

Flexibilní režim čerpání rodičovského příspěvku a sladování rodičovství s placenou prací¹

Olga Nešporová

Článek sleduje dva základní oddělené a přitom úzce související nástroje české rodinné politiky - rodičovský příspěvek a rodičovskou dovolenou. Zaměřuje se na sledování proměn těchto institutů mezi lety 2006 a 2014 a poukazuje na výsledky reformy v čerpání rodičovského příspěvku započaté v roce 2008. Autorka využívá mixed method approach za účelem širšího postihnutí zkoumané problematiky. Ústředním tématem přitom je sladování rodičovských a profesních povinností. Text prezentuje nejnovější kvantitativní data z databáze MPSV o čerpání rodičovského příspěvku. Pro hlubší vhled do problematiky byla využita česká data ze dvou vln mezinárodního longitudinálního kvalitativního výzkumu TransPARENT, realizovaného v letech 2011 až 2014. Tento výzkum byl založen na rozhovorech s 16 rodičovskými páry očekávajícími narození prvního dítěte a dále v době, kdy byl dítěti rok a půl. Prezentován je pohled rodičů a jejich reálné zkušenosti se sladováním rodičovských rolí s placenou prací. Výsledná zjištění naznačují, že zavedení flexibilního režimu bylo pozitivním krokem české sociální politiky, který rozšířil možnosti volby pro rodiče malých dětí a usnadnil jim situaci při kombinování jejich rodinných a pracovních povinností. Možnost zkrátit období pobírání rodičovského příspěvku při současném zachování celkového objemu získaných peněz motivuje ženy k rychlejším návratům na trh práce. V rovině představ pak bylo zjištěno, že péče o nejmenší děti není rodiči vnímána jako překážka k současné práci žen. Limity jsou spíše na straně možností, jak zajistit péči o děti v době, kdy žena pracuje.

Úvod

Rodičovská dovolená (RD) a rodičovský příspěvek (RP) jsou základními nástroji rodinné politiky pomáhající rodičům sladit jejich pracovní a rodičovské role. V českém případě přímo navazují na institut zvaný (další) mateřská dovolená, který původně nebyl spojen s žádnou finanční podporou. Až v roce 1970 byl pro matky na další mateřské dovolené zaveden mateřský příspěvek (Dudová, 2008: 30–31). Délka další mateřské dovolené se postupně prodlužovala, takže v roce 1990 ji mohly všechny české matky využít až do tří let věku dítěte. Rodič (matka, ale případně i otec) mohl během této doby pobírat tzv. rodičovský příspěvek. Délka pobírání tohoto příspěvku byla v roce 1995 prodloužena až do čtyř let věku dítěte. V roce 2001 byla učiněna další významná změna, starší název byl nahrazen genderově neutrálním termínem rodičovská dovolená² a nově mohl tento institut využít i otec dítěte.

Délka rodičovské dovolené i okolnosti nároku na rodičovský příspěvek mají přímý dopad na situaci rodin s malými dětmi a významným způsobem ovlivňují pozici rodičů na trhu práce. V posledních desetiletích proto byla politikám zaměřeným na sladování péče o děti s profesním životem věnována v Evropě značná pozornost (Den Dulk, 2001; Gatrell, 2005; Eurostat, 2009; Hein, 2006; Hein, Cassirer, 2010; OECD, 2002, 2011; Öun, Pardo Trujillo, G., 2005). Mohou totiž ovlivnit dvě oblasti klíčové pro chod a vývoj celých společností, jimiž jsou trh práce a plodnost (Castles, 2003).

Zatímco dříve v Evropě platilo, že míra úhrnné plodnosti byla nejvyšší v zemích s nejsilnějšími prorodinně orientovanými kulturními tradicemi a nejnižší participací žen na trhu práce (Recko, Itálie, Španěl-

sko), v posledních desetiletích se tento vztah otočil. V těchto státech je velmi nízká úhrnná plodnost žen (očistěná od efektu změn časování a pořadí narození)³. Naopak nejvyšší úhrnnou plodnost v Evropě vykazují státy, ve kterých je často zároveň vysoká zaměstnanost žen (Francie, Švédsko, Velká Británie, Belgie, Finsko, Norsko).⁴ Ženy zde nemusí v takové míře volit mezi rodinou/dětmi či profesí, předpokládá se totiž, že zvládnou působit v obou sférách zároveň. Tyto státy velmi podporují různé formy služeb péče o děti, které jsou nezbytností v případě, že se mají ženy, respektive oba rodiče, uplatnit na trhu práce. Zmíněné rozdíly v plodnosti jsou vykládány jako důsledek změn v preferencích žen (rodiny či placené práce) a jako dopad uplatňování různých prorodinných politik v jednotlivých státech (Castles, 2003).

