

Otcovská (rodičovská) dovolená

Kořánová Marie, Kuchařová Věra

Vytvoření koncepčně promyšleného a kvalitního systému podpory rodin vyžaduje i úvahy o koncepci sociálních dávek. K celoevropským trendům uplatňovaným v rodinné politice patří rovněž podpora vyrovnanějšího zapojení obou rodičů do péče o děti. Mimo Evropu je ve vyspělejší části světa téma rovných příležitostí také velmi frekventované, do systémů rodinných a sociálních dávek však prakticky neproniká, a to z důvodů komplexnějších, než je v tomto příspěvku možno i jen naznačit, které však souvisejí s koncepcí sociální ochrany i hlavními aktéry, kteří na tomto poli působí. (Federální) stát mezi nimi hraje jen menší roli. V současné době je jednou z aktuálních otázek české rodinné politiky zavedení otcovské dovolené. Zkoumá se přitom, jaké jsou možnosti jejího zavedení a v jakých souvislostech. Při řešení je možné se inspirovat zahraniční praxí a zkušenostmi, zejména z Evropy. Proto předkládáme tento stručný přehled zahraniční praxe.

Při porovnávání právní úpravy, podmínek nároku a dalších okolností upravujících otcovskou dovolenou jsme narazili na některé skutečnosti, které tento úkol ztěžují. Informace o „otcovské dovolené“ uváděné v jednotlivých zdrojích informací nejsou jednotné, a to nejen co do šíře a hloubky předkládané informace a data vydání příslušné publikace (zveřejnění informace), ale také proto, že definice otcovské dovolené není zcela jednotná. V některých zemích existuje otcovská dovolená jako zcela individuální a specifický institut, jinde mají otcové zvláštní práva a povinnosti a podmínky nároku na volno na péči o malé dítě v rámci rodičovské dovolené. Dochází pak k pojmové nejasnosti (zda se jedná jen o shodné či obdobné právo obou rodičů na rodičovskou dovolenou nebo je „otcovská dovolená“ dílčí specifickou částí rodičovské dovolené). Často bývá vymezena celková délka rodičovské dovolené a z ní je určena část, kterou mohou vybírat jen otcové (nemají-li zájem, toto období se často neposkytne nikomu, matky na ně uplatnit nárok nemohou). V mnoha zemích navíc existuje současně jak otcovská dovolená, tak specifické nároky otců v rámci rodičovské dovolené. Ačkoliv většinou platí nárok na otcovskou dovolenou paralelně s mateřskou dovolenou matky, někde jde o substituci.

Problémy jsou s hodnocením podmínek nároku na otcovskou dovolenou. Často jsou shodné s podmínkami u rodičovské dovolené nebo u mateřské dovolené, některé prameny však neumožňují rozlišit rozsah platnosti podmínek nároku na jednotlivé „dovolené“ a na příslušné dávky. Navíc bývají podmínky tak komplikované (mj. rozlišují různé skupiny zaměstnanců, specifikují nároky ekonomicky aktivních a neaktivních osob či souvislosti s délkou požadované dovolené apod.), že je nelze stručně reprodukovat. Často není explicitně vyjádřeno, zda je otcovská dovolená vybírána paralelně s mateřskou, zda jde o souběh rodičovských dovolených obou rodičů apod. Většinou však otcovská dovolená zahrnuje i péči o matku a je určena k paralelní dočasné péči o dítě oběma rodiči (absenci obou rodičů v zaměstnání).

Prameny také jen mlhavě uvádějí zdroj financování otcovské dovolené, většinou

právě proto, že je založen na obecné koncepci celého systému rodičovských dávek, pokud není uvedeno jinak (a to je výjimčně). V neposlední řadě je třeba upozornit na to, že příslušná legislativa se poměrně často mění, a tak údaje mohou zastarávat.

Hlavní poznatky o otcovské dovolené v Evropě

Podle doporučení Rady Evropy o péči o dítě z března 1992 by členské státy měly podpořit a zvýšit zapojení mužů-otců do péče o malé děti a dosáhnout rovnoměrnějšího podílu žen a mužů na ní. Nároky otců na dovolenou související s rodinou (narozením dítěte) se od té doby v mnoha zemích významně posílily. Dovolená po narození dítěte, která byla dříve určena pouze ženám, je nyní dostupnější i pro muže. Tato změna v přístupu byla reflektována vytvořením specifické dovolené - tzv. otcovské dovolené, kterou mohou otcové využívat pouze po narození dítěte. Legislativa týkající se otcovské dovolené byla zaváděna nebo novelizována zejména koncem 90. let (Belgie, Finsko, Francie, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko a Spojené království).

