídání se v péči o dítě. Každý rodič může odložit až tři měsíce čerpání z rodičovské dovolené do věku 7 let dítěte.

Rodičovský příspěvek

V Rakousku se jedná o tzv. příspěvek na výchovu dítěte a mají na něj nárok všechny rodiny splňující dané podmínky, mezi něž však nepatří současné čerpání rodičovské dovolené. V Rakousku pro rodiče existuje 5 způsobů, jak čerpat tento příspěvek. Čtyři jsou vyplácené plošně, jeden je závislý na předchozím příjmu:

Plošně vyplácené příspěvky

⁹⁴ Rille-Pfeiffer, C. and Dearing, H. (2014) 'Austria country note', P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

- 1) Dlouhodobé čerpání - tímto způsobem může jeden z rodičů obdržet částku EUR 436 měsíčně, a to až po dobu 30 měsíců a pokud dovolenou bude čerpat i druhý rodič, tak se celková doba poskytování rodičovského příspěvku prodlužuje až na délku 36 měsíců. Podmínkou však je, aby tento druhý rodič čerpal rodičovskou dovolenou alespoň v délce šesti měsíců.
- 2) Střednědobé čerpání - jeden z rodičů může dosáhnout nároku na příspěvek ve výši přibližně 624 EURO měsíčně, a to až po dobu 20 měsíců věku dítěte a pokud dovolenou bude čerpat i druhý rodič, tak se celková doba poskytování rodičovského příspěvku prodlužuje až na délku 24 měsíců. Podmínkou však je, aby tento druhý rodič čerpal rodičovskou dovolenou alespoň v délce čtyř měsíců.
- 3) Krátkodobé čerpání - znamená rodičovský příspěvek ve výši kolem 800 EURO po dobu 15 měsíců a pokud dovolenou bude čerpat i druhý rodič, tak se celková doba poskytování rodičovského příspěvku prodlužuje až na délku 18 měsíců. Podmínkou však je, aby tento druhý rodič čerpal rodičovskou dovolenou alespoň v délce tří měsíců.
- 4) Krátkodobé čerpání pro rodiče s vyššími příjmy - €1,000 po dobu 12 měsíců, eventuálně 14 měsíců pro ty rodiče, jejichž příjem je nižší než 1000 EURO měsíčně.

Současně se všemi výše uvedenými modely si může rodič i přivydělat, a to do výše 60% příjmů z roku, který předcházel narození dítěte, avšak nejvýše 16.200 EURO ročně. Tyto příjmy zahrnují nejen příjem ze závislé činnosti, ale i příjmy z podnikání, z pronájmu atd.

Testovaná dávka - 80 % posledního čistého příjmu a to po dobu 12, eventuálně 14 měsíců pro ty, jejichž příjmy jsou mezi 1000 a 2000

EURO měsíčně. V tomto případě si rodiče také mohou přivydělat, avšak příjmy nesmí překročit 6400 EURO ročně.

Rodičovský příspěvek je vyplácen ze státního fondu pro podporu rodiny (Familienlastenausgleichsfond) - tento fond je tvořen příspěvky zaměstnavatelů, poté sem plynou částečně příjmy z daní a ze 30% je tvořen veřejným zdravotním pojištěním.

Údaje z roku 2012 hovoří o výdajích ve výši €1,062 milionu na výplatu rodičovského příspěvku v Rakousku.

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti

Rakousko prošlo v roce 2008 velkou reformou týkající se výše rodičovského příspěvku. Vícerychlostní model byl zaveden především s ohledem podpořit matky, aby se mohly vrátit na pracovní trh dříve a tím tak redukovat negativní důsledky dlouhodobé absence na trhu práce. .

Současně s tímto modelem byl i zvýšen limit, který si rodič může při čerpání rodičovské dovolené vydělat a to z 14 600 EURO ročně na 16.200 EURO ročně. Tyto příjmy zahrnují nejen příjem ze závislé činnosti, ale i příjmy z podnikání, z pronájmu atd.

I s ohledem na výše uvedené sami Rakušané ještě stále považují svůj současný model rodičovské dovolené a příspěvku za málo flexibilní, a to především s ohledem na finanční strop omezující přivýdělek v rámci čerpání rodičovského příspěvku.

Současně vláda uvažuje o tom, že by výše rodičovského příspěvku byla vázána na předchozí příjmy, a to až do výše 80%. Zatím jsou však návrhy hodně obecné a vůbec ještě není jasné, zda tento model by existoval současně s třírychlostním modelem, jako 4. varianta, či zda by nahradil komplexně stávající model. Ten však absolutně na předchozí příjmy vázán není a bude tedy i velmi náročné zvážit a připravit koncepci s ohledem na systém vyplácení

ze státního fondu pro podporu rodiny. Dalším důvodem, pro zavedení tohoto systému je podpořit v čerpání rodičovské dovolené otce, jelikož v tomto ohledu všechny předchozí pokusy zklamaly. Je důležité rozlišit mezi počtem otců na rodičovské dovolené a počtem otců čerpající rodičovský příspěvek, jelikož zatímco počet otců na rodičovské dovolené je stále velmi nízký, tak počet otců čerpajících rodičovskou dovolenou se v návaznosti na reformu z ledna 2008 zvýšil. To vše z důvodu, že rodičovský příspěvek není vázán na to být zaměstnancem a jediným limitem je roční příjem příjemce příspěvku.

Data o čerpání rodičovské dovolené se tedy s ohledem na výše uvedené vztahují přednostně na matky. Z nich čerpá rodičovskou dovolenou 93 - 96%. Možnost čerpání rodičovské dovolené pro otce byla v Rakousku zavedena již v roce 1990, avšak procento je stále velmi nízké - max. 2%.

3.6. Irsko⁹⁵

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je poskytována každému z rodičů v délce 14 týdnů. Má na ni nárok každý rodič, který u současného zaměstnavatele pracoval minimálně jeden rok před nástupem na rodičovskou dovolenou. Dovolená musí být vyčerpána do 8 let věku dítěte (v případě dítěte s postižením se tato doba prodlužuje až na 16 let). Musí být čerpána v blocích, které jsou minimálně 6 týdnů dlouhé (tento blok může být i kratší, ale to musí to být písemně dohodnuto se zaměstnavatelem). Zároveň, dle novely občanského práva z roku 2008 je možné, aby si rodiče, kteří jsou zaměstnání u stejného zaměstnavatele, vzájemně přenesly práva z rodičovské dovolené z jednoho na druhého z rodičů. I toto však podléhá souhlasu zaměstnavatele. V takovém případě lze na druhého rodiče převést až 14 týdnů rodičovské dovolené.

Délka rodičovské dovolené se prodlužuje přímo úměrně počtu narozených dětí.

V případě, že rodič čerpající rodičovskou dovolenou onemocní a nemůže se v tu chvíli starat o dítě, přerušuje se mu na tuto dobu čerpání rodičovské dovolené a o tuto dobu se mu pak i adekvátně prodlouží.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek, ani jemu podobná dávka se v průběhu rodičovské dovolené nevyplácí.