Strukturální podmínky jsou nepochybně velmi důležité a mnohé autorky poukázaly na jejich význam i nadřazení nad osobními preferencemi žen (i mužů), které se jim přizpůsobují (Crompton, Harris, 1998; Crompton, Lyonette, 2005). Problém je ovšem složitější a rozhodně nelze jednotlivé politiky bez přizpůsobení kopírovat z legislativy jednoho státu do druhého. Kulturní zvyky, normy a klima totiž sehrávají velmi významnou úlohu v celkovém výsledku. Co úspěšně funguje v jednom evropském státě, rozhodně nemusí fungovat v jiném. Obecné postoje a přesvědčení převládající v dané společnosti výrazným způsobem formují, respektive limitují, reálnou praxi. Chování aktérů je (ostatními) hodnoceno dle zažitých postojů a názorů. Proto se posuny v postojích pravděpodobně promítnou do zbrzdění či naopak urychlení sociálních proměn (Gatrell, 2005: 8).

Podívejme se na jeden ilustrativní příklad. Tím je zavedení rodičovské dovo-

le, kterou může z legislativního hlediska rovnocenně využívat matka i otec. V České republice byla tato možnost zavedena v roce 2001. To ovšem samo o sobě v žádném případě neznamená, že je tento institut skutečně otci využíván. Míra využívání rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku muži zůstává v ČR dlouhodobě velmi nízká (Nešporová, 2006; 2012). Podíl mužů z celkového množství osob pobírajících rodičovský příspěvek v ČR dosud nikdy nepřesáhl 2 %.

V zemích, kde bylo po staletí zvykem, že o nejmenší děti pečují matky či jiné ženy, lze jen těžko tuto praxi ze dne na den změnit. Kulturní normy se totiž mění mnohem pomaleji než zákony. Vědomí této skutečnosti vedlo některé státy výrazně prosazující genderovou rovnost k zavedení tzv. otcovských kvót (*father quota*), kdy je určitá část rodičovské dovolené vyhrazena otci (neformálně bývá označována jako tzv. *daddy/papa leave/month*). Při snaze o zachování genderové neutrality a rovnosti se přitom v zákonech často nemluví o otcích, ale o „druhém rodiči“. Pokud druhý rodič tuto část rodičovské dovolené nevyužije, ztrácí na ni rodičovský pár nárok. Nověji pak některé státy volí pozitivnější přístup a namísto ztráty zavádí bonus v podobě přidáných dnů či měsíců placené rodičovské dovolené či finanční odměny (*gender equality bonus*) pro ty rodičovské páry, ve kterých oba rodiče využijí určitou část rodičovské dovolené.

Přestože takováto direktivní politika vzbudila řadu diskusí a byla některými autory kritizována za to, že výrazným způsobem zasahuje do uspořádání genderových rolí v rámci rodičovského páru (Daly, 2004), její výsledky nejsou tak výrazné, jak by bylo možné očekávat. Respektive změny se dějí jen pomalu a celkový počet dnů

rodičovské dovolené využitých mužů je v porovnání s ženami stále výrazně nižší. I ve Švédsku, kde muži využívají rodičovskou dovolenou historicky i aktuálně nejvíce (muži jí tam mohou čerpat již od sedmdesátých let 20. století a „povinný otcovský měsíc“ tam byl zaveden v roce 1995), využívali v roce 2012 z celkového počtu dní rodičovské dovolené⁵ muži „pouze“ 24 %⁶ a převážnou většinu dní (76 %) využívaly ženy (Eydal, Rostgaard, 2015: 351).