Posílení práva otců na dovolenou bylo dosaženo jak zavedením specifické otcovské dovolené, tak prostřednictvím rodičovské dovolené, navržené tak, aby se na ní mohli snadněji podílet oba rodiče. Nároky na otcovskou dovolenou musí být i proto hodnoceny ve spojitosti s nároky na rodičovskou dovolenou.

Otcovská dovolená bývá charakterizována jako nárok na volno na péči o dítě v době bezprostředně po jeho narození, obvykle současně spojené s péčí o matku. V některých zemích mají otcové nárok na volno v rámci rodičovské dovolené - na část, kterou mohou využít pouze otcové (příp. jinou část pouze matky), pak se hovoří o „father's quota“. Část rodičovské dovolené je „rodinná“, což znamená, že si rodiče mohou sami zvolit, který z nich nárok na volno uplatní a na jak dlouho. Podle [Leave Policies and Research 2005].

Dávky v době otcovské dovolené bývají často vypláceny na stejném principu jako u mateřské dovolené.

Otcovská dovolená je většinou dostupná pouze pro muže-zaměstnance, samostatně výděleční muži mají nárok na otcovskou dovolenou pouze v několika málo zemích, případně mají definovány specifické podmínky a nároky. V některých zemích nárok na otcovskou dovolenou neexistuje vůbec (Rakousko, Německo, Irsko, Itálie), v některých je však tato dovolená poskytována prostřednictvím kolektivních smluv (Německo, Rakousko). V Norsku kolektivní smlouvy určují výši finanční kompenzace.

Specifická zákonná otcovská dovolená (v různých podobách) existuje v Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Lucembursku, Norsku (kombinace s rodičovskou dovolenou), Maďarsku (jako náhrada mateřské dovolené), Nizozemsku, Portugalsku, Řecku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku (komplexní systém, nezná mateřskou dovolenou) a Spojeném království. Ve všech zemích, kde otcovská dovolená existuje, je otcům garantován po dovolené návrat na jejich předchozí pracovní místo.

V Norsku vlastně otcovská dovolená sama o sobě neexistuje, ale rodičovská dovolená v délce 52 týdnů plní de facto úlohu mateřské a otcovské dovolené. Oba rodiče se musí na dovolené podílet, minimálně 6 týdnů je vyhrazeno pro otce (pokud je matka pracující). 9 týdnů je rezervováno pro matky, otcové si teoreticky mohou vzít až 43 týdnů rodičovské dovolené, pokud si matka nevybere víc než 9 týdnů v době narození dítěte. Vedle specifikovaných kvót pro matku a otce si mohou rodiče mezi sebe rozdělit 39 týdnů. Zajímavý je systém ve Švédsku. Tam má otec po narození dítěte zákonný nárok na otcovskou dovolenou v délce 10 dnů, které jsou navíc a nezapočítávají se do normální rodičovské dovolené. Dávka během této otcovské dovolené je stejná jako při rodičovské dovolené - 80 % příjmu otce až do stanoveného maxima. Pokud se matka po určité době rozhodne k návratu do zaměstnání, může otec převzít péči na základě stejných principů jako matka. Rodiče si mohou vybrat mezi mnoha alternativami, např. otec může pracovat 3 dny a matka 2 dny v týdnu a dostanou rodičovskou dávku za ty dny, kdy pečují o dítě. Rodičovskou dovolenou lze dělit i na polovinu či čtvrtinu dne.

