

**Rodičovská dovolená v ČR jako nástroj sociální politiky
pro podporu slučitelnosti profesních a rodinných rolí**

Markéta Makovská

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

UNIVERZITA KARLOVA

Praha

3. ročník sociologie a sociální politiky

Konzultovala: PhDr. Gabriela Munková, CSc.

Práce bude obhajována v 6. ročníku studia

*Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen
uvedených pramenů a literatury.*

V Praze dne 21.5. 2007

OBSAH

ÚVOD	3
CÍLE PRÁCE	3
1. SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ	4
1.1. Úloha sociální politiky v podpoře slučitelnosti profesních a rodinných rolí ..	5
1.2. Nástroje sociální politiky harmonizace profesních a rodinných rolí	5
2. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	6
2.1 Princip rodičovské dovolené	6
2.2 Institut rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v ČR	8
2.2.1 Vývoj	8
2.2.2 Současné schéma	9
2.2.3 Využívání rodičovské dovolené v ČR	10
2.3 Angažované otcovství	18
3. SROVNÁNÍ SCHÉMATŮ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	21
3.1 Zařízení předškolní péče o děti	21
3.2 Možnost práce na zkrácený úvazek	23
3.3 Specifika rodičovské dovolené	25
ZÁVĚR	29
POUŽITÁ LITERATURA	33
PŘÍLOHA: PROJEKT PRÁCE	

Abstrakt

Práce se zabývá institutem rodičovské dovolené v České republice v kontextu podpory harmonizace profesních a rodinných rolí. Tento institut je obecně vnímán jako flexibilní nástroj sociální politiky, který svou vhodnou konstrukcí může reflektovat rozdílné potřeby rodin s dětmi. Dále realizuje významné priority rodinné politiky: možnost rovné volby pro obě pohlaví a podporu harmonizace práce a rodiny. V první části je rozebrán koncept rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v České republice. Při popisu jeho využití v praxi pak využívám výsledků kvantitativního šetření, který provedl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. V této části se zejména zaměřuji na faktory ovlivňující délku využití rodičovské dovolené a strategii návratu na trh práce. V druhé části popisuji koncepty využívané v Evropě. Zde uvádím příklady ze zemí, kde je rodičovská dovolená pojímána flexibilněji. Na závěr pak snažím zhodnotit současnou konstrukci rodičovské dovolené v České republice.

Klíčová slova: politika rodinná, dovolená rodičovská, právo pracovní

Abstract

Parental leave in Czech republic as instrument of social policy supporting profession and family roles harmonization

The study considers institution of parental leave in Czech republic in context of support of profession and family roles harmonization. This institution is commonly regarded as flexible instrument of social policy, which could reflect different family needs by its suitable construction. Further it facilitates significant priorities of family policy: the option of equal choice for both genders and support of job and family harmonization. In the first part, the concept of parental leave and benefit is analyzed. For the description of its usage in practice I am using quantitative analysis outcome, which was carried out by Research institute for labour and social affairs. In this part, I focus mainly on factors influencing the length of parental leave usage and labour market resumption strategy. In the second part, I define concepts used in Europe. Here I mention examples from countries where the parental leave is considered much more flexibly. In the conclusion, I try to evaluate contemporary parental leave construction in Czech republic.

Keywords: family policy, parental leave, labour law

ÚVOD

Harmonizace profesních a rodinných rolí je v současné době jedním z hlavních témat sociálních politik. Netýká se totiž pouze pracovního práva či rodinné politiky, ale v širším měřítku také ovlivňuje demografické procesy jako je porodnost, sňatečnost a tím i stárnutí populace. Možnost slučitelnosti rodinných a profesních rolí významně ovlivňuje ekonomické strategie rodin a tím i jejich životní úroveň. S čím dál vyšším procentem žen na vyšších pracovních pozicích je potřeba harmonizovat profesní a rodinné role o to palčivější. Potřeba sladit kariéru a rodinu se tak stává jedním z hlavních zájmů sociální politiky, resp. rodinné politiky. Svými nástroji může ovlivňovat individuální strategie jednotlivců i rodin a vytvářet legislativní prostředí podporující slučitelnost profesních a rodinných rolí.

Jedním z těchto nástrojů sociální politiky je institut rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená je pracovněprávní ochrana rodiče, který pečuje o malé dítě. Tato instituce umožňuje rodiči, který nastoupil na rodičovskou dovolenou, po jejím skončení návrat ke svému zaměstnavateli, který má povinnost pracovní místo pro zaměstnance chránit. Často je rodič v tomto období finančně podporován rodičovským příspěvkem, který může být financován z různých zdrojů. Taktéž ale může být rodičovská dovolená neplacená. V současné době je rodičovská dovolená chápána jako institut, který může při jeho vhodné konstrukci, způsobu financování a vyplacení rodičovské příspěvku přispívat ke skloubení profesních a rodinných rolí a reagovat tak na aktuální potřeby rodin rozdílných typů a odlišných individuálních strategií.

CÍLE PRÁCE

Nastavení schématu rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku má významný vliv na strategie rodin a je důležitým faktorem, který ovlivňuje, do jaké míry je možné harmonizovat profesní a rodičovské role rodičů na rodičovské dovolené. Základní otázkou

práce tedy je, do jaké míry přispívá dnešní podoba schématu rodičovské dovolené a koncept pobírání rodičovského příspěvku k harmonizaci rodiny a kariéry v České republice. V práci se pokusím popsat faktory, které ovlivňují využívání rodičovské dovolené ženami i muži a jejich návrat do zaměstnání na základě provedené studie v České republice. Zejména se zaměřím na faktory ovlivňující využitou délku rodičovské dovolené rodičem na dovolené a strategii návratu na trh práce.

V České republice se tak jako v jiných postkomunistických zemích otevřela debata o sladování rodičovských a profesních rolí až v průběhu 90. let v souvislosti s demografickými změnami, změnami na trhu práce, zejména vyšším procentem žen vykonávajících vyšší funkce v zaměstnání, dále také změnami ve struktuře rodin. V druhé části práce bych se pak ráda zabývala koncepty využívanými v jiných státech Evropy. Při srovnání využívaných schémat rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku pak pro srovnání také zařadím příklady některých postkomunistických zemí. Srovnání a uvedené příklady však hlavně zaměřím na země, ve kterých je institut rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku pojat více flexibilněji.

1. SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ

Jak již bylo řečeno, podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí patří mezi hlavní zájmy rodinné politiky. „*Obtížnost harmonizace pracovní sféry a domácích povinností je spolu s rostoucí diferenciací životních strategií jedním z hlavních faktorů ovlivňující nízkou úroveň porodnosti a odkládání založení rodiny do vyššího věku*“. (Šťastná 2005: 3) Taktéž Kuchařová popisuje demografický vývoj v posledních 15 letech, který utvářejí obdobně jako v dalších evropských zemích procesy poklesu porodnosti a sňatečnosti, spojené s odkládáním zakládání rodiny do vyššího věku a (dočasnou) preferencí profesní kariéry, dále růst počtu nesezdaných soužití a dětí narozených mimo manželství, a také vysoká a mírně rostoucí rozvodovost. Z hlediska utváření rodin a domácností mají tyto jevy za následek změny složení rodin, zejména počtu dětí, velký podíl neúplných rodin, přizpůsobováním dělby rolí mezi partnery jednak dvoukariérovým manželstvím a také častějším neformálním partnerským svazkům. Taktéž se mění složení nejen nukleárních

rodin, ale také širších rodinných sítí, což má dopady na možnosti mezigenerační vzájemné pomoci (Kuchařová 2005:1). Za těchto podmínek pak dochází ke stárnutí populace, propadu některých typů rodin na nižší ekonomickou úroveň a změnám na trhu práce. Vzhledem k těmto demografickým a společenským trendům je zřejmé, že podpora harmonizace profesních a rodinných rolí je nezbytná.

1.1 Úloha sociální politiky v podpoře slučitelnosti profesních a rodinných rolí

Sociální politika disponuje nástroji, kterými ovlivňuje reprodukční chování lidí, zajišťuje podporu v době mateřství a péče o malé dítě a také ovlivňuje pozici rodiče pečujícího o dítě na trhu práce. V této oblasti je cílem české rodinné politiky *„umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. Při vytváření podmínek při realizaci lepší slučitelnosti je však nutné nejen vyvážené zohlednění zájmů rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte)“*. (MPSV 2007)

1.2 Nástroje sociální politiky pro podporu harmonizace profesních a rodičovských rolí

Nástrojů harmonizace profesních a rodinných rolí, které má sociální politika k dispozici, je samozřejmě více. Jak je již výše zmíněno, jedná se o opatření pracovně-právní povahy a finanční a teritoriální dostupnost služeb péče o děti. Ty však musí existovat a přispívat k lepší slučitelnosti *společně*.