Mnozí autoři upozorňovali na omezenou platnost ekonomické teorie racionální volby, která rozhodně selhává tam, kde do hry vstupují normativní koncepce a morální dimenze. Oblast rodiny, rodičovství a péče o děti je přitom příkladem par excellence. Neexistuje žádná obecně platná logika, podle které by na stejná sociálně politická opatření reagovali aktéři ve všech sociálních vrstvách, ve všech dobách a na všech místech stejně (Carling, Duncan, Edwards, 2002). Proto je nezbytné se při studiu potřeb rodin podrobněji věnovat nejen chování, ale i vnímaným normativním závazkům jednotlivých aktérů. Jak ukázali Duncan a Irwin na příkladu z Velké Británie, prosté spojení teorie a politiky může vést k chybě pramenící z opomenutí významu sociálních vazeb a morální zodpovědnosti v rodinách (Duncan, Erwin, 2004).

Cílem článku je s využitím těchto poznatků shrnout a doplnit zjištění o využívání rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené, jakož i zhodnotit dopady zavedení flexibilního režimu a poukázat na souvislosti týkající se sladování péče a práce. První část článku se zaměří na stručné srovnání českého systému RD a RP s jejich mezinárodními obdobami a zrekapituluje vývoj v pobírání rodičovského příspěvku mezi lety 2006 a 2014. Vedle shrnutí legislativních úprav přinese i nejnovější a dosud nepublikovaná data poskytnutá MPSV o délce pobírání rodičovského příspěvku. Druhá část textu pak bude vycházet přímo z rozhovorů s rodiči a poukáže na některé významné souvislosti týkající se čerpání rodičovského příspěvku, využívání rodičovské dovolené a sladování péče o děti s placenou prací. V následné diskusi a závěru bude zhodnocena aktuální česká praxe v této oblasti a nastíněna doporučení pro možná vylepšení podmínek sladění rodičovského a profesního života.

Metodologie

Autorka využívá kombinace kvantitativních a kvalitativních metod (Creswell, Clark, 2007), aby přinesla nové poznatky o problematice, které byla v českém prostředí naposledy věnována odbornou pozorností v roce 2008 (Křížková et al., 2008).

Kvantitativní data pochází z databáze MPSV a mají především poskytnout jasnou představu o frekvencích a změnách

v délce pobírání rodičovského příspěvku mezi lety 2007–2014. Bohužel existují značná omezení týkající se evidovaných proměnných, kdy MPSV začalo evidovat celkovou délku pobírání rodičovského příspěvku na jedno dítě až v souvislosti se zavedením nového režimu volby od roku 2012. Pro porovnání proměn v čerpání rodičovského příspěvku proto musela být použita průřezová data o celkových počtech příjemců rodičovského příspěvku vždy k červnu daného roku.

Druhá část práce pak využívá kvalitativní data pocházející z mezinárodního výzkumného projektu TransPARENT,⁷ jehož českou část autorka realizovala. Jedná se o longitudinální výzkum sestávající v tuto chvíli ze dvou vln rozhovorů s rodiči. První vlna byla realizována v letech 2011 a 2012, druhá vlna v letech 2013 a 2014. V první vlně byly zjišťovány plány a představy těhotných žen a jejich partnerů o nadcházejícím rodičovství, ve druhé vlně byly rozhovory zaměřeny na realitu každodenního života s akcentem na sladování pracovních a rodičovských rolí. Druhý rozhovor se konal v době, kdy bylo dítě zhruba rok a půl staré. V obou vlnách byli rodiče přímo dotazováni na čerpání rodičovského příspěvku a využívání rodičovské dovolené. Zjišťovány byly jejich plány a preference i reálný stav a důvody pro jejich rozhodnutí.

Výzkumný vzorek užitý pro tento článek sestával z 16 heterosexuálních partnerských párů, které v době první vlny výzkumu očekávaly narození svého prvního dítěte nejdéle za půl roku. Do analýz pro tento článek byly zahrnuty především ženy z těchto párů. Důvodem je skutečnost, že muži volbu délky rodičovské dovolené i pobírání rodičovského příspěvku většinou nechávali na rozhodnutí svých partnerek a v rozhovorech se k těmto otázkám vyjadřovali jen velmi stručně bez udání důvodů pro zvolenou délku RD a čerpání RP. Deset párů žilo v Praze či jejím okolí, 1 v Plzni a 5 párů žilo ve Strakonicih či jejich okolí. Podle vzdělání převažovaly vysokoškolačky (10), méně zastoupeny byly středoškolačky s maturitou (4) a nejméně žen bylo vyučených (2). Respondenti byli získáni za pomoci širších sociálních sítí dvou tazatelek,⁸ dále oslovením v čekárnách porodnice, u dětské lékařky a na kursu cvičení pro těhotné ženy. Rozhovory byly v naprosté většině případů realizovány u respondentů doma, a byly vždy vedeny individuálně bez přítomnosti partnera.