Trvání zákonné otcovské dovolené se v jednotlivých zemích liší, ale posuzovat striktně její délku izolovaně od rodičovské dovolené je problematické. Zákonné normy určují jak délku trvání otcovské dovolené, tak období, v němž ji lze vybírat. Většinou to je těsně po porodu dítěte. Délka otcovské dovolené se obvykle pohybuje v rozmezí 2–10 (pracovních) dní (v Dánsku 2 týdny). Portugalsko poskytuje otcům 20 dnů otcovské dovolené, z nichž 5 je povinných. Finsko poskytuje 18 dnů otcovské dovolené a k tomu 12 dnů „bonus“ pro otce, kteří pečují o dítě poslední dva týdny „rodinné“ rodičovské dovolené. Jako příklady nejčastější délky lze uvést: otcovská dovolená v délce 2 dnů je v Řecku, Lucembursku, Nizozemsku a Španělsku, v délce 5 dnů v Maďarsku a Portugalsku a dvou týdnů v Belgii, Dánsku, Francii, Švédsku a UK. Ve Finsku je otcovská dovolená 3 týdny, které lze prodloužit o další 2 týdny, když si otec vezme také určitou část rodičovské dovolené. V Norsku je minimální otcovská dovolená 4 týdny (jako součást rodičovské dovolené, která je rezervována pro otce).

Peněžité dávky v době rodičovské dovolené bývají nejčastěji součástí sociálního (rodičovského) nebo zdravotního pojištění. Mezi výjimky patří např. Dánsko či Slovinsko (státní dávky) nebo již zmíněné Norsko a v jiném smyslu Německo a Rakousko (dávky určují kolektivní smlouvy).

Zákonná otcovská dovolená je ve všech zemích placená a obecně je ztracený příjem zcela nebo téměř zcela kompenzován. Výše dávek se často pohybuje v rozmezí 80–100 % předchozího výdělku. Tam, kde je otcovská dovolená omezena na několik

málo dnů, je příjem plně kompenzován, hlavně zaměstnavatelem. Ten pak má nárok na plnou nebo částečnou refundaci finančních prostředků. Plná mzda je první 3 dny dovolené vyplácena zaměstnavatelem např. v Belgii a Francii, další dny jsou hrazeny z fondu nemocenského pojištění. Protože se většinou jedná o finanční náhrady placené zaměstnavatelem (případně o de facto placené volno), dávky bývají zdaněny a v mnoha zemích se z nich platí (alespoň některé) příspěvky na sociální pojištění.

Ve většině zemí je kladen důraz na souhlas zaměstnavatele, pokud jde o konkrétní podmínky udělení otcovské dovolené, ačkoliv základní nárok je dán zákonnou normou. Nejčastěji bývá stanovena podmínka včasného oznámení úmyslu vzít si otcovskou dovolenou zaměstnavateli, přičemž lhůty jsou rozdílné a obvykle zohledňují (tolerují) nejistotu přesného určení data porodu. Pokud se otcovská dovolená „překrývá“ s rodičovskou, existují někde zvláštní ustanovení pro případ, že rodiče pracují u stejného zaměstnavatele (nárok platí jen pro jednoho rodiče, nebo si zaměstnavatel může vyžádat posun uplatnění nároku u jednoho z rodičů).

Mezi zeměmi střední a východní Evropy má nějakou formu otcovské dovolené pouze Chorvatsko (možnost otců převzít část mateřské dovolené po ukončení její části povinné pro matku - ta trvá 42 dní po porodu z celkových 70-90 dní), Maďarsko (jako náhrada mateřské dovolené) a Rumunsko (otcovská dovolená trvá 5 dní, pojištění otcové ji mají placenou, vojáci základní povinné služby mají nárok na 7 dní).

Prameny:

- Family-related leave and industrial relations. / MATH, Antoine - MEILLAND, Christele. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004. - 41 s
- Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I. / Matějková, Barbora - Palonciová, Jana. Praha, VÚPSV 2003. 246 s.
- Family-related leave and industrial relations. EIROOnline 2004. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/index_2.html (publikováno v září 2004, staženo 16.5.2007)
- Government proposes more flexible maternity-related leave. EIROOnline. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/02/feature/dk0202104f.html> (publikováno 28.2.2002, staženo 16.5.2007)
- Maternity protection database (ILO) <http://www.ilo.org/travail/database/servlet/maternityprotection> (staženo 16.5.2007)
- Government seeks 'father-friendly' parental leave changes. In: EIRObserver. - č. 5(2003), s. 9
- Elin Kvande, norská socioložka: „Dobrá matka a „dobrý otec“ neexistují. / KRÁLÍKOVÁ, Alena. In: Rovné příležitosti do firem. Praha: Gender Studies, 2006. - s. 20-21.
- Comparative supplement: Family-related leave and industrial relations. In: EIRObserver. - č. 6 (2004), s. i-viii. tab.
- Social insurance in Sweden. Fact Sheet, Ministry of Health and Social Affairs, No. 8, March 2007. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/94/47/510779fa.pdf> (staženo 16.5.2007)
- Leave Policies and Research. Reviews and Country Note. (Deven F. and Moss P. eds.). Brusel, CBGS 2005
- Worldwide Benefit & Employment Guidelines. Mercer Human Resource Consulting. (Western Europe; Central and Eastern Europe). 2006
- Otcovská (rodičovská) dovolená - Dánsko, Norsko, Švédsko a další vybrané země. / KUCHAROVÁ, Věra - KORÁNOVÁ, Marie. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2007. - 8+9 s.