95

Čerpání rodičovské dovolené

Rovněž v Irsku není bohužel tento institut rodiči příliš využíván. V návaznosti na níže uvedené novinky však přeci jen došlo k mírnému zvýšení počtu rodičů na rodičovské dovolené. Bohužel nejsou dostupné zdroje o čerpání rodičovské dovolené otci a dá se předpokládat, že ji téměř nečerpají. Informace však jsou dostupné z hlediska počtu matek čerpajících rodičovskou dovolenou a zde je jasně zřetelné, že to, zda ji matky čerpají, nebo ne, se odvíjí s celkové finanční situace v domácnosti. Matky samoživitelky čerpají rodičovskou dovolenou čtyřikrát méně než ženy se zaměstnanými partnery.

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti

Novela zákona o rodičovské dovolené z roku 2006 zavedla mimo jiné:

- Prodloužení věku dítěte, do kdy musí být rodičem vyčerpána z pěti na osm let
- Navýšení této hranice u postižených dětí na 16 let věku
- Čerpání 14 týdnů rodičovské dovolené v blocích o minimální délce 6 týdnů, nebo možnost sjednat i výhodnější podmínky čerpání dovolené po dohodě se zaměstnavatelem.

4. Jihoevropský, latinský model sociálního státu

4.1 Itálie⁹⁶

Model sociálního státu⁹⁷

Ač by se mohlo zdát, že země, kde je tak silné postavení katolické církve nebude mít problém s počtem narozených dětí, opak je pravdou. Itálie patří v současné době mezi evropské země s nejnižší porodností. Problémem je, že ani rodinná, ale ani sociální politika není cílená na rodinu jako celek. Sociální politika se soustředí na jednotlivce a v tomto rámci hlavně na ochranu dětí. V Itálii je sociální situace značně regionálně odlišná, především nalézáme rozdíly mezi ekonomicky silnější severní oblastí, kde jsou prorodinná opatření výraznější. Ve druhé polovině devadesátých let 20. století došlo v Itálii k výrazným změnám v rodinné politice. Došlo například k úpravě mateřské a rodičovské dovolené, rozjely se vládní projekty na pomoc rodinám s více dětmi.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená (Congedo Parentale) byla v Itálii poprvé uzákoněna v roce 1950. K její výrazné reformě bylo přistoupeno v roce 2000. Od tohoto roku na ni mají nárok oba rodiče, mohou na ni dokonce nastoupit současně. Každý z rodičů má nárok šest měsíců dovolené, jež mohou být vybrány až do osmi let věku dítěte. Celková doba čerpané dovolené oběma rodiči dohromady však nesmí překročit dobu deseti měsíců. Avšak existuje zde zákonný

⁹⁶ Hlavní zdroj k této kapitole Addabbo, T., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S. (2014) 'Italy country note', P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁹⁷ Zdroj k modelu sociálního státu Matějková, B.-Palonciová, J., 2003, Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I, VUPSV, s 59-70

institut na podporu čerpání rodičovské dovolené otci. Pokud otec čerpá minimálně tři měsíce z této dovolené, prodlužuje se celková doba pro oba dva rodiče z deseti na jedenáct měsíců.

Pokud chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou oba rodiče, je na ně kladena podmínka, že svoji ekonomickou aktivitu mohou přerušit maximálně na dobu šest měsíců. Osamělý rodič má nárok na deset měsíců rodičovské dovolené.

Na rodičovskou dovolenou je nárok z titulu pracovního poměru. Osoby pracující doma, či pomocníci v domácnosti (hospodyně) tento nárok nemají. Osoby samostatně výdělečně činné nárok sice mají, ale pouze ve zkrácené době tří měsíců a ještě s omezením čerpání této dovolené během prvního roku života dítěte. Protože v Itálii je nárok na rodičovskou dovolenou individuální, platí, že pokud nárok nesplňuje jeden z rodičů, ale druhý již ano, první může čerpat.⁹⁸

Italský stát se snaží z důvodu nízké porodnosti samozřejmě zvýhodnit rodiny, kde se narodilo více dětí najednou. Proto se v případě vícečetného porodu doba dovolené násobí počtem narozených dětí.

Rodičovskou dovolenou lze kombinovat s prací na částečný úvazek. Zaměstnavatel je povinen poskytnout práci na částečný úvazek, může odmítnout pouze když prokáže, že to není možné z důvodu povahy zaměstnání.

Stát ve snaze pomoci rodinám zajistit kvalitní péči iniciativu zaměstnavatelů zaměstnávat rodiče malých dětí na částečný úvazek podporuje. Navíc malým firmám, které musí dočasně nahradit zaměstnance na rodičovské dovolené novým pracovníkem, stát poskytuje daňové úlevy. Jedná se například o formu snížení odvodu sociálního pojištění za tohoto zaměstnance až o padesát procent.

⁹⁸ Otec čerpá rodičovskou dovolenou, protože jeho manželka nemůže z důvodu, že je ženou v domácnosti.

Rodičovský příspěvek

Pokud rodiče čerpají rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, tak jim náleží 30 % mzdy. Po dovršení tohoto věku až do 8 let je již rodičovská dovolená neplacená. Výjimkou jsou pouze rodiny s příjmem nižším než 2,5 násobek národního důchodu ročně. V roce 2014 se jednalo o částku 16 294 EURO ročně, kde i v období po dovršení 3. roku dítěte do jeho 8 let má rodič pečující o dítě nárok na rodičovský příspěvek ve výši 30 % jeho mzdy.

Itálie zvyhodňuje rodiče, kteří pracují v státním sektoru. Mají nárok na příspěvek ve výši 100% jejich průměrného výdělku po dobu prvních třiceti dní rodičovské dovolené.

Je důležité zdůraznit, že rodičovský příspěvek podléhá v Itálii dani z příjmu.

Vouchery na snížení nákladů péče o dítě

V Itálii existuje unikátní systém voucherů pro matky. Matky po ukončení mateřské dovolené (ta trvá v Itálii 20 týdnů, minimální nástup na ní je 4 týdny před plánovaným termínem porodu), mohou vyměnit měsíc rodičovské dovolené za voucher v hodnotě 300 EURO, který lze uplatnit na náklady vzniklé z nutnosti zabezpečit péči o dítě. Tuto možnost mají pouze matky a to až do věku 11 měsíců dítěte.

4.2 Španělsko⁹⁹

Sociální model státu¹⁰⁰

Španělsko nemělo až donedávna explicitní rodinnou politiku. Na přístupu k rodině se odrážela silná role katolické církve. Například byla zakázána antikoncepce, ženám byla přisuzována tradiční role manželky a matky starající se o domácnost a děti.

V 90. letech pak byla v rámci harmonizace s EU přijata opatření směřující k lepšímu sladění profesního a rodinného života, v letech 2001 a 2003 byly přijaty plány národní rodinné politiky.¹⁰¹

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje ve Španělsku na dovolenou mateřskou a byla zavedena v roce 1994. Nárok na ni vzniká všem zaměstnaným rodičům. Nezaměstnaným a osobám samostatně výdělečně činným tento nárok nevzniká. Rodičovská dovolená je individuálním nárokem každého z rodičů, čerpání je možné do tří let po narození dítěte. Lze ji kombinovat s prací na částečný úvazek, normální pracovní dobu lze takto zkrátit o 30 - 50 procent. Plat se samozřejmě úměrně tomu redukuje, ale zároveň se prodlužuje rodičovská dovolená a to až do šesti let věku dítěte.

