



Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství

Mgr. Lucie Kundra

Analýza

Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality

Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství

Mgr. Lucie Kundra

Analýza

Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality

Vydala
Otevřená společnost, o.p.s.
Centrum ProEquality
Seiferova 47
130 00 Praha 3
Tel.: 222 540 979
e-mail: info@otevrenaspolecnost.cz
e-mail: info@proequality.cz
www.otevrenaspolecnost.cz
www.proequality.cz

ISBN 978-80-87110-14-0

Publikace je rovněž ke stažení na www.proequality.cz

Otevřená společnost, o.p.s., je nestátní neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v ČR rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv.

Vznik této analýzy finančně podpořila Nadace Open Society Fund Praha.

Tato publikace je první v serii zaměřené na tematické analýzy a zprávy, kterou v roce 2009 vydává Otevřená společnost, o.p.s. Je určena odborné i širší veřejnosti, médiím, politikům, političkám a všem dalším zájemcům a zájemkyním. Účelem této analýzy je přispět k veřejné diskuzi o možnostech další podpory aktivního otcovství ze strany státu.

Publikaci k vydání připravilo Centrum ProEquality, které je součástí Otevřené společnosti, o.p.s., jehož posláním je vytvářet analýzy, iniciovat vznik nových nástrojů podporujících rovné příležitosti pro muže a ženy, sledovat aktivity veřejné správy v oblasti prosazování genderové rovnosti a aktivně vstupovat do veřejné debaty ohledně rovných příležitostí mužů a žen.

Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství jsou v této publikaci popsány příklady dobré praxe vybraných zemí Evropské unie, formulována jsou také doporučení pro Českou republiku ve formě návrhu nového modelu či možných změn při zachování současného modelu rodičovské dovolené. Tato doporučení by měla být především inspirací pro možnosti podpory většího zapojení otců do péče o děti v ČR. Vydáním této publikace chceme posílit znalosti a argumenty pro kvalitnější debatu na toto téma.

Autorkou analýzy je Lucie Kundra, která vystudovala bakalářský obor žurnalistika. Po získání magisterského titulu oboru Veřejná a sociální politika na Fakultě sociálních věd University Karlovy v Praze, působila v českých médiích. Pracovala v projektu Migrace společnosti Člověk v tísni, o.p.s. a od roku 2007 v projektu Prolomit vlny v Otevřené společnosti o.p.s., jehož jedním z výstupů bylo založení Centra ProEquality.

Obsah:

Úvod	3
1. Rodičovská dovolená v širších souvislostech	4
1.1 Proč je důležitá podpora aktivního otcovství	4
1.2 Rodičovská dovolená a aktivní otcovství.....	5
1.3 Přínosy aktivního otcovství.....	6
1.4 Stručný vývoj mateřské, rodičovské a otcovské dovolené	6
1.5 Proč muži nečerpají rodičovskou dovolenou?.....	7
2. Situace v ČR.....	9
2.1 Vývoj.....	9
2.2 Současná situace.....	9
2.2.1 Mateřská dovolená.....	9
2.2.2 Otcovská dovolená	10
2.2.3 Rodičovská dovolená.....	11
2.2.4 Čerpání rodičovské dovolené otci	12
3. Opatření podporující aktivní otcovství v dokumentech EU	14
4. Příklady dobré praxe	16
4.1 Itálie	16
4.1.1 Mateřská dovolená.....	17
4.1.2 Otcovská dovolená	17
4.1.3 Rodičovská dovolená.....	17
4.1.4 Čerpání rodičovské dovolené otci	17
4.2 Island	17
4.2.1 Mateřská dovolená.....	18
4.2.2 Otcovská dovolená	18
4.2.3 Rodičovská dovolená.....	18
4.2.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci	18
4.3 Německo	19
4.3.1 Mateřská dovolená.....	19
4.3.2 Rodičovská dovolená.....	19
4.3.3 Čerpání rodičovské dovolené otci	19
4.4 Norsko	20
4.4.1 Rodičovská dovolená.....	20
4.4.2 Otcovská dovolená	20
4.4.3 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci	21
4.5 Rakousko	21
4.5.1 Mateřská dovolená.....	21
4.5.2 Rodičovská dovolená.....	21
4.5.3 Otcové pobírající rodičovský příspěvek.....	22
4.6 Slovinsko	22
4.6.1 Mateřská dovolená.....	22
4.6.2 Otcovská dovolená	23
4.6.3 Rodičovská dovolená.....	23
4.6.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci	23
4.7 Švédsko	24
4.7.1 Mateřská dovolená.....	24
4.7.2 Otcovská dovolená	24
4.7.3 Rodičovská dovolená.....	24
4.7.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci	25
4.8 Shrnutí z příkladů dobré praxe	28
5. Doporučení pro ČR.....	30
5.1 Návrh nového modelu rodičovské dovolené	30
5.2 Doporučené změny při zachování současného modelu rodičovské dovolené.....	32
6. Závěr.....	34
7. Slovníček pojmů.....	35
8. Použité zdroje	36

8.1 Literatura	36
8.2 Dokumenty.....	38
8.3 Zákony, směrnice a rezoluce	38
8.3 Webové stránky	39
9. Seznam grafů a tabulek.....	40

Úvod

Péče o malé děti je v České republice, podobně jako ve většině zemí světa, tradičně záležitostí žen. Ženy zde také nastupují na rodičovskou dovolenou v drtivé většině, zatímco muži zatím jen ojediněle. V posledních desetiletích se nicméně aktivní otcovství a potřeba většího zapojení otců do péče o děti stává důležitým tématem v mnoha nejen evropských zemích. Řada států již zavedla opatření, jejichž cílem je podpora většího zapojení mužů do péče o děti. Záměrem této studie je proto zmapovat, jaké jsou možnosti podpory aktivního otcovství ze strany státu využívané v různých evropských zemích a na základě tohoto zmapování navrhnout opatření, která by mohla být zavedena v České republice.

První kapitola se stručně věnuje vývoji mateřské a rodičovské dovolené, fenoménu aktivního otcovství a důvodům, proč muži stále tvoří menší část osob podílejících se na péči o děti a využívajících rodičovskou dovolenou.

Druhá kapitola nejdříve stručně popisuje vývoj mateřské a rodičovské dovolené v České republice a dále pak popisuje současnou situaci a využívání rodičovské dovolené otců.

Třetí kapitola shrnuje, jak se podpoře většího zapojení otců do péče o děti věnují dokumenty Evropské unie.

Čtvrtá kapitola mapuje systém rodičovské, mateřské a otcovské dovolené ve vybraných evropských zemích a následně shrnuje různé možnosti podpory zapojení mužů do péče o děti ze strany státu.

Pátá kapitola obsahuje doporučení, jak by se v České republice měl změnit systém rodičovské dovolené a která opatření by měla být zavedena, aby to napomohlo ke zvýšení zapojení mužů do péče o děti.

Šestá kapitola je závěrem této studie a shrnuje, k čemu jsme zmapováním tématu a příkladů dobré praxe dospěli.

1. Rodičovská dovolená v širších souvislostech

V západní Evropě se problematika otcovství začala řešit v 70. letech v souvislosti s feministickým hnutím. Během 20. století došlo ke změnám v postavení a rolích matky a otce v rodině - zatímco role matky posílila (především získáním možnosti lepšího uplatnění žen na trhu práce), role a autorita otce v rodině spíše oslabila. Během 70. let se objevuje model nového otce a začíná se prosazovat názor, že otcové jsou schopni podílet se na péči o dítě a že tato péče je prospěšná jak pro otce, tak pro dítě (Nešporová 2005).

V evropských zemích (kromě Skandinávie) se podíl otců z osob na rodičovské dovolené pohybuje zhruba mezi 1% a 10%. Nejvyšší je ve Skandinávii, kde dosahuje až 40% (v případě Švédska), i zde ovšem otcové zpravidla čerpají výrazně kratší část rodičovské dovolené než matky. Již řada evropských zemí zavedla opatření, jejichž cílem je zvýšení počtu mužů využívajících rodičovskou dovolenou - jako první je zavedlo Norsko, v dalších letech následovaly po dalších skandinávských státech také země jako Německo, Rakousko, Itálie či Slovinsko. Zkušenosti těchto zemí ukazují, že legislativní změny a úpravy koncepce rodičovské dovolené s cílem podpořit větší čerpání rodičovské dovolené otci mohou skutečně jejich chování v tomto ohledu ovlivnit (Moss, Korintus 2008).

1.1 Proč je důležitá podpora aktivního otcovství

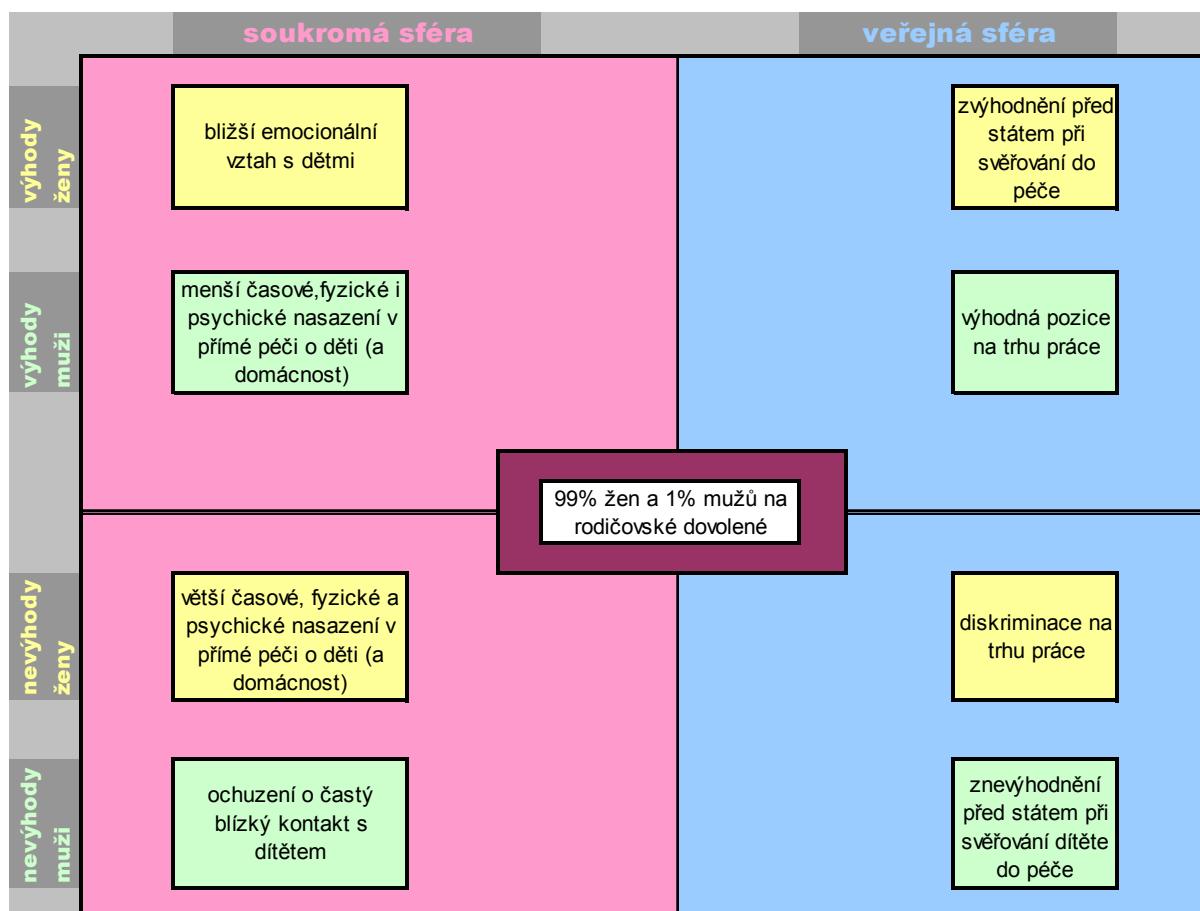
Péče o malé děti je v České republice, podobně jako ve většině zemí na světě, tradičně záležitostí žen. V České republice se otcové na péči o děti podílejí výrazně méně než matky. Podle výzkumu CVVM z roku 2003 v 57% rodin pečují o děti spíše nebo rozhodně žena, v 36% oba rodiče stejně a v 1% rodin spíše muž (Rozdělení rolí v rodině 2003). Muži představují v České republice dlouhodobě okolo 1% ze všech osob čerpajících rodičovskou dovolenou.