Zhruba hodinové rozhovory byly nahrány na diktafon a přepsány. Jejich následné kódování a analýzy byly provedeny za pomoci softwaru ATLAS.ti. Využito bylo otevřené kódování dle obsahu a kategorizace s následnou obsahovou analýzou. Ta byla realizována opakovaným studiem výpovědí respondentů vztahujících se k tématům rodičovské dovolené a pobírání rodičovského

příspěvku a jejich porovnáním (Guest, MacQueen, Namey, 2012: 161–171).

Mezinárodní srovnání různých typů rodičovských dovolených a jejich flexibilita

V současné Evropské unii platí, že všechny členské státy musí zaručit nejméně čtyři měsíce rodičovské dovolené každému rodiči (směrnice/předpis 2010/18/EU). V Evropě je tak jediným státem, kde není legislativně zakotvena rodičovská dovolená (či její ekvivalent) pouze Švýcarsko. Z ekonomicky vyspělých států stojí dále za připomenutí USA, kde rovněž rodičovská dovolená chybí. K podobnému účelu tam mohou rodiče využívat obecněji vymezené tříměsíční neplacené rodinné a zdravotní volno (family and medical leave), na které ovšem nemají nárok zaměstnanci pracující v soukromých firmách s méně než 50 zaměstnanci (Galtry, Callister, 2005).

Směrnice EU o rodičovské dovolené nespécifikuje žádné požadavky týkající se placení rodičovské dovolené či její flexibility. I proto se legislativy jednotlivých zemí značně různí, a to především ve čtyřech základních ohledech: délka, platba, zda se jedná o nárok individuální či rodinný, flexibilita (Moss, 2014).

Délka rodičovské dovolené je základní veličinou, podle níž lze evropské státy rozdělit do dvou skupin. V první jsou státy, kde je rodičovská dovolená kratší než 15 měsíců: Belgie, Chorvatsko, Dánsko, Finsko, Island, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Slovinsko a Velká Británie. Do druhé spadají státy, ve kterých je rodičovská dovolená delší než 15 měsíců: Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Maďarsko, Litva, Polsko, Rusko, Slovensko a Španělsko. Podle délky volna stojí někde na pomezí dvou zmíněných skupin Švédsko (celkový počet dnů placené rodičovské dovolené odpovídá zhruba 16 měsícům, pokud jsou využity vcelku, a každý rodič může navíc využít ještě neplacené volno v době, kdy má dítě mladší 18 měsíců), Rakousko (do 2 let věku dítěte) a Řecko (8 měsíců v soukromém sektoru a 24 měsíců ve státním sektoru) (Moss, 2014).

Stanovení vhodné délky rodičovské dovolené je složitou záležitostí, neboť jak již bylo naznačeno, může mít odlišné dopady v různých sociálních vrstvách, na různých místech a v různých obdobích. Američtí autoři Galtry a Callister (2005) proto doporučují sledovat více oblastí zároveň. Za nejvýznamnější přitom považují dopady na uplatnění matek na trhu práce, rekonvalescenci dítěte a matky po porodu, utváření vztahu mezi rodičem a dítětem, duševní vývoj dítěte, kojení a genderovou rovnost. Krátkou rodičovskou dovolenou s garancí návratu na pracovní místo hod-

notí jako prospěšnou pro ekonomickou a zaměstnaneckou situaci žen. Na druhou stranu poukazují na fakt, že tři měsíce jsou málo pro zdraví a duševní pohodu matky a dítěte. Dlouhou rodičovskou (a mateřskou) dovolenou naopak ve shodě s dalšími autory (Jaumotte, 2003; OECD, 2011) hodnotí jako potenciálně škodící rodičům (respektive matkám, které ji reálně využívají) v zaměstnání a ekonomické oblasti (Galtry, Callister, 2005: 233).