Základními nástroji rodinné politiky jsou v tomto případě:

- **institut mateřské dovolené** – po dobu 28 měsíců pobírá matka 69% z denního vyměřovacího základu peněžitou pomoc v mateřství, která se čerpá z nemocenského pojištění; zde se jedná o zajištění v období okolo porodu a institut mateřské (otcovské) dovolené má zejména zajistit matku v období zotavování po porodu
- **institut rodičovské dovolené** – zde se již jedná o pracovněprávní ochranu rodiče pečující o malé dítě do tří let jeho věku; zde pobírá rodičovský příspěvek, který je možné využívat až do 4 let věku dítěte; od 1.1.2001 je možné čerpat rodičovskou dovolenou i muži
- **pružná pracovní doba, zkrácený úvazek a jiné formy úvazků (homeworking, sdílení pracovního místa)** – možnost dalších forem pracovních úvazků by měla být zakotvena v zákoníku práce
- **institucionalizované služby předškolní péče o děti** – jedná se o služby péče o děti do tří let (jesle) či předškolního věku (mateřské školy); saturace těmito službami jak teritoriálně, tak finančně je základní podmínkou pro úspěšnou harmonizaci profesních a rodinných rolí

2. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

2.1 Princip institutu rodičovské dovolené

Institut rodičovské dovolené je v současnosti chápán jako dlouhodobější pracovní volno, které náleží matce i otci, během níž by rodič měl možnost starat se o své dítě. Můžeme nalézt mnoho forem rodičovské dovolené a systémů čerpání finanční podpory během rodičovské dovolené. Obecně je však přístup k tomuto institutu ze strany jednotlivých států společný a je podřízen společnému zájmu. Realizace je však často odlišná.

Právě tento institut představuje velmi **flexibilní nástroj sociální politiky při podpoře rodiny a také harmonizace profesních a rodinných rolí**. Rodičovská dovolená může být v jednotlivých státech konstruována dle aktuálních potřeb a je možné při její konstrukci reagovat na probíhající procesy ve společnosti (snižující se porodnost a stárnutí populace, vysoká nezaměstnanost matek malých dětí, výrazné genderové nerovnosti apod.). Zároveň se zde realizuje jedna ze základních priorit rodinných politik v Evropě – **rovnoprávné postavení mužů a žen v rodině**. Zrovnoprávnění *přístupu* k rodičovské dovolené pro obě pohlaví proběhlo ve většině západoevropských zemích v druhé polovině minulého století. Ve většině postkomunistických zemích k tomu pak došlo až v devadesátých letech.

Konstrukce rodičovské dovolené je taktéž **výrazem snahy rodinných politik o reflexi změn na trhu práce a také v oblasti rodinného života**, zejména rovného postavení žen a mužů, jak již bylo zmíněno. V této oblasti panuje shoda mezi státy, neboť „*důraz kladený na problematiku rodiny a práce je patrný ve všech národních politikách, vlády všech evropských zemích podnikly kroky k přijetí příslušných opatření. Sladění pracovních a rodinných zodpovědností se stalo jedním z nejvíce diskutovaných témat. Takto výrazný všeobecný soulad na mezinárodní úrovni se stal výjimečným jevem v historii rodinné politiky*“ (Matějková, Palonciová 2003). Za důkaz této shody můžeme považovat direktivu, kterou vydala Evropská komise v roce 1996. Tato direktiva se týká rodičovské dovolené, která má být zaručena matce i otci. Jedná se o minimálně tříměsíční nárok na rodičovskou dovolenou při zachování platnosti pracovní smlouvy. **Direktiva o rodičovské dovolené** byla nejprve přijata všemi státy kromě Velké Británie, která ji přijala až o rok později. Direktiva o rodičovské dovolené byla vydána právě za účelem podpory slučitelnosti rolí, je výrazem snahy zrovnoprávnit postavení mužů a žen, taktéž podpořit ženy na trhu práce (ISAP 2007).

Rozdílnost v konstrukci rodičovské dovolené a institutu rodičovského příspěvku spočívá ve více aspektech. **Institut rodičovské dovolené** se může lišit v délce jejího trvání, dále ve stanovení maximálního věku dítěte, do kterého může být čerpána, nebo také v tom, zda je vyhrazena část dovolené výhradně otci (tzv. otcovské kvóty), v existenci možnosti volby délky rodičovské dovolené či možnosti výdělečné činnosti. V různosti nastavení těchto aspektů právě spočívá flexibilita rodičovské dovolené.

Jak uvádí Matějková a Paloncyová „většina států pojímá instituci rodičovské dovolené flexibilněji. V některých státech, např. ve Švédsku, je část rodičovské dovolené vyhrazena výhradně otci (60 dnů), nemůže tedy na ni nastoupit matka. Dále existuje možnost vyčerpat určitou délku dovolené až do pozdějšího věku dítěte (Švédsko, Itálie, Slovinsko např. 8 let, Dánsko 9 let)“ (Matějková, Paloncyová 2004).

Institut rodičovského příspěvku je flexibilní dávkou ve více ohledech. Doba čerpání rodičovské příspěvku může i nemusí korespondovat s délkou rodičovské dovolené, způsob určení výše příspěvku může být odvozen z výše předchozího příjmu nebo být plošný, dále způsobem jeho financování (ze státního rozpočtu, z daní, zaměstnavatelem či ze sociálního pojištění, případně rodičovského pojištění).

2.2. Institut rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v ČR

2.2.1 Vývoj institutu

Před rokem 1990 se muži mohli prakticky podílet pouze tehdy, kdy matka z vážných důvodů nemohla pečovat o dítě, otec pak převzal roli mateřskou. V roce 1990 se zavedl rodičovský příspěvek, který byl na rozdíl od mateřského příspěvku určen oběma rodičům do 3 let věku dítěte. Jednalo se o sociální dávku, která měla podpořit zkvalitnění péče o děti, zlepšit sociální situaci rodin s malými dětmi, zrovnoprávnit postavení rodičů a také snížit počet dětí v jeslích. Zamýšlené funkce ale tato dávka splnila nerovnoměrně a nejméně efektivní byla při snaze zrovnoprávnit role rodičů. Otcům totiž nebyly až do prosince 2000 souběžně zajištěny stejné podmínky na přerušení zaměstnání za účelem celodenní péče o dítě (Kuchařová 2006: 6). Rodičovskou dovolenou totiž mohli otcové čerpat až od začátku roku 2001.

Od 1.10.1994 byly podmínky na nárok na rodičovský příspěvek upraveny tak, že rodičům byla umožněna výdělečná činnost, která však nesměla znemožnit splnění podmínky celodenní péče o dítě, dítě nesmělo být umístováno v jeslích nebo obdobném zařízení a výdělečná činnost byla limitována buď na dvě hodiny denně, nebo na vyšší hrubého výdělku maximálně 1800 Kč (Kuchařová 2006: 6-7). Tento koncept tak

umožňoval pouze velmi nízký přívýdělek v době absence příjmu ženy, přičemž téměř neumožňoval ženě zapojit se do pracovní činnosti a být v kontaktu případně se svou profesí. Chtěla-li tedy žena pobírat rodičovský příspěvek, bylo pouze na ni, zda se bude během doby, kdy neparticipuje na trhu práce a stará se o malé dítě, sama vzdělávat a udržovat kontakt se svou profesí, což je zásadní v době, kdy se mnoho oborů rychle vyvíjí.

2.2.2 Současné schéma

Rodičovská dovolená je institut, který je definován zákoníkem práce – jedná se tedy o institut pracovního práva. Rodičovskou dovolenou rozumíme ochranou dobu rodiče pečujícího celodenně o dítě do tří let věku, ve které je zaměstnavateli udělen zákaz dát takovému zaměstnanci výpověď, ani nelze okamžité zrušení dle §55 zákoníku práce. V tomto období nenáleží zaměstnanci mzda (na rozdíl od mateřské dovolené). Rodičovskou dovolenou zákon definuje dle §196: *„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěti 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 tří let“* (262/2006 Sb.). Taktéž je možné, aby matka čerpala mateřskou dovolenou a otec čerpal rodičovskou dovolenou zároveň. Po skončení rodičovské dovolené by pak měl být zaměstnanec zařazen zpět na své pracovní místo a pracoviště. Pokud pracoviště nebo pracovní místo bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na obdobné místo dle pracovní smlouvy.

Rodičovský příspěvek náleží ve výši odpovídající 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře, od 1. ledna 2007 je to 7582 Kč měsíčně. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Podmínkou je, že dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na

výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou (MPSV 2007).

2.2.3 Využívání rodičovské dovolené v ČR

Tomuto tématu se věnoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve výzkumu „Zaměstnání a péče o děti“, který byl proveden na přelomu roku 2005 a 2006. Ten sledoval okolnosti vstupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené z pohledu žen. Poznatky z tohoto výzkumu byly pak shrnuty ve zprávě Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. V ní jsou zejména analyzovány hlavní faktory ovlivňující využitou délku rodičovské dovolené a problémy, které mohou nastat při návratu z rodičovské dovolené. Prostřednictvím výsledků výzkumu bych ráda popsala souvislosti využívání rodičovské dovolené v České republice.