To, že péče o děti je tradičně doménou především žen, se projevuje v mnoha oblastech. Protože ženy věnují péči o děti mnohem více času než muži, přizpůsobují své mateřské roli svou pracovní dráhu, častěji přerušují kariéru, pracují menší počet hodin nebo akceptují nižší finanční ohodnocení. Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce tak do velké míry pramení právě z intenzivního zapojení žen do péče o děti (Maříková, Radimská 2003). Ženy s dětmi jsou zaměstnavateli vnímány jako rizikovější pracovní síla (z důvodu vyššího rizika absencí kvůli péči o dítě, menší návratnosti investic do lidského kapitálu nebo menší zainteresovanosti na zaměstnání z důvodu koncentrace na děti a péči o domácnost) a tato diskriminace je zaměstnavateli uplatňována také ve vztahu k ženám, které se ještě matkami nestaly (Bartáková 2005). Nerovné postavení žen a mužů se projevuje také ve statistikách aktivity na trhu práce - v případě České republiky výrazně (až o 40%) klesá zaměstnanost žen, které mají děti (Valouchová 2008).

Muži na druhé straně vidí zdroj své realizace a identity v zaměstnání, čas strávený v práci často vidí jako čas věnovaný rodině formou finančního přínosu a jejich zapojení do péče o děti a domácnost je mizivé. To se projevuje jednak v ochuzení otce o častý kontakt s dítětem, ve veřejné sféře je pak pro otce negativním dopadem jejich znevýhodnění před státem při svěřování dítěte do péče po rozvodu rodičů¹.

Následující graf shrnuje dopady a výhody/nevýhody současné situace, kdy je sféra péče o děti téměř výhradně doménou žen, pro oba rodiče jak v soukromé, tak ve veřejné sféře.

Graf 1 - Dopady současné situace žen a mužů na rodičovské dovolené pro oba rodiče



Zdroj: převzato od Mildorfová 2007, s. 4

1.2 Rodičovská dovolená a aktivní otcovství

Rodičovská dovolená je jedním z institutů, který může za určitých podmínek napomoci k převrácení této nerovné situace. Větší zapojení otců do péče o děti a jejich větší

¹ V ČR bylo v posledních patnácti letech při rozvodu rodičů 90% dětí svěřeno do výhradní péče matkám, 8% do výhradní péče otce, ve zbylých 2% případech jiné osobě (Hastrmanová 2007).

využívání rodičovské dovolené se podle řady studií v dlouhodobém horizontu projeví ve vyrovnání dnes nerovného postavení žen a mužů na trhu práce.

Pokud by rodičovská dovolená byla ve větší míře využívána muži, došlo by k narušení stereotypů o ženské pečovatelské roli, což by pomohlo odbourat diskriminaci žen na trhu práce (Maříková, Radimská 2003). Podobně argumentují i zahraniční studie. Pokud budou muži čerpat stejnou délku rodičovské dovolené jako ženy, pomůže to zmírnit nerovnosti na trhu práce, protože „náklady“ narození dítěte budou rovnoměrněji sdíleny muži a ženami (Valdimarsdóttir 2006). Tyto argumenty najdeme i v Národní koncepci rodinné politiky z roku 2005: „Větší angažovanost mužů v rodině umožní lepší slučitelnost profesní a rodinné role žen a následně povede ke snížení jejich diskriminace na trhu práce.“ (Národní koncepce rodinné politiky 2005: 15).

1.3 Přínosy aktivního otcovství

Lze tedy říci, že aktivní otcovství má své přínosy pro zaměstnavatele, pro společnost jako celek, pro muže a ženy jako jednotlivce a rodinu i pro stát.

Pokud se otcové budou více zapojovat do péče o děti, nebudou pečovatelské stereotypy spojovány výhradně se ženami, čímž se sníží diskriminace žen a setře se rozdíl v rizikovosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zaměstnavatelé tak budou moci vybírat skutečně ty nejkvalifikovanější bez ohledu na předsudky. Pro muže a ženy znamená trend aktivního otcovství možnost svobodněji volit své životní strategie a rozhodovat se při tom podle svých potřeb a ne zažitých stereotypů. U „aktivních otců“, kteří si dovedou lépe představit, co obnáší sféra tradičně připisovaná ženám, se zvyšuje vzájemná tolerance a respekt a také soudržnost rodin, což se v zemích, kdy se muži více zapojují do rodinných povinností, projevuje v nižší rozvodovosti či rozchodovosti (Valouchová 2008).

Pro společnost je pozitivní dopad aktivního otcovství v tom, že větší zapojení mužů do péče o dítě napomáhá prolínání dosud podle pohlaví stereotypně rozdělené veřejné a rodinné sféry. Jedním z důsledků tohoto trendu je i změna veřejného prostoru, který se podle zahraničních zkušeností stává otevřenějším a přátelštějším k dětem a jejich rodičům. Pro stát mohou být pozitivní dopady aktivního otcovství v tom, že rozložení péče mezi oba rodiče usnadní ženám návrat na trh práce, a zkrátí se tak doba, kdy nebudou aktivní na trhu práce, čímž se sníží riziko, že budou hůře zaměstnatelné a že zatíží stát sociálními dávkami (Valouchová 2008).

1.4 Stručný vývoj mateřské, rodičovské a otcovské dovolené

Institut mateřské dovolené vznikl v Evropě na konci 19. století. První zákony upravující mateřskou dovolenou se objevily v evropských zemích na přelomu 19. a 20. století. První

národní sociální zabezpečení bylo zavedeno v roce 1883 v Německu a jeho součástí byla také placená mateřská dovolená. V roce 1919 Mezinárodní organizace práce (ILO) přijala první úmluvu, která se věnovala ochraně mateřství a pro ženy pracující v průmyslu a obchodní sféře doporučovala dvanáctitýdenní mateřskou dovolenou spojenou s ochranou jejího pracovního místa a s finančním příspěvkem (Kammerman 2000).

Ucelenější politiky upravující mateřskou dovolenou pak začaly být zaváděny po 2. světové válce. Jejich záměrem bylo znovunastolení tradičního rozdělení rolí v rodině, navrácení žen, jež během války zastávaly práci mužů, do domácnosti, a snaha o zvýšení porodnosti. V 60. letech 20. století přestala mateřská dovolená plnit roli povinného opuštění pracovního místa a stala se obdobím, během něhož má být matce umožněno zotavit se po porodu a věnovat se svému narozenému dítěti. Mateřská dovolená s ochranou pracovního místa byla během 60. a 70. let 20. století zavedena například v Portugalsku, Španělsku, Finsku, Kanadě, Francii, Nizozemí, Dánsku, Irsku nebo Řecku. Ženám na mateřské dovolené byl poskytován mateřský příspěvek, který měl kompenzovat ušlý příjem ženy, jež pečuje o dítě (Maříková, Radimská 2003).

Mateřská dovolená byla v následujících desetiletích ve většině evropských zemí doplněna rodičovskou dovolenou, která je zpravidla delší než mateřská dovolená, je méně finančně kompenzována a zpravidla ji mohou čerpat oba rodiče. Institut rodičovské dovolené zavedlo jako první země Švédsko v roce 1974 a byla zde už od počátku přístupná oběma rodičům. Později byla zavedena i v dalších evropských zemích, její délka² i výše finančního příspěvku³ se nicméně dodnes značně liší (Maříková, Radimská 2003). Jako poslední institut byla v některých zemích zavedena otcovská dovolená, poprvé ji zavedlo v roce 1977 Norsko. Její délka je většinou od několika dní do nejvýše tří týdnů, v některých zemích je poskytován otcovský příspěvek, v jiných zemích je neplacená (Moss, Korintus 2008)⁴.

1.5 Proč muži nečerpají rodičovskou dovolenou?

Přestože ve většině zemí už dnes mohou muži čerpat rodičovskou dovolenou, představují otcové na celém světě pouze relativně malý podíl osob využívajících rodičovskou dovolenou. Na základě několika provedených výzkumů byla odhalena řada faktorů, jež ovlivňují, který z rodičů čerpá rodičovskou dovolenou. Zde uvádíme ty nejdůležitější:

- ekonomické faktory: vliv má výše příspěvku na rodičovské dovolené, pokud je výše příspěvku nízká, je pravděpodobné, že rodič s nižším příjmem (většinou žena) zůstane na rodičovské, pokud má naopak žena vyšší příjem než muž, je pravděpodobnější, že na rodičovskou nastoupí muž

² Od několika měsíců až po čtyři roky (Valouchová 2008).

³ V některých zemích je rodičovská dovolená dokonce neplacená.

⁴ Podrobnější vymezení mateřské, rodičovské a otcovské dovolené viz slovníček pojmů na str. 33.

- organizační kultura: ta je ve většině zemí stále založena na očekáváních, že péči o malé děti zajišťují ženy, to se může projevovat v negativním přístupu zaměstnavatelů k mužům, kteří chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou
- flexibilita: míra flexibility v čerpání rodičovské dovolené ovlivňuje možnost skloubit péči o dítě se zaměstnáním, což může mít vliv na to, který z rodičů rodičovskou dovolenou čerpá
- fyzické faktory: velký vliv má (alespoň v prvních měsících po narození dítěte) způsob kojení a zdravotní potřeby matky
- vzdělání rodičů: v některých zemích nastupují na rodičovskou dovolenou častěji ti muži z těch párů, které mají vyšší vzdělání než je průměr v populaci, někde nastupují na rodičovskou dovolenou častěji muži, jejichž vzdělání je nižší než vzdělání jejich partnerek
- postoje vůči genderovým rolím: výzkumy ukazují, že postoje k rozdělení genderových rolí mají zásadní vliv na to, zda muž nastoupí či nenastoupí na rodičovskou dovolenou
- vztahové faktory a podpora okolí: důležité je, zda muž zná určitý počet jiných mužů, kteří využili rodičovskou dovolenou, a zda je ve svém rozhodnutí podporován přáteli; vliv má také vztah k manželce - účast otce na výchově má pozitivní vliv na spokojenost matky s partnerským životem (ovšem jen za podmínky, že si matka tuto účast přeje, a to není vždycky pravda)

(Maříková, Radimská 2003; Plantenga, Remery 2005)

2. Situace v ČR

2.1 Vývoj

V Československu byla mateřská dovolená zavedena v 50. letech 20. století a měla délku 18 týdnů, zprvu ovšem byla neplacená. Příspěvek na mateřské dovolené začal být poskytován až od roku 1970, kdy byl vyplácen matce pečující o dítě do 1 roku věku, od roku 1971 byla doba vyplácení prodloužena na dva roky, pokud žena pečovala ještě o další starší dítě či děti. V roce 1988 byla doba vyplácení rozšířena na tři roky, ovšem zase pouze za podmínky, že matka pečovala zároveň o další starší dítě (Křížková et al. 2008). Až do roku 1984 neměli muži nárok na poskytnutí žádného příspěvku ze systému sociálního nebo nemocenského zabezpečení v souvislosti s péčí o dítě. Od roku 1985 do roku 1990 měl na pobírání mateřského příspěvku nárok ten muž, který pečoval alespoň o jedno dítě do dvou let věku. Nárok se ale vztahoval pouze na muže, který byl svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý a nežil se svou družkou, anebo na muže, jehož manželka nemohla ze závažných důvodů (zpravidla zdravotních) o dítě pečovat (Maříková, Radimská 2003).