Ekonomická marginalizace žen byla jako přímý důsledek dlouhé rodičovské dovolené pozorována na příkladu Maďarska (Fodor, Kispeter, 2014). Situace v České republice po roce 1989 vykazovala v mnohém shodné rysy. Familialistická politika i zde napomohla marginalizaci žen s malými dětmi na trhu práce (Křížková, Vohlídalová, 2008; Sirovátko, 2004). Ženy s malými dětmi i ženy v plodném věku se tak staly diskriminovanou skupinou vzhledem k předpokladu jejich dlouhodobé absence na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím (Bartáková, 2005; Křížková et al., 2011; Křížková, Vohlídalová, 2009; Sokačová, 2006). Na rozdíl od současného Maďarska je však v ČR dnes situace lepší a ženy nejsou v průběhu dlouhé rodičovské dovolené okolnostmi nuceny v takové míře přijímat především neformální, podřadné a málo placené práce. Byť nelze říci, že taková praxe by se České republice vyhýbala, naopak se s ekonomickou krizí mezi pečujícími ženami ještě rozšířila (viz Dudová, Hašková 2014). V mezinárodním srovnání vykazovala Česká republika (v roce 2011) výrazně nejnižší zaměstnanost matek s dět-

mi mladšími tří let.⁹ Podobně jako v Estonsku, na Slovensku a v Turecku tu byla zaměstnána jen zhruba pětina z těchto žen. Ze zemí OECD to bylo méně už jen ve zmíněném Maďarsku (OECD, 2014). Průměrně přitom byla v zemích OECD zaměstnána zhruba polovina z matek s nejmladším dítětem do tří let. Pozitivně lze naopak hodnotit zaměstnanost českých matek s nejmladším dítětem ve věku od tří do šesti let, která převyšovala průměr OECD a v roce 2011 činila zhruba 80 % (OECD, 2014). Je ovšem nad rámec této studie zjišťovat, proč není zbývající pětina matek s dětmi ve věku 3 až 6 let zaměstnána a nakolik v tom hrají roli nemožnost najít vhodnou práci, zajistit péči o dítě či reálné preference matky zůstat doma a pečovat o dítě.

Druhým institutem významně ovlivňujícím situaci rodin s malými dětmi je již zmíněný rodičovský příspěvek. Tedy finanční dávka, která náleží rodiči zpravidla po dobu rodičovské dovolené. Rodičovský příspěvek, nebo jeho funkční ekvivalent, poskytuje rodičům většina Evropských států. Výjimkou je pouze Řecko, Irsko, Španělsko a Velká Británie. V jednotlivých státech se značně liší výše tohoto příspěvku i délka jeho pobírání. Podle těchto veličin rozděluje Moss země do dvou zhruba stejně velkých skupin (Moss, 2014: 18–22). První skupina zemí se vyznačuje obecně spíše nižší finanční podporou - příspěvek je buď paušální či odvozený od nízkých příjmů, nebo není univerzální (např. určený pouze nízkopříjmovým rodinám), případně může být příspěvek sice poměrně

vysoký, ale vyplácený po dobu kratší než šest měsíců. Do této skupiny lze vedle České republiky zařadit i Belgie, Francii, Itálii, Nizozemsko, Polsko, Rakousko, Rusko a Slovensko. Ve druhé skupině zemí je rodičům vyplácen příspěvek vyšší než dvě třetiny jejich normálního příjmu¹⁰ po dobu více než šest měsíců. Takový systém platí v Dánsku, Estonsku, Finsku, Litvě, Lucembursku, Maďarsku, Německu, Norsku, Portugalsku, Slovinsku a Švédsku. V šesti státech je rodičům na rodičovské dovolené vyplácen obecněji pojatý příspěvek (*child-rearing benefit*), který náleží všem rodičům malých dětí, nikoliv pouze těm, kteří využívají rodičovskou dovolenou. Vedle České republiky se jedná o Estonsko, Francii, Německo, Rakousko a Slovensko (tamtéž: 18).

Flexibilita v možnostech využití rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je vysoce důležitá, neboť rodičům rozšiřuje možnosti, jak sladit péči o dítě se zaměstnáním či podnikáním. V tomto ohledu je oddělení rodičovského příspěvku od čerpání rodičovské dovolené nepochybně velmi významným faktorem zvyšujícím flexibilitu celého systému. Výhodné je především pro podnikající matky (či otce), které by jinak na příspěvek neměly nárok. Významné je však i pro zaměstnané rodiče, kteří nemusí doplácet na to, že ukončením rodičovské dovolené či nástupem do práce ztratí rodičovský příspěvek.