99

Hlavní zdroj k této kapitole Escobedo, A.; Meil, G. and Lapuerta, I. (2014) 'Spain country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

¹⁰⁰ Zdroj k modelu sociálního státu Matějková, B.-Palonciová, J., 2003, Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I, VUPSV, s. 192-204

¹⁰¹ Jejich cílem je sjednotit postupy jednotlivých institucí zabývajících se rodinou na národní i regionální úrovni.

Během prvního roku trvá stávající pracovní smlouva mezi rodičem a zaměstnavatelem a zaměstnanci je zaručen návrat na stejnou pracovní pozici jako před rodičovskou dovolenou. Avšak po uplynutí této doby již není pracovněprávní ochrana tak silná a zaměstnanec může být přesunut na jiné adekvátní volné pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě. V sektoru státních zaměstnanců je však úprava odlišná, zde je stejná pozice chráněna po dobu dvou let.

V případě, že oba dva rodiče pracují u jednoho zaměstnavatele a oba dva čerpají rodičovskou dovolenou, tak jim může zaměstnavatel klást omezení v zákonné mezi, a to s odůvodněním na správný chod podniku a zachování produkce.

Ve snaze zlepšit postavení osob pečujících o děti (mateřská, neplacená rodičovská dovolená, dovolená u příležitosti adopce či pěstounské péče) nemusí od roku 1998 zaměstnavatel platit sociální a zdravotní pojištění nezaměstnané osoby, která dočasně nahradí osobu na výše zmíněné dovolené.¹⁰² Cílem tohoto opatření je snaha snížit diskriminaci žen na trhu práce tím, že nástup zaměstnankyně např. na mateřskou dovolenou nepřinese zaměstnavateli další finanční vydání.¹⁰³ Dalším opatřením je osvobození zaměstnavatele od placení pojištění zaměstnankyně po dobu 12 měsíců od podepsání pracovní smlouvy, jestliže tato žena byla alespoň 12 měsíců nezaměstnaná a smlouva byla podepsána před uplynutím 24 měsíců od narození jejího dítěte.¹⁰⁴

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek, v podobě, jaký známe, se ve Španělsku na národní úrovni nevyplácí. Rodiče však čerpají po dobu prvních

¹⁰² Toto pojištění je placeno Národním institutem zaměstnanosti.

¹⁰³ <http://www.eiro.eurofound.eu.int>

¹⁰⁴ Cordón, 2001; http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/index_fr.html

dvou let dítěte příspěvky na sociální zabezpečení (ve státním sektoru tyto příspěvky zaměstnanci čerpají až do věku 3 let dítěte).

Na úrovni různých regionů je však situace zcela odlišná a od roku 2000 7 ze 17 regionálních vlád začali zavádět plošně vyplácené příspěvky. Bohužel se však tohoto instiutu dotkla finanční krize, proto v roce 2009 došlo opětovně k jejich zrušení, v lepším případě ponížení. Kupříkladu v regionu Baskicka se v roce 2014 jednalo o částku 271.25 EURO měsíčně (v roce 2011 to bylo 291 EURO), La Rioja 250 EURO měsíčně v roce 2014, ale s omezením pro rodiny s příjmy ročními nižšími než €40,000. Baleárské ostrovy zrušili příspěvky v roce 2010, následovány Murcijským regionem v roce 2011, Kastilsko - Leon a Kastilsko - La Mancha v roce 2012 a Navarrskem v roce 2013.

5. Postsocialistický model sociálního státu

5.1. Polsko¹⁰⁵

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená se v Polsku poskytuje rodičům v délce 36 měsíců a je rodinným nárokem. Zároveň je zde ale v rozsahu této délky vyhrazený jeden měsíc pro matku a jeden pro otce. Vyčerpat ji lze do 5 let věku dítěte. V případě rodičů těžce nemocného dítěte se tato doba prodlužuje o dalších 36 měsíců a rodiče ji mohou čerpat do 18 let věku dítěte.

¹⁰⁵ Michoń, P., Kotowska, I.E. and Kurowska A. (2014) 'Poland country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Rodiče ji mohou čerpat v jednom celku, nebo si ji rozdělit maximálně do 4 bloků. Zároveň je možné, aby ji oba dva rodiče čerpaly současně, avšak nejdéle čtyři měsíce. Během čerpání rodičovské dovolené mohou rodiče pracovat a zároveň čerpat rodičovský příspěvek, práce jim však nesmí znemožnit řádnou péči o dítě. Zajímavé také je, že rodič, který čerpá rodičovskou dovolenou se během této doby může nechat zaměstnat u jiného zaměstnavatele, než je ten, u kterého pracoval před nástupem na rodičovskou dovolenou. Institut rodičovské dovolené je totiž vázán na předchozí práci v minimální délce šesti měsíců.

Rodičovská dovolená není v Polsku nijak využívaným institutem, a to hlavně kvůli nízké výši rodičovského příspěvku (viz níže). Z těch, kteří by byli oprávněni ji čerpat ji čerpá pouze 50% matek a 2,5% otců. Pokud již je čerpána, čerpají ji ženy s nižšími výdělky a nižšími příjmy (61%). Naopak matky s vysokoškolským vzděláním ji čerpají nejméně (37%). V Polsku však nejde pouze o ekonomické důvody, ale také proto, že se zde ještě stále objevuje diskriminace zaměstnanců, kteří si chtějí rodičovskou dovolenou čerpat. Z důvodu strachu, že rodič přijde o svoji práci, tak poté raději volí možnost rodičovskou dovolenou vůbec nečerpat.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek (Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego) je v Polsku pevně spjat s čerpáním rodičovské dovolené. Je poskytován ve výši 97 EURO měsíčně, avšak pouze rodinám, kde příjem na jednoho člena rodiny nepřevyšší 139 EURO.¹⁰⁶ Tento příspěvek je vyplácený pouze 24 měsíců. V prodloužené délce 36 měsíců je poskytován rodinám

s více dětmi, 72 měsíců rodinám s dítětem zdravotně handicapovaným.

Novinky a diskutovaná témata v této oblasti

Z výše uvedeného vyplývá, že rodičovská dovolená neplní v současné době v Polsku jako funkční nástroj sladění rodinného a pracovního života. Tomuto okruhu otázek se začala věnovat i nová vláda, která v Polsku od roku 2007. Již v roce 2008 provedla mnoho reforem týkajících se mateřské dovolené a do popředí se dostal i termín „family-friendly employer“. V rámci podpory rodin s dětmi tak zaměstnavatelé, kteří zřizují dětská centra pro děti jejich zaměstnanců, požívají daňových úlev.