V roce 1990 byl nově zaveden rodičovský příspěvek, na jehož pobírání měli nárok matky i otcové, kteří pečovali alespoň o jedno dítě ve věku do tří let (nebo do sedmi let, pokud šlo o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči). Otcové sice měli nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale narozdíl od matek je zaměstnavatel nebyl povinen uvolnit ze zaměstnání (muži tedy museli rozvázat pracovní poměr). Institut rodičovské dovolené byl zaveden od roku 2001 novelou zákoníku práce (zákon 155/2000 Sb.), čímž byli muži zrovnoprávněni s ženami v nároku na čerpání neplaceného volna v souvislosti s péčí o děti. Mužům tak je v případě čerpání rodičovské dovolené garantována stejná ochrana ve sféře práce jako ženám a zaměstnavatel ho musí uvolnit, pokud se muž rozhodne pečovat o narozené či osvojené dítě (Maříková, Radimská 2003).

2.2 Současná situace

V současné době rozlišují česká legislativa tři instituty, kterými stát podporuje péči rodičů o děti - mateřskou, otcovskou⁵ a rodičovskou dovolenou.

2.2.1 Mateřská dovolená

Podle zákona č. 262/2006 Sb. (zákoníku práce) má matka (zaměstnankyně) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů, v případě dvou nebo více narozených dětí na 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou

⁵ Otcovská dovolená byla v době psaní této analýzy součástí vládního návrhu tzv. Prorodinného balíčku.

nastupuje matka zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů od porodu.

Podle novely zákona č. 187/2006 o nemocenském pojištění, účinné od ledna 2009, může muž (který je otcem dítěte nebo manželem matky dítěte) čerpat mateřskou dovolenou v případě, že s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem nejdříve od sedmého týdne po porodu. Další situací, kdy muž může čerpat mateřskou, je případ, kdy matka dítěte zemřela nebo pokud nemůže o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění. Poslední možností je situace, kdy muž převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí úřadů či soudu.

Během mateřské dovolené je poskytována peněžitá pomoc v mateřství. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mají osoby, které platily nemocenské pojištění alespoň po 270 dní během posledních dvou let před porodem. Peněžitá pomoc v mateřství činí 70% denního vyměřovacího základu^{6,7}. Stropem pro výši měsíčního příspěvku peněžitě pomoci v mateřství je od ledna 2009 částka 28 890 Kč (do té doby to byla zhruba poloviční částka)⁸.

2.2.2 Otcovská dovolená

V listopadu 2008 schválila vláda návrh na zavedení pětidenní otcovské dovolené, který je součástí tzv. Prorodinného balíčku. Pokud jej schválí i Parlament ČR, mohla by být otcovská dovolená poskytována už během roku 2009.

Podle návrhu bude otec moci čerpat pět dní otcovské dovolené v období do šesti týdnů po narození dítěte (nebo ode dne převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů). Během otcovské dovolené bude poskytována dávka nemocenského pojištění - tzv. „otcovské“. Nárok na otcovské budou mít všichni, kteří se účastní nemocenského pojištění, tedy jak zaměstnanci, tak osoby samostatně výdělečně činné (u těch bude stanovena podmínka účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň tří měsíců před nástupem na otcovskou dovolenou). Výše otcovského se bude určovat stejně jako u peněžitě pomoci v mateřství - bude činit 70% denního vyměřovacího základu (MPSV 2008a,b).

⁶ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm>

⁷ Denní vyměřovací základ u zaměstnanců se zjistí tak, že započitatelný příjem (tj. veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) zúčtovaný v rozhodném období, se dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se však některé dny nezahrnují, aby neodůvodněně nedocházelo k rozmělnění výše denního vyměřovacího základu (např. dny poskytování nemocenského). Rozhodným obdobím je zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém žena nastoupila mateřskou dovolenou. Denní vyměřovací základ u OSVČ se zjistí z úhrnu měsíčních vyměřovacích základů pro placení záloh na pojistné v rozhodném období, kterým je předcházející kalendářní rok.

(http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/708?POSTUP_ID=524&PRVEK_ID=377)

⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/5796>

2.2.3 Rodičovská dovolená

Podle zákona č. 262/2006 (zákoník práce) má matka či otec nárok na rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký požádají, maximálně do tří let věku dítěte (ve smyslu ochrany pracovního místa, rodičovský příspěvek lze totiž pobírat až do čtyř let věku dítěte). Nárok na rodičovskou dovolenou má matka po skončení mateřské dovolené, otec po narození dítěte. Na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit oba rodiče zároveň, rodičovský příspěvek je pak vyplácen pouze jednomu z nich.

Od začátku roku 2008⁹ si rodiče si mohou vybrat ze tří možností pobírání rodičovského příspěvku:

- rychlejší varianta: rodičovský příspěvek ve výši 11 400 Kč měsíčně je poskytován po 24 měsíců
- klasická varianta: rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč je poskytován po 36 měsíců
- pomalejší varianta: po 21 měsíců je poskytován rodičovský příspěvek ve výši 7600 Kč, po následujících 27 měsíců (do 4 let věku dítěte) rodičovský příspěvek ve výši 3800 Kč¹⁰

Možnost výběru z těchto variant je omezena předchozím příjmem - na čerpání dvouleté varianty má nárok jen rodič, který měl nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za den, což odpovídá minimálnímu měsíčnímu hrubému platu ve výši alespoň 16 400 Kč před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou. O čerpání dvouleté varianty musí rodič požádat nejpozději v měsíci, kdy dítě dosáhne věku 22 týdnů (tedy kdy končí čerpání mateřské dovolené). Na čerpání tříleté varianty pak má nárok jen rodič, který má nárok na pobírání peněžitě pomoci v mateřství (podmínkou pro tříletou variantu je tedy účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 dnů před narozením dítěte). O čerpání tříleté varianty musí rodič požádat nejpozději v měsíci, kdy dítě dosáhne věku 21 měsíců. V případě, že rodič do 21 měsíců věku dítěte nepožádá o čerpání tříleté varianty, je mu automaticky nastaveno čerpání čtyřleté varianty. Nezaměstnaní nebo studující rodiče mají nárok jen na čerpání čtyřleté varianty. Rodiče zdravotně postižených dětí mají nárok na čerpání rodičovského příspěvku ve výši 7600 Kč do sedmi let věku dítěte¹¹.

Od roku 2004, kdy byl zrušen limit přivýdělku při pobírání rodičovského příspěvku, si mohou rodiče neomezeně přivydělat a pracovat i na plný úvazek, pokud zajistí péči o dítě jinou osobou. Rodičovský příspěvek může pobírat jeden z rodičů zatímco na rodičovské dovolené s dítětem zůstane ten druhý. Při pobírání rodičovského příspěvku rodičem může

⁹ Změny zavedené Zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

¹⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

¹¹ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

dítě mladší tří let navštěvovat předškolní zařízení maximálně pět dní v měsíci a dítě starší tří let nejvýše čtyři hodiny denně nebo pět dní v měsíci¹².

2.2.4 Čerpání rodičovské dovolené otci

Dnes tedy sice panuje rovnost mezi muži a ženami, co se týče formálních podmínek možnosti čerpat rodičovskou dovolenou, ale podíl otců čerpajících rodičovskou dovolenou stále zůstává velmi nízký - v posledních letech se pohyboval od 0,78% v roce 2001 do 1,30% v roce 2007¹³. Jak je vidět v následující tabulce a grafu, byla zde nejdříve zřejmá mírně vzestupná tendence, v posledních dvou letech se podíl mužů na rodičovské dovolené nicméně mírně snižuje.

Tabulka 1 - Počet žen a mužů pobírajících rodičovský příspěvek v letech 2001-2007¹⁴

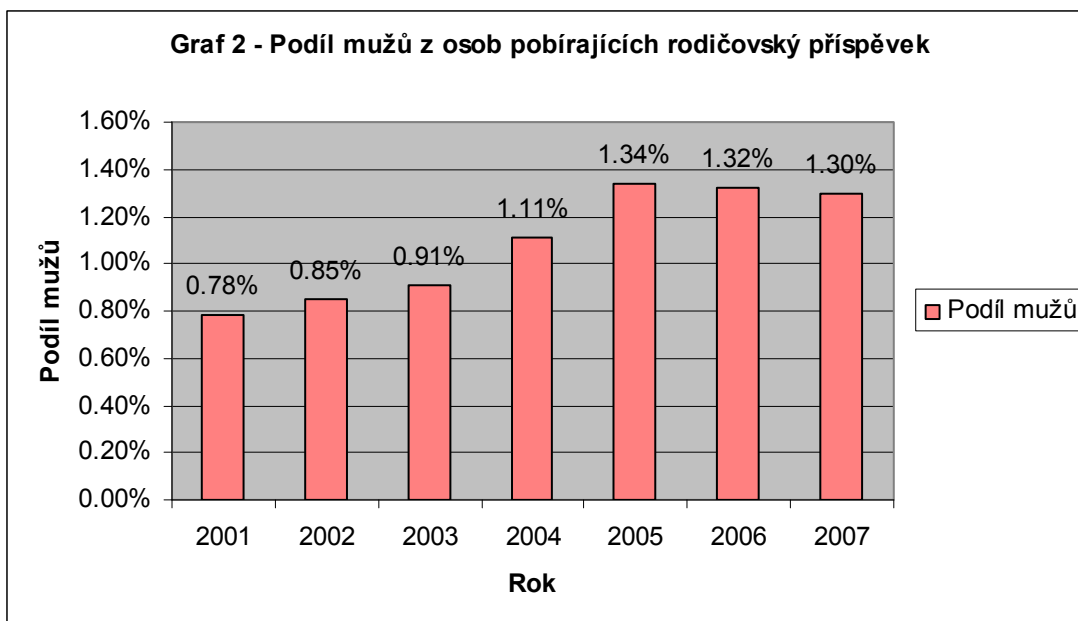
Rok	Počet žen	Počet mužů	Podíl žen z osob čerpajících rodičovský příspěvek	Podíl mužů z osob čerpajících rodičovský příspěvek
2001	257064	2017	99.22%	0.78%
2002	254964	2186	99.15%	0.85%
2003	253802	2334	99.09%	0.91%
2004	268360	3018	98.89%	1.11%
2005	282210	3845	98.66%	1.34%
2006	296774	3955	98.68%	1.32%
2007	326452	4316	98.70%	1.30%

zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

¹² http://www.mpsv.cz/files/clanky/4912/Prace_socpol_12.pdf

¹³ Muže pobírající rodičovský příspěvek zde ztotožňujeme s muži na rodičovské dovolené. Ukazatel pobírání rodičovského příspěvku jedním z rodičů je ovšem pouze přibližný, protože osoba, která pobírá rodičovský příspěvek, nemusí zároveň o dítě pečovat - v těchto statistikách tak mohou být skryty případy, kdy například rodičovský příspěvek pobírá žena, která se vrátila do zaměstnání a o dítě pečuje muž, jenž např. podniká či případy opačné. Jiný statistický ukazatel přesněji mapující počet otců využívajících rodičovskou dovolenou v ČR ovšem není dostupný.

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí eviduje údaje o příjemcích rodičovského příspěvku od konce roku 2000, proto zde uvádíme statistické údaje až od roku 2001.



zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

3. Opatření podporující aktivní otcovství v dokumentech EU

Na úrovni Evropské unie se úpravě rodičovské dovolené, jejímu sdílení oběma rodiči a podpoře mužů ve využívání tohoto volna věnují následující dokumenty.