Flexibilita může mít různé další formy. V Evropě se nejčastěji vyskytují následující možnosti, které rodičům dávají možnost volby. 1. Možnost využít rodičovskou dovo-

Tabulka č. 1: Schéma pobírání rodičovského příspěvku v letech 2006–2014

Rok	2006	2007	2008–2011			2012–2014
Délka pobírání (věk dítěte)*	max. do 4 let	max. do 4 let	max. do 4 let			max. do 4 let
Schéma pobírání	neflexibilní	neflexibilní	„třírychlostní“, režim výměry			flexibilní, režim volby
			rychlejší 22 týdnů - 24 měsíců	klasické 22 týdnů - 36 měsíců	pomalejší 0 týdnů - 21 měsíců, dále 22 - 48 měsíců ^o	
Výše dávky v Kč	3 696**	7 582	11 400	7 600	7 600, dále 3 800	3 800–11 500
Maximální celková částka RP na jedno dítě	nestanovena	nestanovena	216 600	235 600	224 200***	220 000
Omezení pobytu dítěte v jeslích a MŠ	do 3 let věku – nejvýše 5 dní v měsíci, od 3 let věku – nejvýše 4 hodiny denně	do 3 let věku – nejvýše 5 dní v měsíci, od 3 let věku – nejvýše 4 hodiny denně	do 3 let věku – nejvýše 5 dní v měsíci, od 3 let věku – nejvýše 4 hodiny denně nebo 5 dní v měsíci			do 2 let věku – nejvýše 46 hodin měsíčně

Pozn. * Jedná se o délku pobírání RP u dětí, které nejsou zdravotně postižené. Do roku 2011 (včetně) zákon umožňoval čerpání rodičovského příspěvku až do věku 7 či 15 let v případě dětí zdravotně postižených. Tyto případy nejsou v tabulce zohledněny.

** Do roku 2006 byla částka odvozována od životního minima.

*** Celková částka v případě, že je rodičovský příspěvek čerpán až po skončení mateřské dovolené jako v ostatních případech.

^o Od r. 2011 bylo zkráceno období pobírání vyšší částky na 9 měsíců, dále byla (10–48 měsíců) pobírána částka nižší.

Zdroj: MPSV; Dudová 2008: 32.

lenou buď celou, nebo její část až do doby, kdy dítě dosáhne určitého věku. 2. Možnost využít rodičovskou dovolenou buď najednou, nebo po několika kratších úsech. 3. Možnost využít volno plně či zkráceně, tedy že rodič kombinuje „částečnou“ dovolenou (*part-time leave*) s částečným úvazkem. 4. Dodatečné/volno v případě mnohočetných porodů či při jiných okolnostech. 5. Možnost, aby oba rodiče využili celé volno či jeho část ve stejném čase. 6. Možnost volby mezi využitím delšího volna s nižší finanční podporou (rodičovským příspěvkem), nebo kratšího volna s vyšším rodičovským příspěvkem. 7. Možnost přesunout nárok na rodičovskou dovolenou na pečovatele, kteří nejsou rodiči (např. prarodiče). Dvě posledně zmíněné možnosti se přitom v Evropě vyskytují nejméně často (Moss, 2014). Při zohlednění zmíněných sedmi možností volby je rodičům poskytována největší flexibilita v Norsku a ve Slovinsku (šest možností) a dále v Chorvatsku, Německu a Švédsku (čtyři možnosti výběru).

V České republice lze stávající režim možností volby využití rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku rovněž považovat za značně flexibilní, byť některé možnosti nejsou stanoveny přímo a nejsou v praxi hojně užívané. Fakticky lze v ČR uplatnit body volby 1, 2,¹¹ 3 a 6. Navíc je bod 4 českým rodičům dvojčet a vícčet kompenzován delší mateřskou dovolenou, což je pro většinu rodičů finančně výhodnější. Na základě mezinárodního srovnání tak lze uzavřít, že stávající česká legislativa patří při hodnocení možností využívání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku rozhodně mezi ty flexibilnější a k rodičům vstřícnější. Navíc musí být zmíněna i možnost otce čerpat rodičovskou dovolenou, která byla zavedena v roce 2001. Tato možnost je v Evropě dnes již běžná, byť ji otcové stále využívají mnohem méně v porovnání s matkami (Eydal, Rostgaard, 2015; Moss, Deven, 2015).