Kuchařová ve výzkumné zprávě poukazuje na to, že ženy s malými dětmi jsou dlouhodobě jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, neboť **ženy po rodičovské nebo mateřské dovolené tvoří dlouhodobě okolo 10% ze všech nezaměstnaných žen** (Kuchařová 2006:21). Jak je dále uvedeno, velké množství žen využívá možnosti čerpat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, tím pak ztrácí právní nárok na své původní místo. Právě možnost čerpat rodičovský příspěvek nad rámec rodičovské dovolené, je pro ženy, které mají zájem s dítětem zůstat doma déle, lákavá. Rodič se pak ale stává po dovršení 3 let věku dítěte ohroženým na trhu práce, neboť ztrácí nárok na návrat k původnímu zaměstnavateli, pakliže se se zaměstnavatelem nedohodne na pozdějším nástupu. Na jednu stranu tedy nárok na využití pobírání rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte (do 7 let v případě zdravotně postiženého) umožňuje rodiči věnovat více času svému dítěti a pokračovat v celodenní péči, na druhou stranu se jeho pozice na trhu práce, jak je výše uvedeno, zhoršuje.

- **Způsob ukončení rodičovské dovolené**

Ve výzkumu „Zaměstnání a péče o děti“ byly dotazovány matky s dětmi od 3 do 10 let, jakým způsobem ukončily rodičovskou dovolenou. Za prvé, „matky více dětí nejčastěji navazují rodičovskou dovolenou tím, že zůstanou na mateřské dovolené s dalšími dětmi, pokud je mají. U matek dvou dětí ve věku 3-10 let je takových žen 68%. V případě matek tří dětí daného věku zůstává s druhým dítětem na mateřské dovolené 79% žen a se třetím dítětem 65% matek“ (Kuchařová 2006). Je tedy vidět, že matky s více dětmi velmi často navazují v péči o dalšího potomka. Tím se však stávají potenciálně ještě ohroženější na trhu práce, neboť během doby, kdy pečují o dítě ztrácí pracovní návyky a také často kontakt se svou profesí. Dalším nejčastějším způsobem byl nástup do práce až po dovršení tří let věku dítěte, což byl ale v případě matek prvorodiček nejfrekventovanější způsob ukončení rodičovské dovolené. Zde je možné uvažovat o tom, že došlo k dohodě mezi zaměstnavatelem a rodičem na zachování pracovního místa. Je však možné, že zaměstnanec, ať už z jakýchkoliv důvodů, nenastoupil zpět. Dále je to 34% matek s jedním dítětem, které ukončily rodičovskou dovolenou ve 3 letech věku dítěte či dříve. Situaci dokresluje následující tabulka.

Obrázek 2.2.3.1

Tabulka 1.1.3 Podíly matek (%) podle toho, kdy nastoupily po RD do zaměstnání vzhledem k věku dítěte v době nástupu a podle počtu jejich dětí ve věku 3-10 let a pořadí těchto dětí

	1. dítě = nejstarší				2. dítě			3. dítě
	počet dětí			celkem	počet dětí		celkem	
	1	2	3		2	3		
po skončení mateřské dovolené, nepokračovala RD	1	1	-	1	2	0	2	-
dříve než dítěti byly 3 roky	16	10		14	11	7	11	14
přesně když dítěti byly 3 roky	18	6	7	15	12	7	12	14
až po ukončení RD, když dítěti byly více než 3 roky	37	7	0	28	36	7	34	14
vůbec nenastoupila, je dodnes v domácnosti, nezaměstnaná	28	9	14	22	39	14	38	58
zůstala rovnou „doma“ na MD s dalším dítětem	-	68	79	20	-	65	3	-
N	588	227	14	829	227	14	241	14

Zdroj: E-deti05

(in: Kuchařová 2006)

- **Determinanty využití délky rodičovské dovolené**

Dle Kuchařové jsou faktory, které ovlivňují délku rodičovské dovolené možná nejdůležitější informací (z výzkumu) pro potřeby formulace opatření na podporu sladování rodiny a zaměstnání u rodičů nejmenších dětí. Mnohé výzkumy ukazují, že existuje **závislost délky rodičovské dovolené na vzdělání** (čím vyšší je vzdělání, tím kratší je délka rodičovské dovolené) – ženy odcházejí často z atraktivních míst, ale také vzhledem k oboru činnosti, který je často velmi specifický (Kuchařová 2005: 24). Vysokoškolačky nejen dříve ukončují RD, ale také se ve větším množství případů vrací ke svému původnímu zaměstnavateli. Kuchařová to vysvětluje tím, že tyto ženy „*jsou v tomto smyslu méně flexibilnější díky menší nabídce vysoce specializovaných zaměstnání, a jednak tím, že odcházejí na mateřskou dovolenou z pro ně častěji hodně atraktivního místa*“. (Kuchařová 2006)

Využitá délka rodičovské dovolené je také často závislá na rodinném stavu - svobodné matky se vrací do zaměstnání dříve. Poté se jedná o kvalifikační nároky profese. Ženy vykonávající kvalifikovanější profese využívají RD po kratší dobu. Dále také bylo zjištěno, že má-li žena vyšší příjmy než muž, vrací se do zaměstnání dříve. Dle závěrečných zjištění platí, že „*kratší rodičovskou dovolenou volí ženy s nižší příjmovou úrovní, zřejmě hlavně pod finančním tlakem, a nejkratší mají ženy s nejvyšší příjmovou úrovní, nejspíš pracují v kvalifikačně náročnějších, atraktivnějších a lépe odměňovaných profesích. To je více méně zřetelné, ale jen u prvních dětí. U druhých se tato logická souvislost ztrácí*“. (Kuchařová 2006)

Hlavními determinantami setrvání na rodičovské dovolené se tedy jeví vzdělání, rodinný stav, příjmová úroveň, příjmová úroveň partnera a profese.

Další otázka, která byla ve výzkumu položena, zda využívají matky delší rodičovskou dovolenou z toho důvodu, že více lpí na rodině a chtějí déle vychovávat dítě nebo z důvodu špatné situace na trhu práce, tedy obtíží při návratu do zaměstnání:

- statisticky významná na délku rodičovské dovolené byla souvislost s postojem k dělbě rolí v domácnosti (daleko více než dopad rodičovství na život a kariéru). Dle výzkumu se ukazuje, „*že doma zůstávají déle ženy, které upřednostňují svoji roli matky jako komplementární k roli otce- živitele, tedy zůstávají tradiční postoje k mateřství*“. (Kuchařová 2006)

Shrňme si tedy, jaké má možnosti rodič, který se rozhoduje o **strategii využít rodičovské dovolené**:

- navázat z RD na další MD
- nastoupit po delší době od ukončení RD do zaměstnání původního na základě domluvy se zaměstnavatelem či do nového zaměstnání
- nastoupit ve 3 letech věku dítěte a využít zákonné možnosti vrátit se zpět do zaměstnání
- ukončit předčasně RD a nastoupit do zaměstnání

Záleží pak na rodiči, jakou strategii sladování péče o dítě a zaměstnání zvolí, nicméně je zásadní, z jakého důvodu:

- nakolik hraje roli subjektivní potřeba intenzivní mateřské péče
- nakolik hraje roli tlak podmínek na trhu práce
- tlak ekonomické situace domácnosti
- význam dalších faktorů (dostupnost služeb denní péče, možnost pomoci dalších rodinných příslušníků atd.)

Podívejme se na jednotlivé možnosti ukončení rodičovské dovolené a důvody pro zvolení takové možnosti dle výsledků výzkumu

a) důvody návratu dřívějšího nebo v okamžiku ukončení nároku na RD

Zde jsou to jednoznačně **důvody ekonomické** a snaha **vyžít dobrou pracovní příležitost** (respondentky uváděly důvod jako kontakt s profesí či obavu ze ztráty orientace v oboru). Zde se objevuje znalost matek podmínek žen po rodičovské dovolené na trhu práce. (Kuchařová 2006: 27). Dá se říci, že se jedná o zcela racionální volbu a kalkulaci. Jedná se ale často o těžkou volbu mezi touto racionální kalkulací a zodpovědností vůči výchově dítěte – zde se jedná často o volbu **vrátit se do zaměstnání za příznivých**

podmínek pro dítě. Při tomto rozhodování tedy hraje velkou roli možnost institucionální péče o dítě. Uvedené je zřejmé z následující tabulky.