Rodičovskou dovolenou upravuje *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3.6. 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*¹⁵. Směrnice zavazuje členské státy, aby přiznaly pracujícím (mužům i ženám) individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte tak, aby o něj mohli pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení věku stanoveného členskými státy, nejvýše osmi let (Směrnice Rady 96/34/ES). Směrnice dále doporučuje, že pro podporu rovných příležitostí by právo na rodičovskou dovolenou mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenositelné (tedy vyhrazení části rodičovské dovolené pro každého rodiče zvlášť).

Rezoluce Rady o vyrovnané participaci žen a mužů v rodinném a pracovním životě ze dne 29.6. 2000 (2000/C 218/02) vyzývá členské státy Evropské unie, aby zajistily prostor pro právní systémy, které udělují pracujícím mužům individuální a nepřenositelné právo na otcovské volno následující po narození dítěte nebo jeho adopci. Dále vyzývá k posílení opatření podporujících vyrovnané sdílení péče o děti, osoby starší, postižené nebo jiné závislé osoby pracujícími muži a ženami.

Dokument *Equality between Women and Men in the European Union* zmiňuje prosazení adekvátního rodičovského volna a jeho sdílení oběma rodiči jako důležitá téma EU. Členské státy nabádá především k tomu, aby usnadnily možnosti mužů využít volna tím, že vytvoří finanční a jiné motivace.

Potřebu rovnoměrného sdílení rodičovské dovolené zmiňuje také *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010*¹⁶, který zmiňuje, že by muži měli být podporováni v plnění rodičovských povinností, zvláště pomocí pobídek k vybírání rodičovské a otcovské dovolené.

Doporučení Rady o péči o děti 92/241/EEC doporučuje členským státům, aby podporovaly zvýšení participace mužů s cílem dosáhnout rovnější sdílení rodičovských povinností mezi muži a ženami a umožnit ženám získat lepší pozici na trhu práce.

Otcovskou dovolenou zatím žádná směrnice EU neupravuje, nicméně komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti Vladimír Špidla o takové možnosti jedná se sociálními partnery (Valouchová 2008).

¹⁵ UNICE: Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe (Sdružení evropských průmyslových a zaměstnavatelských svazů), CEEP: European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (Evropské centrum podniků veřejného sektoru), EKOS: Evropská konfederace odborových svazů.

¹⁶ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů.

Ze všech uvedených dokumentů Evropské unie vyplývá, že rovnoměrné sdílení péče o děti oběma rodiči a podpora otců ve využívání rodičovské dovolené je jedním z cílů EU v této oblasti a členské státy nabádá ke splnění tohoto cíle.

4. Příklady dobré praxe

V této kapitole uvádíme přehled nastavení systému rodičovské dovolené v několika evropských zemích. Obecně platí, že v evropských zemích je doba určená k intenzivní péči o dítě zpravidla rozdělena na mateřskou a rodičovskou dovolenou, někde je doplněna také otcovskou dovolenou. Mateřská dovolená trvá zpravidla 14-28 týdnů (nejčastěji okolo 18 týdnů), rodičovská dovolená se pohybuje v délce 3 měsíce až 4 roky. V 16 zemích Evropské unie je spojena s finanční podporou, v 11 zemích EU je bez jakékoli finanční kompenzace (Valouchová 2008).

Pro účely této studie byly vybrány země, které ve svém nastavení rodičovské dovolené zohledňují podporu rovných příležitostí a zavedly opatření zacílená na zvýšení podílu mužů čerpajících volno k péči o děti. Zároveň byly vybrány země, v nichž má rodičovská dovolená podobnou tradici jako v České republice - tedy rodičovská dovolená, která je placená a má délku alespoň několika měsíců¹⁷. Výběr těchto zemí nicméně není vyčerpávající, záměrem tohoto výběru bylo ukázat různé možnosti podpory vyššího využívání rodičovské dovolené otci a jejich dopad.

Statistiky mapující využívání rodičovské a otcovské dovolené muži uvedené u následujících popsaných zemí pocházejí z dostupných zdrojů - ze studií či oficiálních statistik dané země. U řady zemí ovšem nejsou statistické údaje kompletní - jsou dostupné pouze za některé roky, u některých zemí také nejsou k dispozici data za období před zavedením opatření motivujících k čerpání rodičovské dovolené otce, v případě Itálie nejsou dostupné žádné statistiky. Statické údaje také zachycují rozdílné jevy - buď podíl otců z osob čerpajících rodičovskou dovolenou nebo podíl mužů čerpajících rodičovskou dovolenou ze všech otců. Srovnatelnost statistických údajů mezi jednotlivými zeměmi a jejich využití pro srovnání dopadů různých nastavení systému rodičovské dovolené na otce jsou proto jen omezené.

Cílem této kapitoly je tedy především popsat různé možnosti opatření zaměřených na větší motivaci otců k čerpání rodičovské dovolené a využít je jako inspiraci pro modifikaci českého systému rodičovské dovolené. Země v této kapitole jsou řazeny abecedně.

4.1 Itálie

Itálie je zemí s nejdelší kvótou pro každého rodiče v rámci rodičovské dovolené - každý z rodičů tu má nárok na šest měsíců rodičovské dovolené. K této zemi ovšem nejsou dostupné statistické údaje o čerpání rodičovské dovolené otci, nelze tedy posoudit, jaký dopad zde mělo zavedení těchto kvót.

¹⁷ Proto zde nebudeme popisovat např. Portugalsko, kde byla v posledních letech zavedena opatření ke zvýšení čerpání rodičovské dovolené otci, nicméně rodičovská dovolená je zde neplacená (Moss, Korintus 2008).

4.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená má v Itálii délku 20 týdnů, z nich musí být alespoň čtyři týdny čerpány před porodem. Mateřská dovolená je povinná, možné jsou dvě formy jejího čerpání - čtyři týdny před porodem a 16 týdnů po porodu, nebo osm týdnů před porodem a 12 týdnů po porodu.

Během mateřské dovolené je poskytován příspěvek ve výši 80% předchozího příjmu. Pro osoby samostatně výdělečně činné je příspěvek ve výši 80% průměrné mzdy. Ženy pracující ve státním sektoru mají nárok na příspěvek ve výši 100% předchozího platu. Nárok na mateřskou dovolenou mají všechny zaměstnané ženy a ty, které jsou zapojeny do systému sociálního pojištění (Moss, Korintus 2008).

4.1.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená určená pro všechny otce není v Itálii zavedena. Otcovskou dovolenou v délce tří měsíců může otec čerpat v případě, že matka dítěte zemřela nebo je vážně nemocná, dítě opustila, nebo pokud je dítě ve výhradní péči otce. Podmínky poskytování příspěvku jsou stejné jako u mateřské dovolené (Moss, Korintus 2008).

4.1.3 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je poskytována jako individuální nárok každého rodiče - šest měsíců pro matku a šest měsíců pro otce. Oba rodiče nicméně nemohou čerpat dohromady více než 10 měsíců. Rodičovská dovolená může být čerpána do osmi let věku dítěte.

Příspěvek na rodičovské dovolené činí 30% předchozího příjmu v případě rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, bez příspěvku je dovolená čerpána od tří do osmi let věku dítěte. Zaměstnanci státního sektoru získávají po prvních 30 dní rodičovské dovolené příspěvek ve výši 100% předchozího příjmu (Moss, Korintus 2008).

4.1.4 Čerpání rodičovské dovolené otci

O čerpání rodičovské dovolené muži nejsou dostupné žádné statistické údaje (Moss, Korintus 2008).

4.2 Island

Na Islandu proběhla reforma rodičovské dovolené v roce 2000, s účinností od roku 2001. Reforma prodloužila rodičovskou z šesti na devět měsíců a zavedla období vyhrazené pouze pro matku a pouze pro otce. Celková délka rodičovské dovolené je dnes devět měsíců, skládá se ze tří částí - jedné vyhrazené pouze pro matku (dále mateřská dovolená), další vyhrazené pouze pro otce (dále otcovská dovolená) a poslední části,

kteřou mohou podle domluvy čerpat oba rodiče (dále rodičovská dovolená). Těchto devět měsíců může být čerpáno do 18 měsíců věku dítěte.

4.2.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená má délku tří měsíců, z nichž jeden měsíc může být čerpán před porodem, dva týdny po porodu musí matka čerpat povinně. V případě komplikací během nebo po porodu se délka mateřské dovolené může prodloužit o dva měsíce. Mateřský příspěvek tvoří 80% průměrného platu ženy během 24 měsíců přecházejících porodu, pro nejvyšší možný příspěvek je stanoven horní strop 480 000 ISK měsíčně (cca 2680 €)¹⁸.

4.2.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená má délku tří měsíců. Příspěvky jsou poskytovány za stejných podmínek jako mateřské příspěvky. Doba, která je vyhrazená pouze pro otce, byla během reformy postupně prodlužována - v roce 2001 se jednalo o jeden měsíc, v roce 2002 o dva měsíce a od roku 2003 platí současná délka tří měsíců.

4.2.3 Rodičovská dovolená

Část, kterou mohou čerpat otec i matka nebo ji sdílet, má stejně jako předchozí části délku tří měsíců. Příspěvek je poskytován za stejných podmínek jako na mateřské dovolené.

Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená může být čerpána v jednom kuse, nebo po částech. Může být čerpána částečně s prací na částečný úvazek, nejdéle do 18 měsíců věku dítěte. Kromě placené rodičovské dovolené má každý z rodičů nárok na 13 týdnů neplacené rodičovské dovolené, které si může vybrat až do osmi let věku dítěte.

4.2.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci

Podíl otců čerpajících alespoň část otcovské či rodičovské dovolené je na Islandu vysoký už od zavedení změn v roce 2001 a v následujících letech se dál zvyšoval. V roce 2001 otcovskou či rodičovskou dovolenou čerpalo 82,4% otců, v roce 2002 83,6% otců, v roce 2003 86,6% otců a v roce 2005 89,4% otců. S prodlužováním délky otcovské dovolené se také zvyšoval průměrný počet dní čerpaných otci - od 39 dnů v roce 2001, 68 dnů v roce 2002 až na 96 dnů v roce 2004 (Gíslason 2007). Z toho vyplývá, že většina otců

¹⁸ Pro osoby pracující po dva předchozí roky na 50-100% úvazku musí být výše příspěvku minimálně 91200 ISK (cca 500 €) měsíčně, pro osoby pracující na 25-49% úvazku musí být výše příspěvku minimálně 65 227 ISK (cca 364 €) měsíčně. Pro osoby, které po předchozí dva roky byly mimo pracovní trh nebo pracovaly méně než 25% úvazku, je výše příspěvku stanovena na 40 409 ISK (cca 220 €) měsíčně, osobám, které po předchozí dva roky studovaly, je poskytován příspěvek ve výši 91 200 ISK (cca 500 €) měsíčně (Act No. 95/2000).

čerpá pouze tři měsíce otcovské dovolené a nevyužívá další tři měsíce rodičovské dovolené určené pro matku i otce.

4.3 Německo

V Německu prošla koncepce rodičovské dovolené reformou a její nová podoba platí od ledna 2007. Reforma znamenala posun od politiky, která tradičně vycházela z modelu jednoho živitele rodiny (otce) k modelu dvoupríjmové rodiny a uplatňování rovných příležitostí. Reforma sice nezavedla otcovskou dovolenou, nicméně současný koncept rodičovské dovolené je nastaven tak, aby k jejímu čerpání motivoval i otce.

4.3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená má v Německu délku 14 týdnů - šest týdnů je čerpáno před porodem a osm týdnů po narození dítěte, čerpání těchto osmi týdnů je povinné. Mateřský příspěvek tvoří 100% předchozího platu, na jeho výši není stanoven žádný strop. Nárok na čerpání mateřské dovolené mají všechny zaměstnané ženy. Za určitých okolností (chronická nemoc nebo smrt matky) mají na čerpání mateřské dovolené nárok další příbuzní žijící ve společné domácnosti s dítětem (Moss, Korintus 2008).