5.2 Maďarsko¹⁰⁷

Rodičovská dovolená

V Maďarsku existují dva druhy rodičovské dovolené, v závislosti na tom, zda jsou rodiče pojištěni či nikoli:

- GYES (Gyermekgondozasi segely) - tato dovolená trvá:
 1. do třetího roku věku dítěte pro nepojištěné rodiče,
 2. od ukončení GYED (2.rok věku dítěte) až do věku tří let dítěte pro pojištěné rodiče,
 3. do osmi let věku dítěte, pokud dítě nemůže být přijato do předškolních zařízení z důvodu nemoci, do 10 let věku u rodičů dětí dlouhodobě nemocných, a do nástupu dětí do základní školy u rodičů dvojčat či víceročat.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Korintus, M. (2014) 'Hungary country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

¹⁰⁸ Zároveň se jim úměrně počtu dětí zvyšuje výše příspěvku GYES.

Dovolenou lze přiznat i prarodičům dítěte, pokud s tím rodiče souhlasí a prarodiče celodenně pečují o dítě.¹⁰⁹ Pobírají přitom příspěvek GYES a neztrácejí nárok na starobní důchod. Dokonce je zde i slučitelnost s prací na úvazek kratší než 4 hodiny denně.

- GYED (Gyermekgondozasi dij) - tato dovolená navazuje na dovolenou mateřskou, v případě, že matka je pojištěna. Je zde ale omezení, že do věku jednoho roku dítěte ji může čerpat pouze matka nebo osamělý otec. Po dovršení jednoho roku věku dítěte na ni může nastoupit každý rodič, který splňuje podmínku předchozího zaměstnání po dobu nejméně 365 dní v období 2 let předcházejících narození dítěte. Mohou na ni nastoupit dokonce oba dva rodiče současně, pouze jednomu však náleží nárok na příspěvek GYED. Tato dovolená trvá do 2 let věku dítěte.

Na rodičovskou dovolenou je nárok z titulu rodiny, kromě výše uvedeného GYED do věku jednoho roku dítěte.

Rodič čerpající GYES nemůže pracovat do jednoho roku věku dítěte, avšak poté již může pracovat na plný úvazek až do věku tří let dítěte, aniž by se mu jakkoli krátil příspěvek při dovolené GYES.

Rodičovský příspěvek

Při čerpání rodičovské dovolené GYES náleží plošná dávka nazývaná příspěvek na péči od dítěte, která je odvozovaná od výše minimálního důchodu v daném roce. Tento příspěvek činí v současné

¹⁰⁹ Týká se pouze dětí ve věku od jednoho do tří let.

době cca 100 EURO měsíčně. Dávka se násobí počtem narozených dětí.

U dovolené GYED se vychází z předcházejícího výdělku ve výši 70%. Tato částka však nesmí přesáhnout určitou výši, a to sedmdesát procent dvojnásobku minimální mzdy, která je každoročně upravována.¹¹⁰

5.3 Řecko¹¹¹

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je v Řecku individuálním nárokem každého rodiče poskytovaná na narozené dítě. Poskytuje se v délce čtyř měsíců a musí být vyčerpána, dokud dítě nedosáhne věku šesti let. Nárok na tuto dovolenou má každý pracující rodič, který u současného zaměstnavatele pracuje minimálně jeden rok a zároveň manžel (manželka) tohoto rodiče musí pracovat mimo domov.

Z důvodu, že rodičovská dovolená je nárokem na narozené dítě, tak v případě vícečetného porodu se délka rodičovské dovolené násobí počtem narozených dětí. V případě, že rodič je osamělý, má nárok na 6 měsíců rodičovské dovolené.

Žádný příspěvek se po dobu rodičovské dovolené nevyplácí.

Rodiče pracující ve veřejném sektoru mají však zcela odlišnou úpravu. Dovolená je poskytována až v délce dvou let a musí být vyčerpána, než dítě dosáhne věku šesti let. V případě vícečetného porodu se dovolená neprodlužuje, avšak v případě, že se rodič stará o tři a více dětí, tak jsou první tři měsíce plně proplácené.

¹¹⁰ Maximální možný příspěvek tedy činil v roce 2014 467 EURO.

¹¹¹ Kazassi, E.H. and Karamessini, M. (2014) 'Greece country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

V současné době se v Řecku rodinná politika zaměřuje v této oblasti zejména na to, jakým způsobem nastavit poskytování rodičovského příspěvku. Plánuje se, že by byl z části hrazen ze strany zaměstnavatele, částečně by byl hrazen ze strany zaměstnanecké organizace.

5.4 Slovenská republika¹¹²

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje na dovolenou mateřskou. Trvá tři roky, v případě dítěte s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem je to šest let.

O poskytnutí rodičovské dovolené je nutné požádat zaměstnavatele, který je povinen ji zaměstnanci schválit.

Rodičovský příspěvek

Legislativní úprava rodičovského příspěvku doznala ve Slovenské republice s účinností od 01.01.2010 značných změn. Od tohoto data je totiž účinný nový zákon o rodičovském příspěvku, který vyšel ve slovenské sbírce zákonů pod číslem 571/2009 Z.z. Tento zákon zrušil a zcela nahradil stávající úpravu dle zákona 280/2002 Z.z.

Rodičovský příspěvek je sociální dávkou poskytovanou státem oprávněné osobě po dobu řádné péče o dítě. O příspěvek tedy může požádat

- rodič dítěte,
- fyzická osoba, které bylo dítě svěřeno do péči nahrazující péči rodičů, a to na základě rozhodnutí soudu nebo na základě rozhodnutí úřadu práce, sociálních věcí a rodiny¹¹³
- manžel/ka rodiče dítěte, pokud žije s rodičem dítěte ve společné domácnosti.

Žadatel musí splnit tyto podmínky:

112

113 <http://www.employment.gov.sk/sk/>
Případ tzv. dočasné předpěstounské péče

1. řádná péče rodiče alespoň o jedno dítě

- do třech let věku dítěte ,
- do šesti let věku dítěte s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem,
- do šesti let věku dítěte, které je svěřené do péče nahrazující péči rodičů, nejdéle však tři roky od právní moci rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do této péče.

2. Trvalý pobyt anebo přechodný pobyt oprávněné osoby na území Slovenské republiky.¹¹⁴

3. Nevykonává žádnou výdělečnou činnost.

Tuto dávku státní sociální podpory vyplácí úřad práce, sociálních věcí a rodiny příslušný dle místa trvalého pobytu oprávněné osoby.¹¹⁵

Nárok na rodičovský příspěvek vzniká pouze jednomu rodiči a to i v případě, že se starají o více dětí. Kdo jej bude pobírat je na jejich vzájemné dohodě.

Rodičovský příspěvek se vyplácí ve výši 203,2 EURO měsíčně. Pokud oprávněná osoba pečuje současně o dvě a více současně narozených dětí, rodičovský příspěvek se zvyšuje o 25% za každé dítě, které se narodilo současně.

Nárok na rodičovský příspěvek zaniká:

- prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém dítě dovršilo věk tří let (eventuálně šesti let u dítěte s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem)
- smrti oprávněné osoby,¹¹⁶
- smrti dítěte.

¹¹⁴ Přechodný pobyt se týká jen cizinců na území Slovenské republiky.