*Autorky jsou pracovnicemi
Výzkumného ústavu práce
a sociálních věcí*

Mateřská centra - fenomén občanské společnosti

Rut Kolínská

Z historie mateřských center

Import ideje mateřských center (MC) z Německa patří k fascinujícím příběhům volného šíření skvělých myšlenek. Na Tři krále v roce 1990 naše rodina koledovala na pražských ulicích (vybrané peníze jsme věnovali Jedličkovu ústavu). Během koledování nás zastavila paní a ptala se, zda neznáme hnutí Pražské matky. Patřila jsem ke zakladatelkám, a tak jsem ji pozvala následující den k nám domů.

Moravská spisovatelka, žurnalistka a socioložka Alena Wagnerová, která žije od roku 1969 v Německu, sledovala vývoj mateřských center v Německu (první tři centra vznikla v roce 1981). Krátce po pádu komunistického režimu se rozhodla jet do Prahy najít někoho, kdo by se ujal myšlenky mateřských center. Nabyla totiž dojem, že situace žen-matek se u nás brzo bude podobat postavení matek v Německu.

Když mi vyprávěla o fungování mateřských center, byla jsem nadšena. Ovšem

zklamala jsem ji, protože jsem jí řekla, že pocitem společenské izolace netrpím a že by měl začít ten, koho se to týká. Alena mi posílala nejrůznější materiály a o rok později nás opět navštívila. Když jsem otevřela s pátým dítětem na rukou, pronesla památnou větu: „Konečně musíš začít, s pěti dětmi už nemáš co na práci.“ Tentokrát přijela s pozváním pro Pražské matky na exkurzi do mnichovských mateřských center. Tušila, že „verba movent, exempla trahunt“. Napřed nás „vyskolila“ Monika Jaeckel z Deutsche Jugend Institut. Živý zážitek v pěti různorodých mateřských centrech nás natolik oslovil, že už cestou zpět padlo rozhodnutí, že se pokusíme začít.

Následovaly poměrně rychlé kroky. Organizovala jsem seminář ve spolupráci s Nadací H. Bölla (1991), toho se zúčastnily nejen německé průkopnice mateřských center, ale kromě Aleny Wagnerové také socioložka Jiřina Šiklová, která zůstala dodnes pevnou oporou hnutí mateřských center v ČR. Záhy se objevila možnost získat prostory v budově YMCA. A tak jsme

v dubnu 1992 otevřeli dveře prvního mateřského centra.

Díky intenzivnímu šíření informací o mateřských centrech, zpočátku od úst k ústům, začala vznikat další centra po republice. Dnes jich Síť mateřských center sdružuje přes 220 a další stále přibývají.

Co jsou mateřská centra?

Vyjádřit několika slovy charakter mateřských center patří k nejsložitějším úkolům pro všechny, kteří se jakýmkoli způsobem na jejich práci podílejí. Mateřská centra dnes totiž představují široký záběr na poli neziskového sektoru v naší republice. Zřizují je zpravidla matky na mateřské dovolené, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě a zajišťují pestrou škálu programů pro matky, rodiče, děti a celé rodiny. Každé mateřské centrum běžně umožňuje tvořivé rozvíjení schopností a dovedností dětí i rodičů, většinou také nabízí vzdělávací kurzy, někdy dokonce i rekvalifikační. Stále častěji začínají mateřská centra aktivně spo-



SÍŤ MC®