4.3.2 Rodičovská dovolená

Délka rodičovské dovolené je do tří let věku dítěte, rodičovský příspěvek je ovšem poskytován po dobu 12 měsíců. Rodičovský příspěvek je poskytován ve výši 67% průměrného výdělku za 12 měsíců předcházejících narození dítěte¹⁹ (Moss, Korintus 2008). V případě, že otec čerpá alespoň dva měsíce rodičovské dovolené, prodlužuje se doba poskytování rodičovského příspěvku o další dva měsíce (tedy ze 12 na 14 měsíců). Rodičovský příspěvek může být vyplácen místo 12²⁰ po 24 měsíců²¹. V případě delší varianty čerpání je výše rodičovského příspěvku poloviční. Rodič pobírající rodičovský příspěvek může pracovat maximálně 30 hodin týdně (Moss, Korintus 2008).

4.3.3 Čerpání rodičovské dovolené otci

Vzhledem k tomu, že změny zavedené reformou rodičovské dovolené platí teprve od začátku roku 2007, statistiky jsou zatím dostupné jen za prvních 18 měsíců. Nicméně i za tuto dobu je patrné zvýšení počtu otců čerpajících rodičovskou dovolenou. Zatímco v roce 2006 tvořili otcové 3% všech osob čerpajících rodičovskou dovolenou, v období od ledna

¹⁹ Nejvyšší možný příspěvek je 1200 € měsíčně, nejnižší 300 € měsíčně (i pro rodiče bez předchozího příjmu) (Moss, Korintus 2008).

²⁰ Respektive 14 měsíců v případě čerpání části rodičovské dovolené otcem.

²¹ Respektive 28 měsíců v případě čerpání části rodičovské dovolené otcem.

2007 do června 2008 byl tento podíl 13,7%. Nicméně většina otců čerpajících rodičovskou dovolenou (65%) na ní zůstala pouze dva měsíce (Statistisches Bundesamt 2008).

4.4 Norsko

Norsko bylo po Švédsku další zemí na světě, která už v 70. letech 20. století umožnila otcům zůstat s dítětem krátce po jeho narození - od roku 1977 mohl otec strávit dva týdny na otcovské dovolené po narození dítěte. V roce 1993 Norsko jako první země zavedlo část rodičovské dovolené (čtyři týdny) vyhrazenou pouze pro otce, kterou nelze převést na matku. Dnes se systém rodičovské dovolené v Norsku skládá z rodičovské dovolené (která obsahuje část rezervovanou pro matku po porodu a kvótu pro otce) a otcovské dovolené.

4.4.1 Rodičovská dovolená

Její celková délka je 54 týdnů. Z nich je devět týdnů vyhrazeno pro matku - tři týdny před porodem a šest týdnů po porodu. Šest týdnů je vyhrazeno pro otce. Zbýlých 39 týdnů si rodiče mohou rozdělit podle vlastního uvážení.

Rodiče si mohou vybrat mezi čerpáním celé délky 54 týdnů s příspěvkem ve výši 80% předchozího platu nebo zkrácené délky 44 týdnů s příspěvkem ve výši 100% předchozího platu²².

Aby měli nárok na čerpání placené rodičovské dovolené, musí být rodiče zaměstnáni alespoň po šest z deseti měsíců předcházejících narození dítěte a vydělat alespoň polovinu roční základní sazby pojištění. Ženy, které nesplňují tyto podmínky, mají nárok na jednorázový příspěvek ve výši 33 584 NOK (cca 3700 €).

Rodiče mohou rodičovskou dovolenou kombinovat se zaměstnáním na částečný úvazek, pokud pobírají příspěvek v částečné výši, prodlouží se jim úměrně délka rodičovské dovolené. Po placené rodičovské dovolené mají všichni rodiče nárok ještě na jeden rok neplacené rodičovské dovolené (Moss, Korintus 2008).

4.4.2 Otcovská dovolená

Otec má nárok na čerpání dvou týdnů otcovské dovolené po narození dítěte. Poskytování otcovského příspěvku nehradí stát a závisí na kolektivních dohodách nebo na dohodě se zaměstnavatelem.

²² Horním stropem pro výši měsíčního příspěvku je 33 406 NOK (cca 3740 €). Osoby, které byly před nástupem na rodičovskou dovolenou nezaměstnané, pobírají příspěvek ve výši cca 5000 € měsíčně (Moss, Korintus 2008).

4.4.3 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci

Otcovskou dovolenou čerpá podle statistik 89% otců. Stejný podíl otců čerpá také alespoň část rodičovské dovolené, většinou ovšem jen otcovskou kvótu v rámci rodičovské dovolené. Pouze 15% otců z těch, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, je na ní déle než šest týdnů, které tvoří kvótu pro otce (Moss, Korintus 2008).

4.5 Rakousko

V Rakousku prošel systém rodičovské dovolené reformou, která zavedla změny platné od roku 2002. Do té doby byl rodičovský příspěvek přímo vázán na rodičovskou dovolenou. Od roku 2002 byl rodičovský příspěvek vystřídán tzv. příspěvkem na péči o dítě, který nemá přímou vazbu na rodičovskou dovolenou. Od roku 2008 si navíc rodiče mohou vybrat mezi třemi možnostmi pobírání příspěvku.

4.5.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je poskytována v délce 16 týdnů, osm týdnů před porodem a osm týdnů po porodu. Nárok na mateřskou dovolenou mají všechny zaměstnané ženy, kromě krátkodobě zaměstnaných žen a žen samostatně výdělečně činných, které mají na placenou mateřskou dovolenou nárok jen tehdy, pokud platily dobrovolné zdravotní pojištění. Nezaměstnané ženy mají na mateřskou dovolenou nárok jen tehdy, pokud byly v minulosti zaměstnané alespoň po dobu tří měsíců jdoucích za sebou nebo byly pojištěny v systému povinného zdravotního pojištění po dobu alespoň 12 měsíců během posledních tří let (Moss, Korintus 2008).

Během mateřské dovolené je poskytován mateřský příspěvek, který je poskytován ve výši 100% průměrného příjmu během tří měsíců předcházejících mateřské dovolené. Ženám samostatně výdělečně činným je poskytován fixní příspěvek ve výši cca 25 € denně, ženám nezaměstnaným před nástupem na mateřskou dovolenou pak příspěvek ve výši 180% předchozího příspěvku v nezaměstnanosti (Moss, Korintus 2008).

4.5.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená (ve smyslu ochrany pracovního místa) je v Rakousku poskytována do dvou let věku dítěte. Nárok na ni mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.

Rodičovský příspěvek není přímo vázán na rodičovskou dovolenou, mohou jej pobírat i ti, kteří nečerpají rodičovskou dovolenou. Nárok na něj mají všichni zaměstnanci a ti, kteří byli před narozením dítěte v povinném pojišťovacím schématu. Jediným omezením při čerpání rodičovského příspěvku je maximální výše výdělku 16 200 € ročně při pobírání příspěvku. Rodiče mají tři možnosti čerpání rodičovského příspěvku:

- dlouhá varianta: příspěvek ve výši 436 € je poskytován po dobu 30 měsíců, nebo 36 měsíců v případě, že příspěvek čerpají oba rodiče (druhý rodič alespoň šest měsíců)
- střední varianta: příspěvek ve výši 626 € je poskytován po dobu 20 měsíců, nebo 24 měsíců v případě, že příspěvek čerpají oba rodiče (druhý rodič alespoň čtyři měsíce)
- krátká varianta: příspěvek ve výši 800 € je poskytován po dobu 15 měsíců, nebo 18 měsíců v případě, že příspěvek čerpají oba rodiče (druhý rodič alespoň tři měsíce)

Záměrem tohoto nastavení čerpání rodičovského příspěvku je tedy zvýšit podíl mužů podílejících se na péči o děti. Nicméně při čerpání delší možnosti čerpání u každé varianty (36, 24 a 18 měsíců) není požadován důkaz, že druhý rodič se na péči o dítě podílí a vzhledem k tomu, že rodičovský příspěvek není vázán na rodičovskou dovolenou, nemusí otec pobírající rodičovský příspěvek ani být na rodičovské dovolené s dítětem (Moss, Korintus 2008).

4.5.3 Otcové pobírající rodičovský příspěvek

Možnost být na rodičovské dovolené s dítětem byla pro otce zavedena v roce 1990. V následujících letech tvořili otcové mezi 0,6% a 2% osob na rodičovské dovolené. Po zavedení rodičovského příspěvku nezávislého na rodičovské dovolené se podíl otců pobírajících rodičovský příspěvek pohybuje kolem 3,5% (3,47% v roce 2006 a 3,8% v roce 2008) (Moss, Wall 2007: 91; Moss, Korintus 2008: 139). Nelze ovšem jasně říci, zda všichni otcové pobírající rodičovský příspěvek byli zároveň na rodičovské dovolené.

4.6 Slovinsko

Podoba rodičovské a mateřské dovolené prošla ve Slovinsku reformou, která začala platit v roce 2001. Reforma zavedla otcovskou dovolenou, jejíž délka byla postupně prodlužována a v plné délce může být čerpána od roku 2005.

4.6.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená má délku 15 týdnů, z nichž čtyři jsou čerpány před porodem a zbylých 11 po narození dítěte. Příspěvek vyplácený během mateřské dovolené činí 100% průměrného měsíčního výdělku²³ během 12 měsíců předcházejících nástupu na

²³ Nebo ze základu, ze kterého byly odváděny příspěvky na sociální zabezpečení. U žen, které platily příspěvky na sociální zabezpečení kratší dobu než bylo 12 přecházejících měsíců, se pro období nepokryté příspěvky na sociální zabezpečení bere jako základ minimální mzda. Ženám, které nejsou pojištěny v systému sociálního zabezpečení v okamžiku nástupu na mateřskou dovolenou, ale byly pojištěny alespoň po 12 měsících během tří let

mateřskou dovolenou. Pro výpočet příspěvku poskytovaného na mateřské dovolené neexistuje žádný horní strop, nejnižší hranicí je 55% z minimální mzdy.

4.6.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená je poskytována v délce 90 dnů (cca 13 týdnů), z nichž 15 dní musí být vyčerpáno během prvních šesti měsíců po narození dítěte. Během prvních 15 dnů má otec nárok na příspěvek ve výši 100% průměrného platu²⁴. Po zbylých 75 dní dostává otec příspěvku odvozené z minimální mzdy, které představují zhruba 80 € měsíčně.

4.6.3 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená má délku 260 dní (cca 37 týdnů). Každý z rodičů má nárok na polovinu této doby, ale na základě dohody rodičů může dojít k přesunu této doby na druhého rodiče (Moss, Korintus 2008).

Příspěvek na rodičovské dovolené tvoří 100% průměrného měsíčního výdělku během 12 měsíců předcházejících nástupu na rodičovskou dovolenou²⁵. Rodičovská dovolená může být čerpána na poloviční bázi zároveň s částečným úvazkem, její délka se pak prodlužuje na 520 dní, v tomto případě je rodičovský příspěvek poloviční. Až 75 dní z rodičovské dovolené mohou rodiče čerpat kdykoliv do osmi let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou lze čerpat po jednotlivých dnech, v tom případě se její délka zkracuje na 70% (Moss, Korintus 2008).

4.6.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otci

Od zavedení otcovské dovolené její čerpání otci stoupá. V roce 2003 čerpalo otcovskou dovolenou 63% mužů, v roce 2004 70,5% a v roce 2006 74,5% (Fathers in Slovenia). Podle výzkumů ovšem většina z nich čerpá pouze patnáct dní z celkových 90 dní otcovské dovolené, tedy dobu, během níž otcovský příspěvek tvoří 100% platu.