¹¹⁵ Je-li oprávněnou osobou cizinec, je místě příslušný úřad dle jeho přechodného pobytu.

¹¹⁶ Pokud oprávněná osoby po uplatnění nároku zemřela a podmínky nároku byly ke dni její smrti splněné, nárok na výplatu rodičovského příspěvku zaniká.

6. Shrnutí

Nyní bych ráda shrnula úpravu ve výše zmiňovaných zemích. Na základě předchozího textu lze konstatovat, že v tom, jak jednotlivé země legislativně upravují rodičovskou dovolenou a v následném využívání tohoto institutu rodiči, existují značné rozdíly. Můžeme však státy rozdělit do třech skupin, které vykazují podobnost úprav. První skupinu tvoří státy severské, druhou jihoevropské, a třetí skupina je tvořena státy, které vykazují smíšeně znaky první i druhé skupiny.

Je evidentní, že nejvíce se na sladování práce a rodinného života participují vlády severských zemí (Švédsko, Finsko) a rodičovská dovolená je zde rodiči díky pokrokové úpravě hojně využívána. V těchto zemích stoupá porodnost, flexibilní trh práce garantuje zaměstnanost žen i mužů na zkrácený úvazek. Přijímaná opatření v podobě poskytovaných peněžních dávek stejně jako veřejná péče o děti jsou zde na vysoké úrovni.

Ve Švédsku je nejpropracovanější model rodičovské dovolené. Rodiče zde nemají problém s kombinací částečného pracovního úvazku a rodičovské dovolené, protože legislativa tuto variantu podporuje pružným přizpůsobováním délky rodičovské dovolené ve vztahu k odpracované době. Švédové si mohou pracovní úvazek tímto způsobem zkrátit až na čtvrtinový. Vzorem pro ostatní země může být vyhrazení 60 dnů dovolené pro oba dva rodiče současně, protože jim to umožní se v péči o dítě vystřídat. Inspirací je hrazení rodičovského příspěvku z rodičovského pojištění, které ve výši 2,2 procenta příjmu odvádí pracující Švédové. Ti potom mají po dobu 390 dnů nárok na příspěvek ve výši 80% předchozího výdělku, což je pro ně zárukou solidního a stabilního příjmu po tuto dobu. Tím stát chce motivovat k získání co nejlepší práce, protože nezaměstnaným rodičům náleží pouze velmi nízká plošná dávka.

Finsko má model podobný, i zde je délka dovolené určena počtem dní pro oba dva rodiče dohromady a rodiče mohou pracovat na částečný úvazek, ale je to omezeno souhlasem zaměstnavatele. Inspirující je podpora aktivního otcovství pomocí tzv. bonusových dnů otcovské dovolené, které jsou vázány na vyčerpání posledních dvou týdnů rodičovské dovolené otci. Výše rodičovského příspěvku záleží na uzavřené pracovní smlouvě, případně na další dohodě se zaměstnavatelem, pouze rodičům nezaměstnaným vyplácí stát plošnou dávku.

V zemích jižní Evropy (Itálie, Španělsko) je nejnižší míra porodnosti z celé Evropské unie a to i přesto, že jsou tyto státy často spojovány s hodnotami tradiční rodiny. To však v současnosti nestačí. Mladé páry jsou pod tlakem opatření státu, která je nutí rozhodovat se buď pro kariéru nebo pro rodinu, bez možnosti přijatelného kompromisu. V této situaci volí vybudování jisté kariéry a založení nejčastěji pouze jednodětné rodiny odkládají do pozdějšího věku. Podpora státu rodičům při péči o děti je nízká. Projevuje se zde tradiční vnímání ženské role jako pečovatelky o dítě a domácnost.¹¹⁷ Využívání rodičovské dovolené v těchto zemích nejvíce ovlivňuje fakt, zda je či není možnost čerpat rodičovský příspěvek. V Itálii tato možnost je, i když příspěvek podléhá zdanění. Výše příspěvku se procentuelně odvozuje z předchozího výdělku a po prvním roce se snižuje z 80% mzdy na 30%, což ve většině případů znamená, že rodiče dovolenou často po prvním roce končí a vracejí se z ekonomických důvodů zpět do zaměstnání. Rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče a to i současně, stát podporuje kombinaci čerpání dovolené a práce na částečný úvazek. Italská úprava však znevýhodňuje osoby samostatně výdělečně činné, ty mají v porovnání se zaměstnanci nárok pouze na poloviční délku dovolené. Ve Španělsku se rodičovská

¹¹⁷ Ženy z těchto států zůstávají mimo pracovní trh právě kvůli rodinným povinnostem a je zde velké procento ženské nezaměstnanosti.

dovolená objevila v právním řádu až v roce 1994. Nárok na ni vzniká pouze rodičům zaměstnaným. Rodiče ji mohou čerpat současně, lze pracovat na částečný úvazek. Rodičovský příspěvek však na národní úrovni není vyplácen, a proto, i když je rodičovská dovolená poměrně dlouhá,¹¹⁸ je tento institut ve Španělsku využíván jen málo. Dá se tedy shrnout, že pokud vlády jihoevropských zemí řeší problém porodnosti, najdou v institutu rodičovské dovolené řešení tohoto problému, ale pouze za předpokladu, že podpoří rodiče pomocí rodičovského příspěvku, či jemu podobnou dávkou.

Ostatní popisované země mají smíšené znaky evropských zemí severních a jižních. Porodnost v těchto zemích je průměrná, zaměstnanost žen je zde poměrně vysoká a to jak na plný, tak na částečný úvazek. Výrazně vybočuje Francie, kde je oproti ostatním zemím vyšší porodnost, což je způsobeno tím, že jsou rodiče dětí do tří let podporováni štědře ze strany státu příspěvkem na výchovu dítěte.¹¹⁹ Nárok na tento příspěvek je sice testovaný, ale dosáhne na něj téměř 90% rodin. Vzhledem k tomu, že rodičovská dovolená je poskytována také do věku tří let dítěte, vytváří tím francouzská legislativa ideální kombinaci pro rodiče, kteří mohou být s dítětem doma a mají zajištěnu podporu ve výše uvedeném příspěvku. Nehledě na to, že i zde je pro rodiče možnost s jistými omezeními kombinovat rodičovskou dovolenou s prací na částečný úvazek.¹²⁰ V Německu je úprava podobná Francii, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte, s možností práce na částečný úvazek. Rodičovský příspěvek je testován, zkoumá se příjem rodiny a také rozsah práce na částečný úvazek, pokud ji rodiče využijí. Pro rodiče je zde velmi výhodné, že mohou zvážit, zda budou čerpat příspěvek ve vyšší výměře kratší dobu, či příspěvek nižší po dobu dvakrát delší. Rakousko svým třírychlostním modelem čerpání rodičovského zcela odlišný a unikátní. Stejně tak i u

¹¹⁸ Do tří let věku dítěte.

¹¹⁹ Příspěvek na výchovu dítěte činil v roce 2014 572,81 EURO měsíčně.