Obrázek 2.2.3.2

Tabulka 1.1.9 Podíly matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod toho, že ukončily RD před dosažením nebo při dosažení 3 let věku jejich dítěte podle jeho pořadí, a průměrná hodnocení

	1. dítě	2. dítě	průměr 1. dítě	průměr 2. dítě
a. potřebovala jsem změnu	20	17	2,22	2,29
b. špatná finanční situace - rodina potřebovala můj pracovní příjem	59	58	1,60	1,63
c. podařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	23	17	2,32	2,56
d. podařilo se zajistit místo v jeslích/MŠ	30	31	2,18	2,19
e. naskytla se mi dobrá pracovní příležitost	58	51	1,75	1,82
f. obava ze ztráty orientace v oboru, kontaktu se zaměstnáním / podnikáním	28	12	2,09	2,42
g. pocit společenské izolace či degradace	16	4	2,29	2,60
h. zaměstnání / podnikání dobře umožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti	21	25	2,23	2,23
i. zajistila jsem si práci domů	3	4	2,90	2,90
j. změna rodinné situace (rozvod, rozchod, ovdovění)	6	4	2,82	2,85
k. jiný důvod (n=146 a 34)	8	12	2,82	2,76
N (u jednotlivých položek kromě poslední)	224-230	52-55	224-230	52-55

Pozn.: 1. škála možných odpovědí: daná okolnost byla „hlavním důvodem“, „vedlejším důvodem“ nebo „nebyla důvodem“; mezi hlavní důvody mohly ženy zařadit více důvodů

2. 3. dítě není uvedeno, protože o něm vypověděly pouze 4 ženy

Zdroj: E-deti05

(in: Kuchařová 2006)

Co se týká situace, kdy žena nastupuje přesně ve třech letech věku dítěte zpět, Kuchařová poukazuje zejména „na vědomí obtíží při návratu na trh práce po nevyužití nároku na držení pracovního místa pod dobu rodičovské dovolené a jednak hodnocení rodičovského příspěvku jako nedostatečné kompenzace pracovního příjmu ušlého z důvodu péče o děti“. (Kuchařová 2006) Výzkum byl proveden však ještě před navýšením rodičovského příspěvku, nemusí být již tento názor zcela platný, neboť v současné výši je pro mnoho žen dočasně přijatelným příjmem. Důvodem tedy bude hlavně možnost vrátit se ke svému původnímu zaměstnavateli.

b) důvody návratu do zaměstnání až po 3 letech věku dítěte

Následující tabulka ukazuje důvody, na základě kterých se žena rozhodla zůstat doma i po ukončení „ochranné lhůty“ věku 3 let dítěte.

Obrázek 2.2.3.3

Tabulka 1.1.10 Podily matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod toho, že ukončily RD po dosažení 3 let věku jejich dítěte podle jeho pořadí, a průměrná hodnocení

	1. dítě	2. dítě	průměr 1. dítě	průměr 2. dítě
a. v době skončení RD jsem čekala (starala jsem se o) další dítě	0,9	0,8	2,92	2,99
b. chtěla jsem se sama starat o dítě i po skončení RD	47,6	40,8	1,85	1,86
c. dobrá finanční situace - rodina nepotřebovala můj pracovní příjem	9,2	6,5	2,58	2,62
d. nepodařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	13,6	14,5	2,53	2,48
e. nepodařilo se zajistit místo v jeslích/MŠ	13,5	11,2	2,59	2,66
f. zaměstnavatel mi <u>znemožnil</u> vrátit se do původního zaměstnání a nové pracovní místo jsem nesehnala	22,4	20,6	2,45	2,47
g. zaměstnavatel mi <u>nemohl umožnit</u> vrátit se do původního zaměstnání a nové pracovní místo jsem nesehnala	25,3	27,3	2,41	2,34
h. zaměstnání / podnikání neumožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti	12,8	18,1	2,58	2,51
i. špatný zdravotní stav (dítěte nebo Váš)	7,8	6,5	2,76	2,80
j. změna rodinné situace (rozvod, rozchod, ovdovění)	2,3	2,5	2,92	2,93
k. chtěla jsem využít možnosti pobírání rodičovského příspěvku	25,5	19,5	2,27	2,32
l. jiný důvod (zde n=243 a 81)	11,5	14,8	2,74	2,67
N (u jednotlivých položek kromě poslední)	343-351	121-128	343-351	121-128

Zdroj: E-deti05

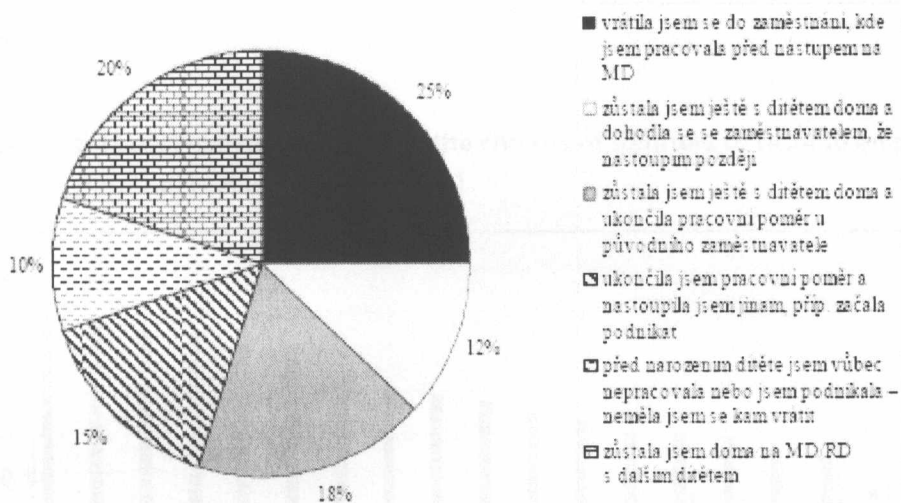
(in: Kuchařová 2005)

Téměř polovina prvorodiček (z těch, které doma zůstaly) uvádí **potřebu se starat o dítě i po skončení rodičovské dovolené**. Druhým nejčastějším důvodem je pak **zájem využít rodičovského příspěvku**. V tomto případě se ale domnívám, že první jmenované může souviset s tím, že je možné pobírat příspěvek i po dosažení 3 let věku dítěte.

Dle zjištění je volba zůstat i po rodičovské dovolené doma spíše volbou subjektivní potřeby než tlakem vnějších okolností. Pakliže se jedná o vnější okolnosti, je to často odmítnutí (nemohl umožnit/znemožnil) ze strany zaměstnavatele spíše než nemožnost umístit do jeslí či mateřské školy.

Zvolené strategie, které byly probrány znázorňuje celkově následující graf. Ukazuje volbu matky v době, kdy byly dítěti přesně 3 roky.

Obrázek 2.2.3.4



(in: Kuchařová 2005)

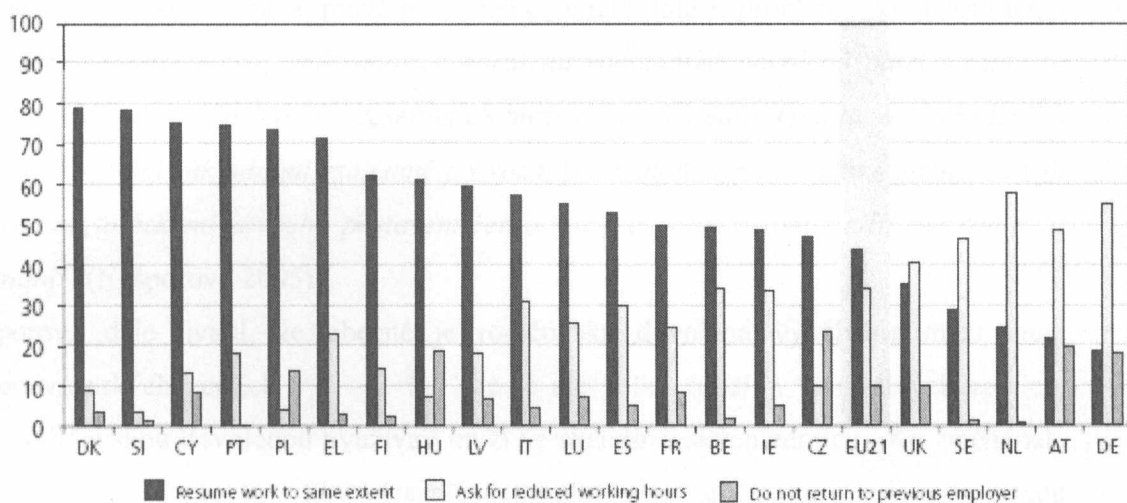
Z uvedeného grafu je patrné, že pouze ¼ matek využívá základní princip rodičovské dovolené – tedy pracovněprávní ochranu. Dále je to 12% žen, které se dohodnou se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu. To je velmi malé procento žen, které se vrací ke svému bývalému zaměstnavateli, ačkoliv je pro rodiče pracovní místo chráněno.

Pro srovnání bych také ráda uvedla výsledky výzkumu „Parental leave in european companies“ provedeném v letech 2004 – 2005. Již dříve jsem popisovala možné strategie, které žena volí ve chvíli, kdy se vrací do práce. Tento výzkum je založen na rozhovorech s manažery, kteří se vyjadřují právě k situaci, kdy rodiči končí rodičovská dovolená a volí způsob návratu na trh práce. V níže uvedeném grafu jsou srovnány země EU, ve kterých bylo šetření provedeno. Zde je jeden velmi zajímavý fakt pro Českou republiku. Téměř čtvrtina manažerů se totiž v ČR se totiž vyjádřila k tomu, že zaměstnanec se do svého původního zaměstnání nevrátil. To je největší frekvence této odpovědi v porovnání

s ostatními státy, jak je patrné z grafu. Tento jev je možné vysvětlit právě tím, že je možné v ČR pobírat rodičovský příspěvek po delší dobu než je rodičovská dovolená. V tom případě ženy často volí možnost věnovat se po tuto dobu dítěti a nenastoupit do zaměstnání. Dále je to téměř nejmenší procento žádostí o zkrácený úvazek – asi 10% zaměstnanců tak činí dle odhadů manažerů.