Podíl otců čerpajících rodičovskou dovolenou naopak zůstává stále relativně nízký - v roce 2003 to bylo 2,2%, nicméně před reformou rodičovské dovolené a zavedením otcovské dovolené byl tento podíl ještě nižší - 0,75% v roce 1995 a 0,6% v roce 1999 (Moss, Korintus 2008: 304).

předcházejících mateřské dovolené, je poskytován mateřský příspěvek ve výši 55-105% minimální mzdy (zhruba 290-550 € měsíčně) podle toho, po jak dlouhou dobu byly během těchto tří let pojištěny (Moss, Korintus 2008).

²⁴ Horním stropem je 2,5 násobek průměrné mzdy ve Slovinsku (cca 3155 € měsíčně) (Moss, Korintus 2008).

²⁵ Nebo ze základu, ze kterého byly odváděny příspěvky na sociální zabezpečení. U osob, které platily příspěvky na sociální zabezpečení kratší dobu než bylo 12 předcházejících měsíců, se pro období nepokryté příspěvky na sociální zabezpečení bere jako základ minimální mzda. Osobám, které nejsou pojištěny v systému sociálního zabezpečení v okamžiku nástupu na mateřskou dovolenou, ale byly pojištěny alespoň po 12 měsíců během tří let předcházejících mateřské dovolené, je poskytován mateřský příspěvek ve výši 55-105% minimální mzdy (zhruba 290-550 € měsíčně) podle toho, po jak dlouhou dobu byly během těchto tří let pojištěny (Moss, Korintus 2008).

4.7 Švédsko

Švédsko jako první země na světě zavedlo v roce 1974 rodičovskou dovolenou, kterou mohli čerpat matka i otec dítěte podle vzájemné domluvy. V následujících letech byl nicméně počet otců čerpajících rodičovskou dovolenou velmi nízký. V roce 1995 proto zavedla vláda v rámci již existující rodičovské dovolené měsíc vyhrazený pouze pro otce a další měsíc vyhrazený pouze pro matku. Pokud rodič tento měsíc nevyčerpá, nelze jej převést na druhého rodiče a nárok na něj tedy propadne. V roce 2002 byla část rodičovské dovolené rezervovaná pro každého rodiče prodloužena na dva měsíce (Alfredsson 2007).

4.7.1 Mateřská dovolená

Ve Švédsku není běžně poskytována mateřská dovolená, matkám je vyhrazena část rodičovské. Těhotné ženy, které pracují v nebezpečných povoláních, mohou čerpat 50 dní s příspěvkem ve výši 80% platu. Ostatní ženy mohou v období až 60 dnů před porodem nastoupit na rodičovskou dovolenou (Moss, Korintus 2008).

4.7.2 Otcovská dovolená

Otcové mohou čerpat desetidenní otcovskou dovolenou, na kterou mohou nastoupit během 60 dnů po narození dítěte. Během otcovské dovolené je poskytován příspěvek ve výši 80% předchozího platu²⁶. Aby měl otec nárok na příspěvek v této výši, musí být zaměstnán po dobu alespoň 240 dnů před narozením dítěte (nebo jeho adopcí), jinak má nárok na příspěvek ve výši 180 SEK denně (cca 18 €) (Moss, Korintus 2008).

4.7.3 Rodičovská dovolená

Placená rodičovská dovolená má dnes ve Švédsku celkovou délku 480 dní (16 měsíců). Z toho je 60 dní vyhrazených pro otce a dalších 60 pro matku, tuto část tedy nemůže čerpat druhý rodič²⁷. Zbylých 360 dní mohou rodiče sdílet a čerpat dle vzájemné domluvy. Další dva měsíce (tedy do 18 měsíců věku dítěte) mohou rodiče čerpat neplacenou rodičovskou dovolenou. Na čerpání rodičovské dovolené mají nárok všichni rodiče, poskytováný příspěvek se odvozuje z předchozího výdělku (Parental Leave Act; Moss, Korintus 2008).

Po 390 dní rodičovské dovolené je poskytován rodičovský příspěvek, který tvoří 80% předchozího platu²⁸. Aby měl rodič nárok na rodičovský příspěvek ve výši 80% předchozího platu, musí jeho příjem po 240 dní předcházejících rodičovské dovolené činit

²⁶ Stropem pro výpočet příspěvku je maximální roční plat ve výši 403 000 SEK (cca 39 700 €).

²⁷ V případě, že je dítě v péči pouze jednoho rodiče, může tento rodič vyčerpat celou rodičovskou dovolenou včetně kvóty pro druhého rodiče.

²⁸ Stropem pro výpočet příspěvku je maximální roční příjem ve výši 403 000 SEK, tedy cca 39 700 €.

alespoň 180 SEK denně (cca 18 €). Pokud tuto podmínku nesplňuje, je mu poskytován příspěvek ve výši 180 SEK (cca 18 €) denně po celou dobu čerpání rodičovské dovolené. Po zbylých 90 dní rodičovské dovolené je poskytován příspěvek ve výši 180 SEK za den (cca 18 €).

Rodičovský příspěvek lze pobírat v plné či částečné výši - ve výši tří čtvrtin, poloviny, čtvrtiny nebo osminy rodičovského příspěvku. Podle výše čerpání příspěvku se pak délka čerpání rodičovské dovolené úměrně prodlužuje (např. jeden den s plným rodičovským příspěvkem se rozdělí na dva dny s polovičním čerpáním, nebo čtyři dny se čtvrtinovým čerpáním).

Řada zaměstnavatelů ve veřejném i soukromém sektoru kompenzuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním finanční ztráty během rodičovské dovolené. Zaměstnanci ve vládním sektoru mají zpravidla nárok na 80% předchozího platu i během 90 dní, kdy je poskytován příspěvek ve výši 180 SEK denně. V soukromém sektoru některé kolektivní smlouvy zajišťují zaměstnancům a zaměstnankyním dorovnání až do výše 90% předchozího platu, nebo do výše 80% předchozího platu převyšujícího strop pro výpočet příspěvku, často se to týká ale jen omezené doby několika měsíců (Moss, Korintus 2008).

Od července 2008 byl zaveden tzv. „bonus rovnosti“ („jämställdhetsbonus“) pro rodiny, které sdílejí rodičovskou dovolenou rovnoměrně. Ty mají nárok na slevu na dani ve výši až 3000 SEK měsíčně (její výše závisí na tom, nakolik rovnoměrně sdílejí rodiče rodičovskou dovolenou). Sleva je vyplacena rodiči, který čerpá rodičovskou dovolenou, ale až poté co se vrátí do zaměstnání. Účelem je tedy motivovat toho rodiče, který by čerpal větší část rodičovské dovolené (zpravidla matka), k rychlejšímu návratu do zaměstnání a k vystřídání na rodičovské dovolené s druhým rodičem²⁹.

4.7.4 Čerpání otcovské a rodičovské dovolené otcí

Otcovskou dovolenou čerpalo v roce 2004 80% otců, v průměru čerpali 9,7 dne (z 10 dnů, na které mají ze zákona nárok) (Moss, Korintus 2008).

Alespoň část rodičovské dovolené čerpá většina otců, u dětí narozených v roce 1998 ji čerpalo 90% otců, především mezi třináctým a patnáctým měsícem věku dítěte (Moss, Korintus 2008). Otcové tak dnes ve Švédsku představují výrazný podíl ze všech osob čerpajících rodičovskou dovolenou - v roce 2004 to bylo 43,2%³⁰. Ve srovnání s matkami ale otcové čerpají méně dní rodičovské dovolené - v roce 2006 to bylo 20,6%

²⁹ http://forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/4131_jamstalldhbonus.pdf

³⁰ Zatímco například v roce 1974 2,8%, v roce 1977 7%, v roce 1986 23%, v roce 1992 26,9%, v roce 1999 36,2% (Duvander, Andersson 2005: 20).

z celkového počtu čerpaných dní rodičovské dovolené³¹, toto číslo se nicméně od zavedení možnosti čerpat rodičovskou dovolenou otci stále zvyšuje³².

³¹ <http://www.jamombud.se/jamsides/news/papportarut20procent.asp>

³² Zatímco v roce 1974 čerpali muži v průměru 0,5% z celkového počtu dní rodičovské dovolené, v roce 1977 to bylo 2,2%, v roce 1986 6,2%, v roce 1992 9,1%, v roce 1999 11,9% a v roce 2006 20,6% (Duvander, Andersson 2005: 20, <http://www.jamombud.se/jamsides/news/papportarut20procent.asp>).

Tabulka 3 - Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená ve výše popsaných zemích

	MATEŘSKÁ DOVOLENÁ	OTCOVSKÁ DOVOLENÁ	RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ
Itálie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 týdnů ▪ 80% předchozího platu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 měsíce (pouze v případě smrti nebo vážné nemoci matky) ▪ 80% předchozího platu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 měsíců pro každého rodiče, celkem mohou rodiče čerpat ale pouze 10 měsíců ▪ 30% předchozího příjmu, zaměstnanci ve státním sektoru 100%
Island	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 měsíce ▪ 80% platu (pro studující či nezaměstnané fixní příspěvek) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 měsíce ▪ 80% platu (pro studující či nezaměstnané fixní příspěvek) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 měsíce ▪ 80% platu (pro studující či nezaměstnané fixní příspěvek)
Německo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 14 týdnů ▪ 100% platu 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ rodičovský příspěvek po 12 měsících (po 14 měsících v případě čerpání části otcem), lze rozložit na 24 (resp. 28) měsíců ▪ 67% platu ▪ ochrana místa do 3 let dítěte
Norsko		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 týdny ▪ otcovský příspěvek hrazen zaměstnavatelem 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 54 týdnů (9 týdnů mateřská kvóta, 6 týdnů otcovská kvóta) ▪ 80% platu (nebo 100% platu po 44 týdnech) ▪ pro nezaměstnané fixní příspěvek
Rakousko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 týdnů ▪ 100% platu (nebo fixní příspěvek pro osoby samostatně výdělečně činné, pro nezaměstnané 180% jejich předchozího příspěvku v nezaměstnanosti) 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ do 2 let věku dítěte (ochrana pracovního místa) ▪ rodičovský příspěvek ve výši 436 € měsíčně po 30 měsících (nebo 36 měsíců v případě sdílení s otcem) ▪ nebo ve výši 626 € měsíčně po 20 měsících (24 měsíců v případě sdílení s otcem) ▪ nebo ve výši 800 € měsíčně po 15 měsících (18 měsíců v případě sdílení s otcem)
Slovinsko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 týdnů ▪ 100% platu (pro nepojištěné osoby příspěvek odvozený z minimální mzdy) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 90 dnů ▪ 15 dní 100% platu, po 75 dní příspěvek odvozený z minimální mzdy 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 260 dní ▪ 100% platu (pro nepojištěné osoby příspěvek odvozený z minimální mzdy)
Švédsko		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 dní ▪ 80% platu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 480 dní - 60 dní mateřská kvóta, 60 dní otcovská kvóta ▪ 390 dní 80% platu, po 90 dní cca 18 € denně

4.8 Shrnutí z příkladů dobré praxe

Z popsaných příkladů dobré praxe a z řady studií vyplývá, že nastavení podmínek rodičovské dovolené ovlivňuje rozhodování rodičů a využívání rodičovské dovolené otci.