¹²⁰ Mohou na částečný úvazek pracovat pouze v rozmezí 16-32 hodin týdně.

poslední země západní Evropy a to u Spojeného království Velké Británie a Severního Irska je institut rodičovské dovolené pojat zcela odlišně. Rodič zde může být s dítětem doma maximálně čtyři týdny za kalendářní rok (také jen po tuto dobu jim trvá pracovněprávní ochrana v podobě přidělení stejné práce), takže i kdyby se na dovolené vystřídali, tak je to stále pouze osm týdnů dohromady a po zbylou dobu si rodiče musí zajistit svému dítěti náhradní péči. Navíc zde rodiče nejsou nijak podporováni rodičovským příspěvkem.

Na samotný závěr chci říci, že každý z výše naznačených modelů má jak svá negativa, tak pozitiva. Neexistuje přímá úměra v tom smyslu, že zavedení jistého pozitivního opatření v určité oblasti bude mít i pozitivní dopad v oblasti další. Prezentovat to lze na příkladu situace, kdy stát hojně podporuje rodiny příspěvků, podporuje výstavbu nových školek, podporuje vznik nových pracovních míst a zaměstnávání na částečný úvazek. Stát na to však musí mít dostatek financí. V tomto bodě se situace začíná obracet. Stát zatěžuje veřejnými výdaji státní rozpočet a logicky musí zvýšit jeho příjmy ve formě nepopulárního zvyšování daní. Přesto všechno lze říci, že z hlediska sladování práce a rodinného života, se jako nejvhodnější jeví model severský, konkrétně pak nejvíce inspirace mohou všechny země čerpat u úpravy, kterou má Švédsko.

Země	Zhodnocení rodičovské dovolené	Délka rodičovské dovolené délka v měs. z toho placená	Individuál. (I) /rodinný (R) nárok	Podpora otcům k čerpání RD	Flexibilita
Belgie	☺☺ +	8 8	I	x	1; 2; 5; 6; 7a
Česká republika	☺☺	≤ 36 36 \$	I	x	3; 7a
Estonsko	☺☺☺	≤ 36 ≤ 36 \$	R	x	2; 4
Finsko	☺☺☺☺ +	6.1 6.1	R	x	1; 2; 6
Francie	☺☺	≤ 36 ≤ 36 \$	I	Zvýšené platby, pokud oba rodiče čerpají	1; 6; 7a

				alespoň část RD		
Dánsko	☺☺☺	14,9	7,4	R	x	3; 7a
Irsko	☺	8,4	x	I	x	2; 5; 6
Itálie	☺☺	10.0+bonus 1	10.0+bonus 1	I	1 měsíc bonus navíc, pokud otec čerpá část RD	2; 5; 6; 7a
Maďarsko	☺☺☺	≤ 36	≤ 36	R	x	1, 4
Německo	☺☺☺	≤ 36.0 \$	10.0+bonus 2	R	2 měsíc bonus navíc, pokud otec čerpá část RD	1; 2; 3; 5; 7a
Nizozemí	☺☺	12	12	I	x	(2); (3); 6; 7a
Norsko	☺☺☺ +	13	13	R+I	x	1; 2; 3; 5; 6; 7b
Polsko	☺☺	36	24	R+I	x	2; 5; 7b
Rakousko	☺☺	≤ 24	≤ 24 \$	R	Bonusové platby, pokud oba rodiče čerpají RD	5; 7b
Řecko						
Soukromý sektor	☺	8	x	I	X	2; 5; 6
Veřejný sektor	☺	24	x	I	x	6
Slovenská republika	☺☺	≤ 36	≤ 36 \$	R	x	6
Spojené království VB a Severní Irsko	☺	8,4	x	I	x	5; 6; 7a
Švédsko	☺☺☺	36		R+I	Daňové zvýhodnění	1; 2; 5; 6; 7b
Španělsko	☺	≤ 36.0		I	x	2; 7a

Zdroj <http://www.leavenetwork.org/>, editováno

Vysvětlivky:

☺ - rodičovská dovolená je zákonným nárokem, ale neplacená, rodičovský příspěvek není

☺☺ - rodičovská dovolená je zákonným nárokem, ale placená (rodičovský příspěvek) je buď plošně v nižších relacích – méně než 1000 EURO měsíčně, nebo jsou klíčem výpočtu předchozí výdělků, avšak zredukovány pod 66 procent příjmu

☺☺☺ - rodičovská dovolená je zákonným nárokem, ale placená je po celou její dobu či její část všem rodičům ve vyšších relacích, tj. více než 1000 EURO měsíčně, nebo jsou klíčem výpočtu předchozí výdělků, avšak ve výši 66 procent nebo i více

≤ - indikuje věk dítěte v měsících, do kdy lze čerpat

\$ - indikuje dávku vyplácenou rodičům (jako např. rodičovský příspěvek), bez ohledu na to, zda rodič čerpá či nečerpá rodičovskou dovolenou

1 – RD může být čerpána na plnohodnotnou pracovní dobu, nebo jen částečně, např. při práci na částečný úvazek

2 – čerpání RD v jednom bloku nebo možnost rozdělit na několik úseků

- 3 – možnost čerpat kratší úsek RD s vyšším rodičovským příspěvkem, nebo delší RD s nižším příspěvkem
- 4 – možnost přenosu RD na osobu mimo okruh rodičů
- 5 – celá nebo část RD je možnost čerpat kdykoli, dokud dítě nedovrší určitý věk
- 6 – další RD v případě vícečetného porodu, nebo vážné nemoci či zdravotního postižení dítěte
- 7a – oba rodiče mohou čerpat RD zároveň v celé délce ;7b – oba rodiče mohou čerpat část RD společně
- () – možno po dohodě se zaměstnavatelem

Závěr

Tato práce se snažila obsáhnout téma efektivní kombinace rodinného a pracovního života v současných rodinách pomocí rodičovské dovolené, a to vše v kontextu evropského srovnání.

V návaznosti na předchozí materiál lze říci, že stávající model rodičovské dovolené v České republice je spíše statický a příliš nereaguje na stávající potřeby rodičů. Hlavním problémem je jak propojit poměrně dlouhou rodičovskou dovolenou s prací na částečný úvazek, protože sice možnost neomezeně si přivydělat zde fakticky je, ale reálně je možnost nestandardních pracovních úvazků velmi malá. Pokud již rodič na rodičovské dovolené práci najde, jde spíše o muže. Práce při rodičovské dovolené je přitom velmi důležitým ekonomicko sociálním aspektem. Přivýdělek rodiče hraje ekonomickou úlohu hlavně za situace, kdy mzda druhého pracujícího rodiče je nízká. Navíc pokud rodič na rodičovské dovolené pracuje, udrží si své pracovní schopnosti a návyky a lépe se mu pak vrátí zpět do normálního pracovního života. Zavedení rodičovské dovolené pro oba rodiče bezesporu mělo pozitivní vliv na harmonizaci rodiny a zaměstnání. Rozšířila práva otců a umožňuje jim snadnější naplňování jejich otcovské role. Důležité je v tomto směru připomenout, že situaci rodičům značně ulehčila novela zákona o státní sociální podpoře účinná od 1.1.2004, která zrušila limit přivýdělku rodiče při nároku na pobírání rodičovského příspěvku.