Obrázek 2.2.3.5

Figure 7 Establishments according to the choices of mothers to resume employment following parental leave, by country (%)



Note: Countries are sorted according to the questionnaire answer 'resume work to the same extent'.

Base: Establishments with employees on parental leave in past three years (management interviews)

Source: ESWT 2004–2005

(in: Parental leave in european companies 2007)

Výsledky výzkumu ukazují, že existují různé strategie rodičů při využití rodičovské dovolené. Existují totiž různé potřeby, které pociťují rodiče z rozdílných profesí, příjmových skupin, s jiným vzděláním či přístupem k rodičovství a kariéře. Někteří rodiče tak ani nevyužijí rodičovskou dovolenou do třech let věku dítěte a vrací se do zaměstnání dříve, jiní se vrátí zpět k bývalému zaměstnavateli a další zůstanou déle s dítětem a pobírají rodičovský příspěvek. Dopad právní úpravy je selektivní, tedy zvýhodňuje nějakou skupinu obyvatel nad jinými. Podoba konceptu rodičovské dovolené

nezhledňující různé strategie při jejím využití je již nedostatečná a měla by více reflektovat aktuální potřeby rodin a jejich individuální strategie tak, aby nezvýhodňovala pouze některé rodiny, ale poskytla **možnost volby** strategie harmonizace práce a rodiny

2.4 Angažované otcovství

Jak je také z dříve uvedeného patrné, právě v souvislosti se sladováním profesních a rodinných rolí je třeba se také zmínit o úloze mužů v rodině a také se blíže podívat na využívání rodičovské dovolené právě muži, neboť v této oblasti problematiky je toto téma jedním z nejzásadnějších. *„Problematika mužů na rodičovské dovolené patří v kontextu evropské společnosti v posledních desetiletích mezi vysoce aktuální témata, a to především v souvislosti s třemi základními vzájemně provázanými tématickými okruhy – měnící se rolí otců v rodině, otázkami rovného postavení žen a mužů a podmínkami sladování rodiny a zaměstnání“.* (Nešporová 2005)

Nešporová dále uvádí, že obecně je rodičovská dovolená využívána mezi muži v západoevropských zemích v 1 – 2 %. Zde je ale velký rozdíl v jednotlivých zemích, nejvíce rodičovskou dovolenou využívají muži ve skandinávských zemích. Ke změně zde došlo v 90. letech především díky výraznější stimulaci ze strany státu, nikoli samovolnou proměnou v chování rodičů. Jednalo se konkrétně o zavedení tzv. otcovských kvót (resp. pro druhého rodiče), kdy je určitá část dovolené vyhrazena přímo otci a pokud ji nevyužije, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. V současné době je tato kvóta součástí legislativy ve Švédsku (2 měsíce), Norsku (1 měsíc) a Islandu (3 měsíce) a muži ji využívají – nebo její část – ve většině případů (Nešporová; 2005:10). Tato období jsou vyhrazena přímo otci s tím, že pokud je nevyužijí, krátí se celková rodičovská dovolená o toto období, tzv. „use it or lose it“.

Angažované otcovství v ČR

Toto téma je v současné době taktéž diskutováno i v České republice. V tomto ohledu již byly podniknuty kroky, které mají umožnit zrovnoprávnění postavení mužů a žen v péči

zejména malé děti, a tak přispívat k větší svobodě volby jednotlivých rodin při rozhodování rodičů o strategii na trhu práce, rozdělení rodinných rolí a v neposlední řadě zrovnoprávnění jejich genderových rolí. Pro mé potřeby je to právě možnost čerpat rodičovskou dovolenou oběma rodiči.

Nejdříve je však třeba si uvědomit, v jakém stavu je současná česká rodina. *„Tradiční patriarchální uspořádání dělby práce v rodině představuje v České republice i nadále převládající typ rodinného uspořádání. Otázka slučování rodinného života a profesní dráhy je v převažující míře chápána jako výlučná záležitost žen, nikoliv jako společný problém žen i mužů. Ačkoliv novelizovaný zákoník práce zaručuje mužům i ženám stejné podmínky při využívání institutu rodičovské dovolené, jsou to stále téměř výlučně ženy, které této možnosti v České republice využívají. Tento stav je způsobován nerovnostmi ve vnějších podmínkách a přetrvávajícími tlaky společnosti ve vztahu k rozdělení genderových rolí“.* (Potůček a kol. 2003)

Ačkoliv došlo ke zrovnoprávnění mužů a žen v přístupu k rodičovské dovolené, je v současné době pouze minimální počet mužů, kteří tuto možnost využívají. Je tedy cílem národní sociální, resp. rodinné politiky, aby právě podporovala angažovanost otců v péči o dítě. V Národní koncepci rodinné politiky tak můžeme již najít stanovený cíl podpory většího *„zapojení mužů do péče o děti, neboť zlepšuje a posiluje jejich otcovský vztah k dětem, vzájemný partnerský vztah rodičů, ukotvuje postavení mužů v rodině a pozitivně ovlivňuje celkovou stabilitu a funkčnost rodiny. Ve velké míře také přispívá ke zmírnění zátěže vznikající za souběžné péče o děti a domácnost a vykonávání placeného zaměstnání. Větší angažovanost mužů v rodině umožní lepší slučitelnost profesní a rodinné role žen a následně povede ke snížení jejich diskriminace na trhu práce“.* (MPSV 2005)

Rodinná politika si v této souvislosti klade za cíl právě vytváření podmínek k většímu zapojení mužů do péče o rodinu a popularizace angažování mužů v bezprostřední péči o rodinu. (MPSV 2005:14). Právě v rámci podpory angažovaného otcovství byl v roce 2006 realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Českou televizí zajímavý mediální projekt. Jednalo se o sérii kratších dokumentů „Táta jako máma“ vysílané v atraktivním večerním čase na hlavní stanici České televize, kde byli představeni muži pečující o děti jak úplně malé (muži na rodičovské dovolené), tak i o děti školního věku či vícerčata. Tento projekt hodnotím velmi kladně a domnívám se, že mohl velmi

pozitivně přispět k osvětě ohledně využívání rodičovské dovolené muži a angažování otců v péči o děti.

Jak již bylo zmíněno, na rodičovskou dovolenou mají čeští otcové nárok teprve od počátku roku 2001, přičemž „v roce 2004 pobíralo v ČR rodičovský příspěvek 3234 mužů, což bylo zhruba 1% ze všech osob pobírající tento příspěvek“. (Nešporová 2005) Vývoj využívání rodičovské dovolené otců můžeme vidět v následující tabulce.

Obrázek 2.4.1

Tabulka 1 Počty mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek - údaje za roky 2001 až 2004.

roky*	ženy (absolutní počty)	muži (absolutní počty)	muži (relativní počty)
2001 (12/2000 - 11/2001)	263 865	2 131	0,80%
2002 (12/2001 - 11/2002)	261 940	2 297	0,87%
2003 (12/2002 - 11/2003)	259 079	2 425	0,93%
2004 (12/2003 - 11/2004)	274 115	3 234	1,17%

Pozn.: Jedná se o celkový počet vyplacených příjemců rodičovského příspěvku, a to jak v běžném měsíci, tak i v jiném měsíci.

*Je zachycen přezně kalendářní rok. Díky se vyplácení s měsíčním zpožděním, proto jsou uvedena data s měsíčním posunem.

Zdroj: MPSV ČR - databáze SSP.

(in: Nešporová 2005)

Realizace rovných příležitostí mužů a žen v této oblasti by ale neměla skončit pouze zrovnoprávněním v přístupu k rodičovské dovolené. Výše zmíněné otcovské kvóty by měly být inspirací do budoucna pro Českou republiku, resp. obecně vyhrazení části dovolené druhému rodiči tak, aby se o péči alespoň částečně dělili.

3. SROVNÁNÍ SCHÉMATŮ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

V této části bych ráda porovнала situaci v České republice se situací v dalších zemích EU a při porovnání se také zaměřila na postkomunistické země. Inspirace pro změny konceptu rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v České republice je však vhodné hledat jinde, proto se více zaměřím na příklady spíše ze zemí, kde jsou tyto instituty pojímány flexibilněji.

V problematice harmonizace profesních a rodinných rolí jsou komplementární k rodičovské dovolené další nástroje sociální politiky – zejména institucionalizovaná zařízení denní péče o děti a dále také formy participace rodičů, zejména žen, na trhu práce. Podívejme se tedy nejdříve na tyto dva aspekty.