Ve výše popsaných zemích došlo ke zvýšení podílu dní čerpaných muži poté, co zde byly zavedeny nebo prodlouženy kvóty pro otce v rámci rodičovské dovolené. Na Islandu se podíl dní čerpaných muži z celkové délky rodičovské dovolené více než zdvojnásobil mezi lety 2001 a 2003, kdy byla prodloužena délka otcovské kvóty v rámci rodičovské dovolené. Ve Švédsku došlo také díky prodloužení otcovské kvóty ke zdvojnásobení podílu dní čerpaných muži mezi roky 1997 a 2004, otcovská kvóta zde byla zavedena v roce 1995 a prodloužena od roku 2002. V Německu se podíl otců z osob čerpajících rodičovskou dovolenou více než zčtyřnásobil za 18 měsíců platnosti reformy, která zavedla otcovskou kvótu (v německé reformě je motivace otců nastavena jako prodloužení celkové délky, v případě, že část rodičovské čerpá otec) (Moss, Korintus 2008).

Také studie Alison J. Smith *Parental Leave: Supporting Male Parenting?*, která zkoumala souvislost mezi nastavením rodičovské dovolené a jejím využíváním muži na příkladu 14 členských států Evropské unie, potvrdila, že koncepce rodičovské dovolené má vliv na její využívání muži. Jako nástroje pro zvýšení využívání rodičovské dovolené muži doporučuje studie tato opatření:

- Rodičovská dovolená by měla být individuálním právem (měla by být tedy rozdělena na části, jež jsou nárokem každého rodiče zvlášť, ne rodiny jako celku)
- Příspěvek na rodičovské dovolené by měl do vysoké míry kompenzovat mzdu rodiče
- Rodičovská dovolená by měla být velmi flexibilní, co se týče možností jejího čerpání

(Smith 2001: 28)

Studie *International Review of Leave Policies and Related Research 2008* uvádí další závěry, které potvrzují výše uvedená doporučení Alison J. Smith:

- Otcové zpravidla čerpají dovolenou vyhrazenou pouze pro otce (otcovskou dovolenou), pokud je během ní poskytován relativně vysoký příspěvek (odvozený z platu)
- Otcové zpravidla nečerpají málo placenou nebo neplacenou rodičovskou dovolenou
- Pokud v daném systému je rodičovská dovolená rozdělena na část určenou pro rodinu a část určenou pouze pro otce, otcové zpravidla čerpají pouze část určenou výhradně pro ně, část určená pro rodinu je zpravidla čerpána matkami

(Moss, Korintus 2008: 80-81)

Na základě zkoumání výše uvedených příkladů zemí a studia literatury lze tedy identifikovat následující opatření cílená na větší zapojení otců do péče o děti:

- otcovská kvóta v rámci rodičovské dovolené - zavedení povinného měsíce/měsíců pro druhého rodiče (tzn. zpravidla pro otce) nebo pro každého z rodičů v rámci rodičovské dovolené, pokud druhý rodič tuto dobu nevyužije, rodina na ni ztratí nárok; některé země tuto kvótu nastavují jako pozitivní opatření – pokud část rodičovské dovolené (například alespoň tři měsíce) využívá druhý rodič, jsou celková délka rodičovské dovolené a období poskytování rodičovského příspěvku o tuto dobu prodlouženy
- výše příspěvku odvozená ze mzdy - příspěvek je odvozován z výše mzdy před nástupem na rodičovskou dovolenou, záměrem je, aby narození dítěte nepředstavovalo pro rodinu příliš velkou změnu životního standardu (vzhledem k tomu, že muži mají v průměru vyšší platy než ženy, může je odvození výše příspěvku z předchozího platu také více motivovat k rozhodnutí využít rodičovskou dovolenou)
- kratší rodičovská dovolená - příliš dlouhá doba strávená na rodičovské dovolené představuje zpravidla obtíže při návratu rodiče na pracovní trh, navíc vyšší dávky během rodičovské dovolené jsou možné, jen pokud je nárok na jejich pobírání relativně krátký (cca 18 měsíců)
- flexibilita - možnost zvolit tempo a zároveň výši čerpání, rozložit dobu čerpání do pozdějšího věku dítěte, co nejjednodušší kombinovatelnost s příjmem umožní rodičům zvolit tu variantu, která půjde nejlépe sladit s jejich pracovním životem

(Drew 2005, Valouchová 2008, Smith 2001, Křížková et al. 2008)

5. Doporučení pro ČR

Koncepce rodičovské (a mateřské) dovolené zohledňuje řadu aspektů, jako je ochrana zdraví matky a její zotavení, zdravý vývoj dítěte, kojení, rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce nebo genderová rovnost v rodině (Galtry, Callister 2005). Tato studie se věnuje tomu, jak zvýšit využívání rodičovské dovolené muži, proto doporučení na změnu rodičovské dovolené v České republice zohledňují především tento aspekt.

Rodičovská dovolená, která bude motivovat otce k jejímu využívání, by měla splňovat následující podmínky:

- mít část vyhrazenou přímo pro otce
- rodičovský příspěvek by měl být odvozen z předchozí mzdy
- využívání rodičovské dovolené by mělo být flexibilní (možnost čerpat rodičovskou dovolenou jen částečně a možnost měnit výši čerpání)
- měla by být kratší (cca 18 měsíců)

5.1 Návrh nového modelu rodičovské dovolené

Protože současný model nespĺňuje výše uvedené podmínky a nenabízí tak dostatečnou motivaci pro otce, jež by vedla ke zvýšení jejich využívání rodičovské dovolené, navrhujeme zde nový model, který tyto požadavky bude zohledňovat.

V českém kontextu se zatím objevil pouze jeden návrh rodičovské dovolené, jehož záměrem je motivovat muže k čerpání rodičovské dovolené. Představily ho socioložky z oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR na konferenci „Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?“ pořádané v říjnu 2007. Tento návrh doporučuje zavést místo rodičovské dovolené tzv. „rodičovské konto“ v délce 18 měsíců. Z toho šest měsíců by bylo vyhrazeno pro matku, šest měsíců pro otce a zbylých šest měsíců by bylo možné využít podle individuální volby rodičů. Rodičovské konto by podle návrhu bylo možné čerpat až do osmi let věku dítěte. Čtyři týdny před porodem a 10 týdnů po porodu by z rodičovského konta bylo vyhrazeno výlučně pro matku. Při plném čerpání rodičovského konta by byl rodiči vyplácen příspěvek ve výši 100% jeho průměrného předchozího platu během 12 měsíců předcházejících narození dítěte (maximální výše vyplácené částky by byla stanovena jako dvojnásobek hrubé průměrné mzdy) (Sociologický ústav 2007).

My zde navrhujeme mírnou modifikaci tohoto modelu. Jediná země, ve které je kvóta pro každého rodiče v délce šesti měsíců, je Itálie. V dostupných zdrojích ovšem nejsou k dispozici statistiky o čerpání rodičovské dovolené v Itálii otci. Další země, které aplikují

kvótu pro otce, mají zkušenosti s kratšími kvótami v délce několika týdnů až tří měsíců³³. Na základě popsaných příkladů dobré praxe tedy nelze jednoznačně odhadnout, nakolik by kvóta v délce šesti měsíců byla využívána otci, pokud by byla v České republice zavedena - kolik mužů by ji využívalo a zda v celé nebo jen částečné délce. Jak píše Peter Moss ve studii *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*, nelze na základě zatím provedených výzkumů určit, jaká může být maximální délka otcovské kvóty, aby ji většina otců v této délce čerpala (Moss, Korintus 2008). Proto (a také vzhledem k tomu, že v současné době rodičovská dovolená neobsahuje žádnou kvótu), doporučujeme délku kvóty pro matku a pro otce zavádět postupně.

1) **Prvním doporučením je tedy zavedení nového modelu rodičovské dovolené.** Nový model rodičovské dovolené by tedy měl vypadat následovně:

- délka rodičovské dovolené s plným rodičovským příspěvkem 18 měsíců
- kvóta pro matku a pro otce by první rok byla dva měsíce, další rok by byla prodloužena na tři měsíce a dále by byla až na šest měsíců prodlužována podle zkušeností s čerpáním kvót
- v rámci rodičovské dovolené by byly vymezeny čtyři týdny před porodem a deset týdnů po porodu výlučně pro matku jako doba na zotavenou
- rodičovský příspěvek by byl poskytován ve výši 100% předchozího průměrného platu během dvanácti měsíců předcházejících porodu, stropem pro výpočet příspěvku by byl dvojnásobek hrubé průměrné mzdy
- rodičovskou dovolenou by bylo možné čerpat na částečné bázi – ve výši 3/4, 1/2, 1/4 a 1/8, úměrně tomu by byl snížen rodičovský příspěvek a prodloužena doba čerpání
- rodičovskou dovolenou by bylo možné využít do 8 let věku dítěte
- doporučujeme zachovat otcovskou dovolenou a prodloužit ji na dva týdny, otec by ji mohl čerpat v období do šesti týdnů po porodu (tedy v době, která je v rámci rodičovské dovolené vymezena výlučně pro matku jako doba na zotavenou)

2) **Druhým doporučením je daňové zvýhodnění párů, které budou čerpat rodičovskou dovolenou rovnoměrně.** Daňové zvýhodnění by fungovalo podobně jako ve Švédsku a rodiče by získali slevu na dani podle toho, nakolik rovnoměrně by čerpali rodičovskou dovolenou. Nárok na

³³ Tříměsíční kvóta je na Islandu, ve Slovinsku a v Belgii, dvouměsíční ve Švédsku. Tři a půl měsíce rodičovské dovolené pro každého z obou rodičů je poskytováno v Řecku a Irsku, zde ovšem není placená.

slevu by měl rodič, který je aktuálně na rodičovské dovolené a získal by ji poté, co se vrátí do zaměstnání. Sleva na dani by tak motivovala ty, kteří dnes čerpají celou rodičovskou nebo její většinu (dnes převážně ženy) k návratu na trh práce.

- 3) **Třetím doporučením je zvýšit informovanost veřejnosti** (a především potenciálních otců, ale i matek) **o možnosti otců čerpat rodičovskou dovolenou a od roku 2009 také otcovskou dovolenou**. Jak ukázal průzkum *Europeans' Attitudes to Parental Leave* provedený v roce 2003 v 15 tehdejších členských zemích Evropské unie, 75% mužů ze všech těchto zemí vědělo o tom, že mohou čerpat rodičovskou dovolenou, zbylých 25% o tom nemělo tušení. V některých zemích tato informovanost byla ještě nižší - např. 57% v Irsku nebo Portugalsku, nebo 45% v Řecku. V Česku podobný průzkum proveden nebyl, i tak se ale můžeme domnívat, že informovanost mužů o možnosti čerpat rodičovskou a nově také otcovskou dovolenou není stoprocentní. Jednou z možností je například posílání informačních materiálů o možnosti čerpat rodičovskou dovolenou čerstvým otcům dětí i otcům v těch párech, kde na rodičovskou nastoupí žena.
- 4) **Čtvrtým doporučením je podporovat prostřednictvím kampaní aktivní otcovství a celkově koncept sdíleného rodičovství**. Toto doporučení obsahuje také Národní koncepcce rodinné politiky z roku 2006. V roce 2006 proběhla kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím série devíti dokumentárních filmů o otcích na rodičovské dovolené odvysílaných v České televizi. Doporučujeme navázat na tuto kampaň a téma aktivního otcovství a sdíleného rodičovství představovat veřejnosti i nadále.

5.2 Doporučené změny při zachování současného modelu rodičovské dovolené

V případě zachování současného modelu rodičovské dovolené navrhujeme zavedení otcovské a mateřské kvóty u každé z variant čerpání. V případě dvouleté varianty navrhujeme vymezit dva měsíce pro matku a dva měsíce pro otce, u tříleté varianty navrhujeme čtyři měsíce pro matku a čtyři měsíce pro otce, u čtyřleté varianty šest měsíců pro matku a šest měsíců pro otce. Zároveň navrhujeme prodloužení otcovské dovolené ze současné délky jednoho týdne na dva týdny. V případě zachování

současného modelu rodičovské dovolené by nicméně mohla být realizována i další námi navržená opatření - tedy daňové zvýhodnění párů čerpajících rodičovskou dovolenou rovnoměrně, podpora zvyšování informovanosti veřejnosti o možnosti otců čerpat rodičovskou a otcovskou dovolenou a podpora aktivního otcovství prostřednictvím kampaní.