Další problém je nedostupnost péče o dítě mladší tří let v předškolních zařízeních. Rodiče pak tráví na rodičovské dovolené déle času, i když by se už třeba chtěli vrátit do práce. Poskytování služeb péče o děti a možnost jejich využití je velmi důležitá a Česká republika má v porovnání s evropskou značné nedostatky. Čeští rodiče tak využívají

hlídání svých dětí především u prarodičů či jiných příbuzných, protože pokud si najdou pečovatelku zvenčí, představuje to pro ně další náklady. Řešení bych viděla například v tom, že by stát mohl rodičům poskytovat příspěvek na hlídání, či by si rodiče mohli náklady vynaložené na hlídání daňově uplatnit ve vyšším rozsahu, než je tomu nyní.¹²¹ Tím by se určitě otevřela či zjednodušila cesta k práci na částečný úvazek i pro další rodiče.

Negativním jevem je i setrvávání na rodičovské dovolené jako způsobu řešení nezaměstnanosti, to se týká především žen. Přitom toto není žádným řešením, je to pouze jakási úniková strategie, která ve výsledku zhorší pracovní postavení ženy na trhu práce. Výrazný je tento jev především u žen, které měly děti brzy za sebou a zůstaly doma déle než tři roky.

Pro shrnutí lze uvést, že podpora rodin s dětmi zde ještě není na takové úrovni, aby se citelně zvýšila porodnost. Ta sice celkově mírně stoupá, ale velké procento narozených dětí tvoří děti migrujících cizinců. Náklady mladých lidí například na bydlení jsou vysoké, ženy mají obavy o svoji práci. Tyto i další faktory mají vliv na to, že ženy své mateřství odkládají a rodí až ve vyšším věku, nehledě na to, že spousta z nich poté ani děti nemá.

Sladění práce a rodičovského života je zcela jistě tématem, který se stává být čím dál víc důležitější. A budu teď hovořit hlavně o ženách, jelikož právě ženy - matky, řeší tento problém nejmarkantněji. Nejenom během psaní této práce, ale i při kontaktu s jinými matkami malých dětí, jsem hodně přemýšlela o tom, co kromě nejvíce zmiňovaného ekonomického aspektu, motivuje matky k tomu, aby rodičovskou dovolenou využily pro posílení své profesní stránky. Tedy, že například usilují o částečný pracovní úvazek, nebo o možnost pracovat z domova na tzv. home office. Dle mého názoru je to kromě

¹²¹ Sleva za umístění dítěte specifikováno v § 35bb zákona č. 586/1992, zákona o daních z příjmů v platném znění

přivýdělků to, jaké konkrétní osobnostní rysy daná žena vykazuje. Poznala jsem maminky, jejichž vlastnosti byly typicky ženské, tj. byly to ženy velmi citlivé, empatické, pokud takové ženy nejsou nuceny jinými okolnostmi, věnují se většinou mateřství naplno. Avšak jsou i ženy, u kterých vítězí profesní stránka, takové ženy pak vykazují vlastnosti typicky přisuzované mužům, jako dominance, důraz na individuální prosazení, tyto ženy se chtějí na trhu práce uplatnit i během rodičovské dovolené, často si během ní i zvyšují kvalifikaci, snaží se pracovat z domova, nebo na částečný pracovní úvazek. Tyto ženy tak mnohem více pocítují celkové nastavení systému péče o malé děti v naší republice. Ve chvíli, kdy je rodina finančně soběstačná, není problém zaplatit si soukromé zařízení poskytující péči pro děti mladší tří let, případně najít rodinnou chůvu. Např. v mém případě došlo k tomu, že mi během mateřské dovolené končila pracovní smlouva, a byla jsem před rozhodnutím co dál. Zůstat dva, resp. tři roky doma se synem a pak nemít práci, ale ani praxi, která by mi během té doby „utekla“, nebo se snažit a hledat jiné řešení, ale nerezignovat na mateřství? Rozhodla jsem se jít cestou druhou, bylo to sice pod mírným nátlakem toho, že jsem měla obavy ze svého pracovního uplatnění, ale zároveň s vědomím, že s oborem je třeba zůstat v kontaktu. Přála bych si, aby do budoucna měly ženy na rodičovské dovolené větší podporu stran zaměstnavatelů, jelikož sladění práce a rodičovství, je otázkou, která se dotýká snad každé ženy a je to důležitý mezník k tomu, abychom byly v životě šťastné a spokojené - a tím pádem i Ti nejbližší kolem nás.

Summary

The purpose of this thesis was to cover the topic of effective combination of work and family life by means of parental leave in contemporary families based on a comparison of various European models. The thesis provided us with an overview of basic legislation regulating the said labour-law instrument, where both the European and the Czech legal regulations were discussed. It can be stated that there are considerable legislation differences among the individual countries with respect to parental leave and its subsequent use by parents. Nevertheless, three groups of states with similar characteristics can be recognised. The first group consists of Nordic countries, the second group is comprised of southern European countries and the third group is made up of countries which have something from both the groups.

Reconciliation of work and family life is especially high on the agenda of Nordic countries' governments (Sweden, Finland); thanks to the innovative legal regulations, parental leave is widely used there. The birth rates are rising and the flexible labour market guarantees part-time employment for both women and men. Measures adopted in those countries in the form of pecuniary benefits are at a high level and so are public child care services.

Southern European countries (Italy, Spain) have the lowest birth rates in the entire European Union despite the fact that these countries are often associated with traditional family values and one would therefore expect that the opposite will be true. Young couples are under the pressure of state measures, which force them to choose either a career, or a family; there is no acceptable compromise. In this situation, people often decide to build a career and postpone forming a - usually one-child - family to a later age. State support for parents taking care of their children

is low. The traditional perceptions of women's role as babysitters and home carers are evident in those countries. The decision to take (or not to take) parental leave is affected especially by whether or not the parents are entitled to parental allowance. The remaining countries described in the thesis show mixed features of the northern and southern European countries. There are average birth rates and full-time or part-time employment of women is quite usual. France considerably deviates from this pattern as there is a higher birth rate compared to the other countries; the higher birth rate is caused by the fact that parents of children of up to three years are generously supported by the State in the form of child-raising allowances. The entitlement to the allowance is subject to testing, but nearly 90% of families meet the requirements.

Each of the models outlined above has its pros and cons. There is no direct correlation to the effect that introduction of a certain positive measure in a particular area will also have a positive impact on another area. This can be illustrated by the situation when the State widely supports families by state allowances, encourages construction of new kindergartens, and endorses creation of new jobs and part-time employments. However, the State needs sufficient funds to this end. Now the situation begins to turn around. The State burdens the state budget by public spending and, quite logically, has to increase its revenues by unpopular tax increases. Irrespective of the above, we can say that the Nordic model seems to be the best option for reconciliation of work and family life; to be more specific, all countries should draw inspiration especially from the Swedish legal regulations.