3.1 Zařízení předškolní péče o děti

Právě dostupnost zařízení institucionalizované péče o malé děti je jedním ze základních předpokladů harmonizace profesních a rodinných rolí. V případě, že je umožněno rodiči pracovat (ač omezeně či neomezeně) během rodičovské dovolené, je nutná dobrá saturace předškolními zařízeními péče o děti. *„Poskytování plně nebo částečně dotované péče je jedním z důležitých nástrojů rodinné politiky, které umožňují zaměstnaným matkám vrátit se do práce a nezaměstnaným uplatňovat příležitosti k rekvalifikaci či hledání zaměstnání“.* (Matějková, Paloncyová 2004)

Zejména se jedná o zařízení do tří let věku dítěte pro potřeby možného sladění práce a péče o děti v průběhu rodičovské dovolené. Ze zahraničních zkušeností jsou zařízení pro děti mladší 3 let *„definována jako zařízení péče o děti, která napomáhají skloubit pracovní a rodinný život, a tudíž jsou důležitým nástrojem pro zapojení rodičů do placené práce“.* (Matějková, Paloncyová 2004) V roce 2003 bylo v České republice 60 zařízení typu jesle, což je výrazný pokles oproti 1043 v roce 1991 (MPSV 2007). Toto číslo je velmi malé a je *„podle expertů z OECD třeba opětovně posílit především služby pro děti do tří let“.* (Matějková, Paloncyová 2004)

Vraťme se opět k datům z výzkumu „Zaměstnání a péče o děti“, kde bylo zkoumáno využití zařízení denní péče dětí v souvislosti s rodičovskou dovolenou. Dle Zjištění výzkumu „*dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli*“. (Kuchařová 2006) Dále „*pro polovinu žen, jež nastupovaly do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené před nebo při dosažení 3 let věku dítěte, byla totiž velmi důležitá okolnost, že se rodině podařilo zajistit pro dítě místo v mateřské škole (případně v jeslích). Na druhou stranu, pro 40% žen jež nastoupily do zaměstnání až v době, kdy byly jejich děti více než 3 roky nebo nenastoupily vůbec (a pro 34% žen hovořících o situaci týkající se 2.dítěte), byla hlavním nebo vedlejším důvodem naopak okolnost, že se jim místo v mateřské nebo v jeslích zajistit místo nepodařilo*“. (Kuchařová 2006) V tomtéž výzkumu byla respondentkám kladena otázka, co pocívali jako největší problém při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené z hlediska nutnosti skloubit povinnosti vůči zaměstnavateli a rodině. Zde právě respondentky v 17 % zvolily právě služby jeslí či mateřské školy (první nemožnost zkráceného úvazku či flexibilní pracovní doby - 21%) (Kuchařová 2006: 45–46). Taktéž je zajímavé, že ve 46% neměly respondentky zájem o využití možnosti dát dítě na 5 a méně dní do školky při současném pobírání rodičovského příspěvku. Naopak by velmi uvítalo, co se týká rozšíření nových forem zařízení péče o děti, 56% dotázaných zřizování předškolních zařízení zaměstnavatelskými organizacemi (Kuchařová 2006: 46).

Mezinárodní srovnání – institucionální zařízení denní péče o děti

Dříve jsem již uvedla, že v České republice je doporučováno zřizovat více zařízení pro děti do 3 let. Velmi dobrá saturace těmito zařízeními je v Dánsku, Švédsku či Finsku, kde tyto zařízení navštěvuje asi polovina dětí do tří let věku. Porovnáme-li postkomunistické země v navštěvovanosti zařízení do 3 let věku dítěte, vycházíme z tohoto srovnání lépe. Navštěvovanost je v Maďarsku 9% a v Polsku jsou to 2%.

Náklady na provoz předškolních zařízení činí v ČR pro rodinu 30% z celkových nákladů. Dle následující tabulky je toto číslo oproti jiným státům vyšší. Náklady například ve Švédsku nesmí překročit 10% a dále také ve Slovinsku či Finsku je toto číslo nízké – 15%.

Obrázek 3.1.1

Tabulka X Podíl zaměstnaných matek a dětí v zařízeních předškolní péče, odstupňování poplatků a garance nároku na místo ve vybraných zemích, 2000

země	podíl zaměstnaných matek žijících v manželském či nevezdaném soužití v %	podíl zaměstnaných osamělých matek v %	podíl dětí v zařízeních k celkové populaci dětí podle věku v % (celodenně i částečně)		věk nastupu povinné školní docházky (v letech)	garance nároku na místo ve školce (A/N)	poplatky za předškolní péči odstupňované podle	poplatky rodičů jako % podíl celkových nákladů školky	úhrnná plodnost
			0 - 3 let	3 - 6 let					
Belgie	61	68	30	97	6	A	příjmu rodiny	17% 30 % jesle	1,66
Dánsko ⁴	84	69	58	83	7	A	výše nákladů	30 %	1,77
Finsko	80	65	48	73	7	A	příjmu a velikosti rodiny	15 %	1,73
Francie ⁵	68	82	29	99	6	A	příjmu rodiny	-	1,89
Irsko	32	23	2	55	6	A (3-6)	příjmu rodiny	-	1,89
Itálie	41	69	6	95	6	N	příjmu rodiny	-	1,23
Lucembursko	45	73	-	-	6	N	příjmu a velikosti rodiny	-	1,78
Maďarsko ⁴	-	-	9	90	6	A (5)	sociální sítě	-	1,32
Německo ⁵	41	40	6 ⁷	85	6	A (3-6)	příjmu rodiny	-	1,36
Nizozemsko ⁶	52	40	8	71	5	A	příjmu rodiny	-	1,72
Norsko ⁷	77	61	-	-	6	N	příjmu rodiny	30 %	1,85
Polsko ⁸	-	-	2	55	6	A	rozsah péče	-	1,34
Portugalsko	5	50	12	48	6	N	pro 4 a 5 letě zdarma	-	1,52
Rakousko	4	58	3	80	6	A	příjmu a velikosti rodiny	30 %	1,31
Recko	-	-	-	-	6	-	příjmu rodiny	-	1,29
Slovensko	-	-	-	-	6	A	sociální sítě	-	1,29
Slovinsko ⁹	-	-	-	59 (1-7)	7	A (1-7)	příjmu rodiny	15 %	1,26
Španělsko ¹⁰	38	68	5	84	6	A	příjmu rodiny	20 % jesle	1,24
Svédsko ¹¹	80	70	48	79	7	A (4-5)	příjmu rodiny	10 %	1,54
Velká Británie ¹²	62	41	2	60	5	A (4-5)	rozsah péče	-	1,65
Česko	-	-	25 ¹³	87	6	A	sociální sítě	30 %	1,14

Zdroj: OECD, 2000, aktuální informace o jednotlivých zemích dle vlastního zpracování, údaje o České republice: MŠMT, 1999, Recent Demographic Developments in Europe, 2001, www.childpolicyintl.org

(in: Matějková, Paloncyová 2004)

Dle Matějkové s Paloncyovou lze inspiraci v této oblasti čerpat ze smíšeného modelu financování v Nizozemsku. Náklady by dle tohoto systému byly pokryty jak rodiči, tak zaměstnavatelem a zřizovatelem, tedy obcí. Taktéž by obce měly podporovat vytváření tříd pro děti od 1 do 3 let v rámci mateřských škol (Matějková, Paloncyová 2004: 43-4).

3.2 Možnost práce na zkrácený úvazek

Kuchařová podotýká, že „velikost úvazku je ukazatelem jak „úspěšnosti“ návratu na trh práce, tak ukazatelem preferované strategie sladování rodiny a zaměstnání.“ (Kuchařová 2006)

V postkomunistických zemích je obecně vysoké procento žen participujících na trhu práce, avšak ve většině případů na plný úvazek. Stejná situace je i v ČR, kde „není oproti jiným evropským zemím téměř využívána práce na částečný pracovní úvazek, což je mezi jinými i dáno její ekonomickou neatraktivitou. Nedostatečně jsou využívány formy práce z domova, pružná pracovní doba a další prostředky napomáhající větší slučitelnosti profesních a rodinných rolí“ (MPSV 2005), jak je uvedeno v Národní koncepci rodinné politiky. V následující tabulce můžeme porovnat procentuální zastoupení žen pracujících na částečný úvazek. Je vidět, že v postkomunistických zemích je procento žen pracujících na částečný úvazek velmi malé. Tuto skutečnost uvádím, protože se domnívám, že míra uplatnění zkrácených úvazků je velmi důležitým ukazatelem, kterým můžeme zhodnotit možnosti využití rodičovské dovolené. V řadě schémat využívaných v evropských zemích se můžeme setkat s možností čerpat rodičovský příspěvek a zároveň pracovat při zkráceném úvazku. V této oblasti by bylo vhodné podniknout určité kroky, které by podpořili využívání zkrácených úvazků. Mohlo by se jednat například o daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají na zkrácený úvazek ženu či muže po rodičovské dovolené

Mezinárodní srovnání – zkrácené úvazky

Ženy s dětmi využívají více zkrácených úvazků, což lze hodnotit právě jako strategii harmonizace péče o dítě a zaměstnání. Dle dále uvedené statistiky OECD se v ČR jednalo o 4%, i když s rostoucím počtem potomků se jako v jiných zemích procento zvyšuje, nicméně uváděných 7,5% žen zaměstnaných na částečný úvazek při péči o dvě děti je stále číslo velmi malé. Lze z toho odvodit právě to, co již bylo dříve zmíněno, že matky nastupují nejčastěji po rodičovské dovolené na plný úvazek. Na Slovensku je procentuální zastoupení žen ještě nižší – 2,3%. V Maďarsku je situace podobná – 4,9%. Polsko má ze sledovaných zemí největší procento žen pracujících na zkrácený úvazek a to 15,1%. V ostatních zemích Evropy, které jsou uvedeny v následující tabulce, je již podíl žen s malými dětmi pracujících na zkrácený úvazek podstatně vyšší.