6. Závěr

Tato studie si vytyčila za cíl zmapovat, jaké jsou možnosti podpory aktivního otcovství ze strany státu a doporučit změny v současném systému rodičovské dovolené v České republice s cílem podpořit zde větší zapojení mužů do péče o děti.

Na základě popisu příkladů dobré praxe v sedmi evropských zemích (Itálie, Island, Německo, Norsko, Rakousko, Slovinsko, Švédsko) identifikovala tři hlavní opatření, která mohou napomoci ke zvýšení podílu otců mezi osobami na rodičovské dovolené: zavedení otcovské dovolené a otcovské kvóty v rámci rodičovské dovolené, vyšší příspěvek na rodičovské dovolené odvozený z předchozí mzdy rodiče a vysoká flexibilita čerpání rodičovské dovolené. Na základě popsání příkladů dobré praxe a popisu současného nastavení systému rodičovské dovolené v ČR byly v šesté kapitole navrženy její změny, jejichž cílem je podpořit rozvoj aktivního otcovství. První návrhem je vytvoření nového modelu rodičovské dovolené, která by měla délku 18 měsíců, obsahovala by kvótu pro každého z rodičů, umožňovala by flexibilní čerpání a rodičovský příspěvek by byl poskytován ve výši 100% předchozího příjmu rodiče. Tento nový model dále navrhujeme doplnit dalším motivačním prvkem (daňové zvýhodnění rodičů čerpajících rodičovskou dovolenou rovnoměrně) a pomocí kampaní zvyšovat informovanost veřejnosti o možnosti otců čerpat rodičovskou dovolenou a představit model aktivního otcovství a sdíleného rodičovství. Alternativním návrhem v případě zachování současného modelu rodičovské dovolené je pak zavedení kvót pro každého z rodičů do všech tří možností čerpání rodičovského příspěvku.

7. Slovníček pojmů

Mateřská dovolená

Volno vyhrazené zpravidla pouze pro matky (otec jej v některých zemích může čerpat jen v případě splnění určitých podmínek - např. smrt nebo vážná nemoc matky). Je poskytováno před porodem a bezprostředně po porodu. Záměrem je chránit zdraví matky a dítěte. Matkám na mateřské dovolené bývá zpravidla vyplácen mateřský příspěvek. Mateřská dovolená mívá zpravidla délku mezi 14 a 28 týdnů (Valouchová 2008, Moss, Korintus 2008).

Otcovská dovolená

Volno vyhrazené pouze pro otce, zpravidla musí být čerpáno krátce po porodu (většinou do 6-8 týdnů). Záměrem je umožnit otci strávit určitou dobu s nově narozeným dítětem a matkou dítěte (Moss, Korintus 2008). Otcům na otcovské dovolené bývá zpravidla vyplácen otcovský příspěvek, v některých je otcovská dovolená neplacená. Otcovská dovolená mívá většinou délku od několika dní až po 3 týdny (Moss, Korintus 2008).

Rodičovská dovolená

Volno určené zpravidla pro oba rodiče. Nárok na jeho čerpání je určen buď pro rodinu (rodiče si pak volno mohou rozdělit) nebo jako osobní nárok každého z rodičů (každý z nich má pak vyhrazenou určitou dobu k čerpání). V některých zemích je část rodičovské dovolené vyhrazena pro rodinu, část jako individuální nárok každého rodiče.

V některých zemích se rodiče mohou rozhodnout mezi čerpáním rodičovské dovolené na celodenní nebo částečné bázi (tomu pak odpovídá výše poskytovaného rodičovského příspěvku) (Moss, Korintus 2008).

8. Použité zdroje:

8.1 Literatura:

Alfredsson, K.: Equal Opportunities - Sweden Paves the Way. Stockholm: Swedish Institute 2007.

Bartáková, H.: Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce. [online] [cit. 12-12-2008] dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>

Drew, E.: Parental Leave in Council of Europe Member States. Strasbourg: Council of Europe 2005.

[online] [cit. 22-10-2008]

dostupné z:

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG\(2004\)14%20FINAL_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG(2004)14%20FINAL_E.pdf)

Duvander, A.-Z., Andersson, G.: Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing. MPIDR Working Paper WP 2005-2013. Rostock: Max-Planck-Institut für demografische Forschung 2005. [online] [cit. 10-12-2008]

dostupné z: <http://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2005-013.pdf>

Equality Between Women and Men in the European Union. European Commission. Luxembourg: European Commission 2005. [online] [cit. 12-12-2008]

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke6304949_en.pdf

Europeans' Attitudes Parental Leave. Eurobarometer. European Commission 2004. [online] [cit. 12-12-2008]

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/EB59_1_parental_leave_rev1_july_en.pdf

Galtry, J., Callister, P.: Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being. Journal of Family Issues. Vol. 26. No. 2. str. 219-246. [online] [cit. 10-12-2008]

<http://www.scribd.com/doc/464886/Assessing-the-Optimal-Length-of-Parental-Leave-for-Child-and-Parental-WellBeing> 2005

Gíslason, I.: Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000. Reykjavik: Ministry of Social Affairs and Jafnréttisstofa 2007. [online] [cit. 24-11-2008]

<http://www.jafnretti.is/D10/Files/parentalleave.pdf>

Hastrmanová, Š.: Pohled expertů - co říkají advokáti, soudci a soudní znalci o problematice porozvodového rodičovství. 2007. [online] [cit. 4-11-2008]

dostupné z:

<http://www.soc.cas.cz/download/571/Pohledy/%20expertů%20na%20problematiku%20porozv%20řízení%20.pdf>

Kammerman, S.: From Maternity to Parental Leave Policies. Journal of American Medical Women's Association. Vol. 55. No 2. s. 96-99. 2000. [online] [cit. 2-12-2008]

dostupné z: <http://www.amwa-doc.org/index.cfm?objectid=C3094C75-D567-0B25-572424DAADAD7FCC>

Křížková, A. et al. (ed.): Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství 2008.

- Maříková, H., Radimská, R.: Podpora využívání rodičovské dovolené muži. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. [online] [cit. 27-10-2008]
dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>
- Mildorfová, J.: Čeští otcové v akci? Otevřená společnost, o.p.s. 2007. [online] [cit. 18-11-2008]
dostupné z: <http://www.muzaizeny.cz/dok/otcove.doc>
- Moss, P., Korintus, M. (ed.): International Review of Leave Policies and Related Research 2008. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform 2008. [online] [cit. 23-10-2008]
dostupné z: <http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>
- Moss, P., Wall, K. (ed.): International Review of Leave Policies and Related Research 2007. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 2007. [online] [cit. 23-10-2008]
dostupné z: <http://www.berr.gov.uk/files/file40677.pdf>
- Nešporová, O.: Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené. Část 4. Praha: VÚPSV 2005. [online] [cit. 23-10-2008]
dostupné z: http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_176.pdf
- Plantenga, J., Remery, C.: Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2005. [online] [cit. 18-12-2008]
dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf
- Ray, R.: A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. Washington: Center for Economic and Policy Research 2008. [online] [cit. 23-10-2008]
<http://www.lisproject.org/publications/parentwork/parentleavedetails.pdf>
- Rozdělení rolí v rodině. Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav Akademie věd ČR 2003. [online] [cit. 23-10-2008]
dostupné z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100172s_ov30204c.pdf
- Sedláček, L., Plesková, K. (ed.): Aktivní otcovství. Brno: Nesehnutí 2008. [online] [cit. 23-10-2008]
http://www.nesehnuti.cz/publikace/Brozura_AO_na_web.pdf
- Smith, A. J.: Parental Leave: Supporting Male Parenting? A Study Using Longitudinal Data of Policy Variation Across the European Union. Příspěvek na konferenci EURESCO The Second Demographic Transition in Europe, Bad Heerenalb, 23.-28. červen 2001. [online] [cit. 23-10-2008]
http://www.demogr.mpg.de/Papers/workshops/010623_paper06.pdf
- Sociologický ústav: Tisková zpráva vydaná při příležitosti konání konference "Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?" pod záštitou Vladimíra Špidly, eurokomisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, v.v.i., říjen 2007. [online] [cit. 23-11-2008]
dostupné z: <http://www.soc.cas.cz/download/545/Tiskova%20zprava.doc>
- Statistical Office of the Republic of Slovenia: Fathers in Slovenia. 2008. [online] [cit. 1-12-2008]
dostupné z: <http://www.stat.si/eng/prikaziPDF.aspx?ID=1687>

Statistisches Bundesamt Deutschland: Parental Allowance - A First Look Back. 2008. [online] [cit. 23-10-2008]
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Publikationen/STATmagazin/SocialBenefits/2008_10/2008_10ParentalAllowance.psmi

Valouchová, A.: Aktivní otcové jsou plusem pro společnost, zaměstnavatele i stát. In Rovné příležitosti do firem - třetí speciální vydání. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2008.

Valdimarsdóttir, F. R.: Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality Between Women and Men. Copenhagen: Nordic Council of Ministers 2006. [online] [cit. 23-10-2008]
dostupné z: <http://jafnretti.is/D10/Files/Nordic%20experiences%20with%20parental%20leave.pdf>

8.2 Dokumenty:

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2008a): Tisková zpráva - Prorodinný balíček [online] [cit. 2-12-2008]
dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2008b): Prorodinný balíček [online] [cit. 2-12-2008]
dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

Národní koncepce rodinné politiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2005. [online] [cit. 2-12-2008]
dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010 [online] [cit. 12-12-2008]
dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF>

8.3 Zákony, směrnice a rezoluce:

Act No. 95/2000 on Maternity/Paternity and Parental Leave as Amended by Act No. 72/2003, No. 90/2004, No. 22/2006, No. 65/2006, No. 155/2006, No. 167/2006 and No. 74/2008 [online] [cit. 25-11-2008]
dostupné z: <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=ReadDocument&ID=98&DocCatID=34>

Council Recommendation of 31 March 1992 on child care (92/241/EEC) [online] [cit. 12-12-2008]
dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0241:EN:HTML>

Parental Leave Act (1995:584) [online] [cit. 12-12-2008]
dostupné z: <http://www.jamombud.se/InEnglish/laws/parentalleaveac.asp>

Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and workng life. [online] [cit. 17-12-2008]

dostupné z: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731\(02\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000Y0731(02):EN:HTML)

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. [online] [cit. 12-12-2008] dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2511/31996L0034EN_CS.pdf

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění [online] [cit. 6-11-2008] dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů [online] [cit. 12-12-2008] dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb07261&cd=76&typ=r>

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce [online] [cit. 31-10-2008] dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

8.3 Webové stránky:

<http://business.center.cz>

<http://www.berr.gov.uk>

<http://www.coe.int>

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

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

<http://www.demogr.mpg.de>

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>

<http://ec.europa.eu/>

<http://eur-lex.europa.eu>

<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/>

<http://www.jafnretti.is>

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

<http://www.lisproject.org>

<http://www.mopo-cz.eu/>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.muZIAzeny.cz>

<http://www.nesehnuti.cz>

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

<http://www.sagit.cz>

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

<http://www.stat.si>

<http://www.vupsv.cz>

9. Seznam grafů a tabulek:

Graf 1 - Dopady současné situace žen a mužů na rodičovské dovolené pro oba rodiče

Graf 2 - Podíl mužů z osob pobírajících rodičovský příspěvek

Tabulka 1 - Počet žen a mužů pobírajících rodičovský příspěvek v letech 2001-2007

Tabulka 2 - Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená ve výše popsaných zemích