To sum up the relevant Czech legal regulations, we should point out that the current model of parental leave in the Czech Republic is rather static and unresponsive to the

existing parental needs. The main problem consists in the question of how to link the relatively long parental leave with a part-time employment because although there is an actual possibility to earn additional amounts of money without any limits, in fact, the possibility of non-standard employment relationships is very small. It is usually the man who finds a job during parental leave. However, to work during parental leave is a very important economic and social aspect. Extra money earned by the parent on parental leave plays a key economic role especially when the wage earned by the second "working" parent is not high. Moreover, parents who work during their parental leave keep their working skills and habits and it is easier for them to return back to normal working life. Nevertheless, introduction of parental leave for both parents undoubtedly had a positive effect on work-life balance. Fathers now have more rights and they can fulfil their family role more easily.

Reconciliation of work and family life is certainly a topic which becomes more and more important. Now I am talking especially about women because women - mothers are the ones who are confronted with this problem most of all. I wish that in the future, women on parental leave gain more support from their employers because work-life balance is an issue which affects nearly all women and it is an important milestone on the road to happy and satisfied women - mothers and thus to happy and satisfied families.

Seznam literatury

10th International Review of Leave Policies and Related Research, Peter Moss ed., 2004, INSTITUTE OF EDUCATION UNIVERSITY OF LONDON

Rovnost a diskriminace, Bobek M., Boučková, P., Kuhn, Z. (eds.). 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007

Gender a sociální právo, Kristina Koldinská, 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Věra Štangová, 1.vyd Aleš Čeněk, 2011

Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., Barbora Matějková, Jana Paloncyová, VÚPSV Praha, 2003

Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II., Barbora Matějková, Jana Paloncyová, VÚPSV Praha, 2004

Rodiny s otci na rodičovské dovolené, Olga Nešporová, VÚPSV Praha, 2005

Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR, Věra Kuchařová, Kamila Svobodová, VÚPSV, Praha 2006

Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji, Věra Kuchařová a kol., VÚPSV, 2008

The Three Worlds of Welfare Capitalism, Esping-Andersen, G, Princeton: Princeton University Press, 1990, reprint 1998

AN AUDIT OF THE WELFARE MODELLING BUSINESS Martin Powell (University of Birmingham, UK) Armando Barrientos (University of Manchester, UK). Paper presented to ESPAnet 2008

Rodina jako priorita: sociálně soudržná, ekonomicky konkurenceschopná, Lubomír Mlčoch, Fórum sociální politiky, 2/2012

Nové formy denní péče o děti v České republice [New forms of child day care in the Czech Republic]. / Jana Paloncyová, Jana Barvíková, Věra Kuchařová, Kristýna Psychlová - Praha: VÚPSV, v.v.i., 2014. - 256 s. - ISBN 978-80-7416-203-9

Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky, v: Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti Bartáková, H., Sirovátka, T., Boskovice/Brno: František Šalé - Albert, 2008

Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci, Maříková, H. ; Vohlídalová, M. 2007 Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (Sociologické studie/Sociological Studies, 07 : 11)

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Křížková, A., Hašková, H., Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. Dostupné na WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

Vstřícnost v rámci obchodních cílů? Srovnání podmínek práce a rodičovství v české pobočce a centrále francouzského podniku, KŘÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk; DUDOVÁ, Radka. Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Sociologické studie, 2007. (9) 46-64. ISSN 1211-5770.

Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi., Kuchařová, Věra; Ettlnerová, Sylva; Nešporová, Olga; Svobodová, Kamila. První vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.

Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji, Kuchařová, Věra., Praha: VÚPSV, 2007.

Kuchařová, Věra. Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce. [online]. In: MOPOMonitoring a evaluace potřeb, Kuchařová, Věra, 2011

Přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků, Valentová, Marie, v Gender Sociologie, 10. 12. 2008

Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. [Family and Employment with respect to the family cycle.]. / Sylva Höhne, Věra Kuchařová, Kamila Svobodová, Anna Šťastná, Lucie Žáčková - Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. - 108 s. - ISBN 978-80-7416-059-2

Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. [Family and employment II. Young families.]. / Václav Kulhavý, Helena Bartáková - Praha:VÚPSV, v.v.i., 2007. - 82 s. - ISBN 978-80-87007-62-4

Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie.[Balancing family life and job career in the context of women employment. International comparative study.]. / Marie

Valentová - Praha: VÚPSV - výzkumní centrum Brno, 2004. - 63 s.

Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy, Annick Masselot, Eugenia Caracciolo di Torella
<http://www.palgraveconnect.com/pc/doi/finder/10.1057/9780230246683>

EU RESEARCH IN SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES, Policy Synthesis of Research Results Series n°1: Family and Welfare, Linda Hantrais, 2006

Právo sociálního zabezpečení, Tröster, P. a kol., 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2013

Zákoník práce. Komentář, Bělina, M., Drápal, L. a kol.: 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015

Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání., Bělina, M. a kol., Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.

Zákony:

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

zákon č. 586/1992, zákon o daních z příjmů

Internetové zdroje:

www.mpsv.cz

www.cssz.cz

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

<http://www.do.se/>

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

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

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

<http://portal.gov.cz/portal/obcan/>

<http://ec.europa.eu>

www.tatanaplnyuvazek.cz

<http://vosdroits.service-public.fr>

<http://statline.cbs.nl/>

<http://www.employment.gov.sk/sk/>

<http://www.leavenetwork.org/>

Klíčová slova / key words

rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek, genderová rovnost,
harmonizace pracovního a rodinného života

parental leave, parental allowance, gender equality, work-life
balance

Abstrakt

Jak název této práce napovídá, tato práce je zaměřena na právní institut rodičovské dovolené v České republice jako nástroje sladění pracovního a rodinného života, a to ve srovnání s legislativou rodičovské dovolené ve vybraných státech Evropské unie. Cílem práce je odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: "Jak rodičovská dovolená podporuje rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem?" Hlavní část této práce představuje analýzu rodičovské dovolené z pohledu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení (včetně úvodu a seznámení s pojmem rovnost, genderová rovnost) v České republice. Další důležitou součástí této práce, která je nezbytná pro celkový obraz institutu rodičovské dovolené, je nástin koncepčního základu rodičovské dovolené v právu Evropské unie. Tato práce obsahuje i srovnání právních úprav rodičovské dovolené vybraných členských států Evropské unie. Jak naznačeno výše, měla by tato práce podat ucelený náhled na institut rodičovské dovolené a prezentovat jej ve svém vzájemném kontextu i praktických situacích.

Abstract

According to the name, this thesis is focused on the legal institute of parental leave as work-life balance mean in the Czech Republic with its comparison in legislation in some European Union member states. The aim of the thesis is to answer the main research question: "How parental leave supports work-life balance?" The main part of this thesis constitutes an analysis of parental leave from the view of labor law and social security law (including introductory perspective on equality, gender equality) in the Czech Republic. Another important part of this thesis, which is necessary for complete understanding the institute of parental leave, is the outline of conceptual basis of parental leave in law of European Union. This thesis also includes comparison of parental leave legislation among some European Union member states. Therefore this thesis is enable to give comprehensive preview of the institute of parental leave and presents it in its mutual context and practical situations.