Obrázek 3.2.1

Tabulka 5 Práce na částečný úvazek podle pohlaví a počtu dětí do 15 let, osoby ve věku 25 - 54 let (%)

2000	žena				muž		
	bez dětí	s jedním dítětem	se dvěma a více dětmi	celkem	bez dětí	s dětmi	celkem
Belgie	29,2	34,7	46,1	34,7	6,5	5,1	5,9
Česko	2,6	4,5	7,5	4,0	1,0	0,4	0,7
Dánsko	18,5	13,3	16,2	16,6	-	-	3,7
Finsko	7,5	8,6	13,6	9,2	-	-	3,7
Francie	20,0	23,7	31,8	23,7	5,2	3,6	4,4
Irsko	16,6	37,2	46,4	29,7	4,3	3,6	4,0
Itálie	20,0	27,2	34,4	24,1	5,5	4,5	5,1
Lucembursko	19,9	32,7	48,1	29,0	1,4	1,6	1,5
Maďarsko	-	-	-	4,9	-	-	1,2
Německo	24,0	45,3	60,2	35,2	4,2	2,3	3,4
Nizozemsko	38,5	72,6	82,7	55,9	6,2	4,6	5,5
Norsko	24,7	33,5	41,1	31,8	5,0	-	5,0
Polsko	-	-	-	15,1	-	-	5,8
Portugalsko	11,5	10,5	11,3	11,2	2,7	1,3	2,0
Rakousko	17,4	33,6	43,7	26,7	2,1	1,7	1,9
Řecko	8,4	9,7	11,2	9,2	2,8	2,5	2,7
Slovensko	-	-	-	2,3	-	-	0,8
Španělsko	13,7	17,4	18,6	15,3	2,6	1,2	1,9
Švédsko	14,6	16,7	22,2	17,9	5,2	3,4	4,3
Velká Británie	23,7	46,6	62,8	38,6	4,1	3,2	3,7

Zdroj: OECD, 2002

(in: Matějková, Palonciová 2004)

3.3 Specifika rodičovské dovolené - mezinárodní srovnání

Specifika pro jednotlivé státy spočívají v následujících podmínkách rodičovské dovolené: délka trvání, maximální věk dítěte, do kterého lze využít právo na rodičovskou dovolenou, zda je nezávislé právo otce na rodičovskou dovolenou či tzv. otcovské kvóty, resp. doba určená pro druhého rodiče, možnost společné péče či střídavé péče rodičů. Dále u rodičovského příspěvku: plný či částečný, doba pobírání rodičovského příspěvku, způsob financování, výše příspěvku (plošný či odvozený z příjmu). V těchto základních bodech se mohou jednotlivé koncepce rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku lišit.

Podívejme, jak se mohou lišit schémata dle následujících kritérií v délce rodičovské dovolené a výši a délce čerpání příspěvku.

- **Financování rodičovského příspěvku**

V současné době je rodičovský příspěvek financován v České republice ze státního rozpočtu a je vyplácen plošně (stejně jako například na Slovensku). V jiných státech Evropy je financován například zaměstnavatelem (Německo), ze zdravotního pojištění (Itálie), z daní (Dánsko) nebo také ze speciálního rodičovského pojištění ve Švédsku a také ve Slovinsku.

Za nejvíce inspirující systém financování pro Českou republiku považují Matějková a Paloncyová právě systém rodičovského pojištění uplatňovaný ve Švédsku a Slovinsku (Matějková, Paloncyová 2004:32). V případě Švédska se po dobu 390 dní vyplácí 80% předchozího průměrného příjmu, dalších 90 dní je dávka paušální po 6,7 € (Deven, Moss 2005:170). Dále ve Slovinsku je systém koncipován tak, že poskytuje možnost navázat placenou rodičovskou dovolenou na mateřskou dovolenou v délce 260 dní a po tuto dobu je vypláceno pojištěnému rodiči 100% průměrného příjmu za posledních 12 měsíců. Tato doba se pak prodlužuje o 30 dní, pokud v době narození dítěte rodič ještě pečuje o 2 děti mladší 8 let, o 60 dní v případě tří dětí mladších 8 let a o 90 dní v případě 4 a více dětí (Matějková, Paloncyová 2004:32).

- **Maximální doba čerpání rodičovské dovolené**

V České republice je možné čerpat rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte nejdéle. V Evropě se však můžeme setkat s daleko flexibilnějšími podmínkami využití délky rodičovské dovolené a to zejména při využití do vyššího věku dítěte. Například v Německu je možné využít rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, avšak poslední rok rodičovské dovolené mohou čerpat až do 8 let věku dítěte (Deven, Moss 2005: 106) Taktéž v Itálii lze využít rodičovskou dovolenou do 8 let věku dítěte, kdy je určeno 6

měsíců otci a 6 měsíců matce, ale rodičovskou dovolenou nesmí oba rodiče čerpat déle než 10 měsíců. Pakliže ji využijí do třech let věku dítěte, rodičovský příspěvek je 30% z předchozích příjmů, neplacená rodičovská dovolená je v případě využití od 3 do 8 let věku dítěte (Deven, Moss 2005: 136). V případě Rakouska je možné, aby rodič přesunul 3 měsíce z rodičovské dovolené (ta může trvat 2 či 4 roky) až do 7 let věku dítěte (Deven, Moss 2005: 54). Z postkomunistických zemích je to opět Slovinsko, které přistupuje k využití rodičovské dovolené flexibilněji, kdy „až 75 dní rodičovské dovolené může být vybráno ve vyšším věku dítěte, nejpozději však do 8 let věku“ (Matějková, Paloncyová 2003). V současné Národní koncepci rodinné politiky si dává MPSV ČR za úkol vypracovat studii o možnosti čerpání rodičovské dovolené přerušovaně do 8 let věku dítěte (MPSV 2005:32).

- **Možnosti pobírání rodičovského příspěvku a paralelní výdělečné činnosti**

Rodičovský příspěvek je nyní možné v České republice pobírat a svou životní situaci zároveň zlepšovat příjmem v neomezené výši za podmínky, že je zajištěna celodenní péče o dítě (dítě mladší 3 let může být v zařízení předškolní péče nejvíce 5 kalendářních dnů v měsíci). Rodičovský příspěvek je zachován ve stejné výši. V Evropě se však můžeme setkat se systémy, které umožňují větší možnost volby pro rodiče, který chce například zůstat doma po kratší dobu a využít vyššího rodičovského příspěvku a dříve se vrátit do zaměstnání nebo naopak volí strategii delší rodičovské dovolené s menším příspěvkem. V řadě zemí je tak rodičovská dovolená více provázána s rodičovským příspěvkem.

Z postkomunistických zemí je to Slovinsko, kde je možné čerpat rodičovský příspěvek dvěma způsoby. Dříve jsem již zmínila možnost čerpat rodičovskou dovolenou na Slovinsku po dobu 260 dní při plném nahrazení příjmů za posledních 12 měsíců. Jak však uvádí Matějková s Paloncyovou, rodič si může rodičovskou dovolenou prodloužit na 520 dní při pobírání polovičního rodičovského příspěvku při současném zaměstnání na poloviční úvazek. Jedná se o proporcionalně prodlouženou rodičovskou dovolenou (Matějková, Paloncyová 2004:41). Z dalších postkomunistických zemích můžeme uvést

Maďarsko, kde může rodič pracovat 4 hodiny denně při zachování výše příspěvku po dovršení 18 měsíců věku dítěte. Zde již není využití rodičovského příspěvku provázané s využitou délkou rodičovské dovolené. Výše příspěvku zůstává stejná po celou využitou dobu - 70% předchozích příjmů do 2 let věku dítěte v případě pojištěných rodičů nebo plošná dávka výše minimálního důchodu do 3 let věku dítěte pro nepojištěné rodiče (Deven, Moss 2005: 116). Na Slovensku je systém velmi podobný našemu, kdy plošná dávka je vyplácena po využitou dobu rodičovské dovolené, nejvíce do 3 let věku dítěte.

Podobným případem jako Slovinsko je také Norsko, kde se proporcionálně výše příspěvku snižuje s výší úvazku. V Norsku je možné využít tzv. „time account“ schéma, kdy je možné čerpat rodičovskou dovolenou až 2 roky při současném zkráceném úvazku (90ti, 80ti, 75ti, 60ti nebo 50ti procentní úvazek). Rodičovský příspěvek se zkrátí ve stejné proporci jako pracovní úvazek (Deven, Moss 2005: 142-3).

Matějková s Paloncyovou uvádějí další systém, jak skloubit délku rodičovské dovolené, výši rodičovského příspěvku a možnost pracovní činnosti. Rodičovská dovolená a doba pobírání příspěvku se nezkracují, ale snižuje se výše příspěvku proporcionálně k velikosti pracovního úvazku. Limit příjmu většinou není stanoven a kritériem je počet odpracovaných hodin. Tento systém je využíván například ve Francii či Dánsku (Matějková, Paloncyová 2004: 41). Ve Francii je možné rodičovskou dovolenou využít do 3 let věku dítěte a rodičovský příspěvek je vyplácen plošně ve výši 502 € měsíčně. Rodič může pracovat na zkrácený úvazek 16 až 32 hodin týdně, v tom případě se výše příspěvku redukuje. Pokud oba rodiče pracují na zkrácený úvazek, má každý z nich nárok na příspěvek, ale ten nesmí přesáhnout jeho plnou výši (Deven, Moss 2005: 98). Podobný případ je také Dánsko. Zde je možné využít 32 týdnů rodičovské dovolené do 48 týdnů věku dítěte. Rodič si může prodloužit dovolenou na 40 týdnů či 46 týdnů v případě zaměstnanců se souhlasem zaměstnavatele. Prodloužení je neplacené. Pakliže se chce rodič vrátit do svého zaměstnání a pracovat na zkrácený úvazek, rodičovská dovolená se prodlužuje proporcionálně s velikostí úvazku, například při polovičním úvazku na 64 týdnů (Deven, Moss 2005: 82).

Dalším řešením je možnost si vybrat kratší rodičovskou dovolenou při současném pobírání vyššího příspěvku nebo delší rodičovskou dovolenou při menším rodičovském příspěvku, která se uplatňuje například v Německu nebo v Norsku. Deven a Moss uvádějí, že rodičovskou dovolenou lze čerpat v Německu do 3 let věku dítěte, přičemž příspěvek je možné čerpat po dobu 24 měsíců ve výši 300 € (příspěvek je ale testovaný podle příjmů domácnosti). Pakliže bude chtít rodič využít kratší rodičovské dovolené, bude příspěvek navýšen na 450 € a lze ho pobírat po dobu 12ti měsíců. Rodič může pracovat až 30 hodin týdně na zkrácený úvazek při současném pobírání rodičovského příspěvku (Deven, Moss 2005: 105). V Norsku lze taktéž využít možnosti delší či kratší rodičovské dovolené. Kratší verze je po dobu 43 týdnů (39 týdnů kterýkoliv z rodičů a 4 týdny je otcovská kvóta), přičemž rodičovský příspěvek nahrazuje plnou výši příjmu rodiče. Rodina může využít taktéž možnosti (Deven, Moss 2005: 142).

Uvedeným srovnáním a příklady schémat užívaných v jiných zemích Evropy jsem chtěla ukázat možnosti konstrukce rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Dříve jsem již zmínila, že rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou příkladem flexibilního nástroje harmonizace profesních a rodinných rolí. V rámci výkladu jsem se snažila nalézt příklady užitých konceptů, které dávají možnost volby při čerpání rodičovské dovolené a příspěvku a tím lépe přispívají ke slučitelnosti profese a rodiny.

ZÁVĚR

Současné schéma v České republice se zdá být v porovnání s jinými velmi rigidní a v současné podobě nedostačující. Potřeby harmonizace profesních a rodinných rolí jsou u každého rodiče, resp. rodiny, individuální a často velmi odlišné. Konstrukce těchto institutů by měla více reflektovat potřebu rozdílných strategií.

Inspirací může být systém, který je využíván ve Švédsku. Rodičovský příspěvek je financován z rodičovského pojištění a prvních 390 dní je rodiči vypláceno 80% předchozích příjmů. Dále má možnost využít dalších 90 dní pobírání plošného

rodičovského příspěvku. Taktéž je možné se inspirovat schématem využívaným v Německu, kdy je možné si zvolit delší dobu pobírání rodičovského příspěvku při jeho nižší výši nebo naopak kratší dobu čerpání při vysoké kompenzaci příjmu. Také může být dobrým příkladem systém Norska, kde si rodič může vybrat delší či kratší rodičovskou dovolenou. Pakliže má ale zájem pracovat na zkrácený úvazek, je rodičovská dovolená prodloužena a příspěvek snížen (již zmiňované „time account“ schéma).

Rodičovský příspěvek není v současné době příliš provázán s rodičovskou dovolenou. Pobírání poměrně nízkého plošného rodičovského příspěvku nezávisle na délce využití rodičovské dovolené je vyhovující pouze pro některé skupiny obyvatel. Taktéž délka čerpání příspěvku až do 4 let věku dítěte je v porovnání s jinými zeměmi velmi dlouhá. V současné výši nahrazuje nízkopříjmovým rodinám poměrně velké procento předchozího příjmu a naopak pro některé rodiny je zanedbatelný. Domnívám se, že současná úprava spíše podporuje u rodin s nižšími příjmy delší setrvání na rodičovské dovolené, popř. její překročení. Dle zjištění z předloženého výzkumu v první části práce je častým důvodem setrvání doma s dítětem možnost čerpání rodičovského příspěvku nad rámec rodičovské dovolené. Tyto ženy se však mohou stát mnohem ohroženějšími na trhu práce.

POUŽITÁ LITERATURA

DEVEN, F. MOSS, P. et al. Leave policies and research: Reviews And Country notes. Brussel: CBGS, 2005. 226 s. ISBN 90-403-0233-2.

European Foundation for the Improvement of Living And Working Conditions. *Parental Leave in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2007, 51 s. ISBN 92-897-0969-3.

Dostupné z WWW: < <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm> >
[cit. 2007-5-13]

ISAP (2007). *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*. Dostupné z WWW:<[http://isap.vlada.cz/Kopie/revize.nsf/98904ffa32426fe1c1256dc7002e1b5e/4b9447c1c4d19809c125727600331110/\\$FILE/31996L0034.pdf](http://isap.vlada.cz/Kopie/revize.nsf/98904ffa32426fe1c1256dc7002e1b5e/4b9447c1c4d19809c125727600331110/$FILE/31996L0034.pdf)> [cit. 2007-5-15].

KUCHAŘOVÁ, V. a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha:VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.

KUCHAŘOVÁ, Věra (2005). *Strategie harmonizace rodiny a zaměstnání – možnost volby*. K dispozici na WWW: <http://spsp.fss.muni.cz/data/Image/RZV_BRAT6_Kucharova.pdf>
[cit. 2007-4-17]

MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I*. Praha:VÚPSV, 2003. 246 s. ISBN 80-239-3017-6.

MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II: syntéza z monografií uvedených ve studii „Rodinná politika ve vybraných evropských*

zemích I“ s ohledem na situaci v České republice. Praha: VÚPSV, 2004. 79 s. ISBN 80-239-3204-7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2005). *Národní koncepce rodinné politiky*. Dostupné z WWW: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf > [cit. 2007-4-17]

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2007). Rodina odst. Slučitelnost profesních a rodinných rolí. Dostupné z WWW: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> > [cit. 2007-4-17]

NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání: rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV, 2005. 87 s. ISBN 80-239-6824-6.

POTŮČEK, M. a kol. *Zpráva o lidském rozvoji Česká republika 2003: Odkud přicházíme, co jsme, kam jdeme?*. Praha: MJF Praha, 2003. 123 s. ISBN 80-86284-33-6.

ŠŤASTNÁ, Anna. *Harmonizace rodiny a zaměstnání: mikrosociální a individuální souvislosti rodičovství*. Praha: VÚPSV, 2005. 50 s. ISBN 80-239-6823-8

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Projekt bakalářské práce

Předběžný název: Rodičovská dovolená v ČR jako nástroj sociální politiky pro podporu slučitelnosti profesních a rodinných rolí v komparaci s vybranými postkomunistickými zeměmi

Výzkumný problém

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou jedním z hlavních nástrojů sociální politiky, které slouží ke sladování profesních a rodinných rolí členů společnosti. Rodičovská dovolená je pracovně-právní ochranou zaměstnance ve chvíli, kdy je zapotřebí pečovat o malé dítě a zejména ho vychovávat. Finanční podporou v tomto období je pak rodičovský příspěvek. Zatímco v dřívějších dobách byla tato instituce využívána pouze matkami, nyní je již možné, aby možnost vychovávat dítě měl i muž.

Přístup k analýze

Práce by se měla zabývat vývojem instituce rodičovské dovolené v České republice po roce 1989 jako nástrojem sladování rodinných a profesních rolí. Situace v České republice by pak měla být srovnána s vývojem této instituce v dalších postkomunistických zemích. Předpokladem je právě to, že „startovací podmínky“ byly v této oblasti podobné pro tyto země. Komparativní metodou tak můžeme analyzovat, do jaké míry se daří České republice díky tomuto nástroji sociální politiky při sladování rodinných a profesních rolí.