Česká reforma poskytování rodičovského příspěvku v roce 2008 a další vývoj

Český systém rodičovské dovolené a zejména institut rodičovského příspěvku prošel v posledním čtvrtstoletí značnými změnami (viz Dudová, 2008; Mitchell, Hamplová, 2012: 45–47, 58–59), přičemž za jedny z nejvýznamnějších lze považovat reformy z roku 2008. Předznamenaly je již o rok předcházející změny, které spočívaly ve výrazném zvýšení částky rodičovského příspěvku zhruba na dvojnásobek (tabulka č. 1). Státní výdaje na rodičovský příspěvek se tak mezi lety 2006 a 2007 více než zdvojnásobily.¹² Oproti předchozím letům se tak stál rodičovský příspěvek ve výši zhruba sedmi a půl tisíce Kč význam-

nější částí příjmů rodin s malými dětmi. Tato výše odpovídala 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře v roce 2005 (Dudová, 2008:32). V té době již platilo (od 1. 1. 2004), že rodič může mít při pobírání rodičovského příspěvku neomezený příjem z výdělečné činnosti, pokud na dobu jejího vykonávání zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou. Zrušení omezené výše současného příjmu při pobírání rodičovského příspěvku otevřelo matkám malých dětí možnost legálně se uplatnit na trhu práce. Navíc zadalo důležitý podnět k uvažování o matkách dětí mladších tří let jako o potenciálních zaměstnancích.

Reforma vyplácení rodičovského příspěvku, která vešla v platnost 1. 1. 2008, posunula započaté kroky ještě dál. Zvýšila finanční podporu rodičům a podpořila je v rychlejších návratech na trh práce. Veřejnosti byla tato reforma představena jako „třírychlostní rodičovská“. Hlavní novinkou bylo stanovení celkového objemu peněz, který rodič mohl vyčerpat ve třech pevně stanovených výměrách. Pro možnost volby rychlejší varianty čerpání bylo nutné splnit zadané podmínky týkající se výše předchozího příjmu. Nabízeny byly tři varianty („rychlosti“) čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání, klasické čerpání a pomalejší čerpání (tabulka č. 1).¹³

Nový systém byl odborníky kritizován pro svoji rigiditu (rodiče se museli pro volbu rozhodnout do 22. týdne či 21. měsíce věku dítěte)¹⁴ i normativní rozměr podporující dlouhé setrvávání matek s dětmi doma, zejména pak u podnikatelek neplatících nemocniční pojištění a studentek, kterým automaticky náležela čtyřletá varianta čerpání (Dudová, 2008). Ještě větší kritika pak byla namířena na nesoulad mezi dvouletou variantou „rodičovské dovolené“ a absencí státní podpory do předškolních zařízení péče o děti do tří let věku (tamtéž: 43–44; Hašková, Saxonberg, 2012; Křížková, Vohlídalová, 2009).

Zavedení možnosti rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku a zároveň snížení jeho výše pro ty, kteří ho užívali (ať již volně či nuceně) po dobu čtyř let, vedlo ve svém výsledku ke státním úsporám a snížení výdajů na tuto sociální dávku, které se projevilo v roce 2010. Od té doby státní výdaje na rodičovský příspěvek stále klesají (MPSV, 2014: 26). Nebylo to ovšem způsobeno pouze zrušením vyplácené částky cca 7500 Kč až do čtyř let věku dítěte, ale rovněž pozvolným poklesem počtu narozených dětí od roku 2008.¹⁵

Následné legislativní změny se pokusily odstranit některé nedostatky nově zavedeného systému. Režim výměry, kde mohli rodiče (kteří na to dosáhli) volit mezi třemi rychlostmi čerpání rodičovského příspěvku, byl od roku 2012 nově nahrazen flexibilnějším režimem volby, který stanovil jednotnou maximální možnou sumu po-

skytutou rodičům při péči o jedno dítě: 220 tis. Kč. Dále umožnil rodičům volit individuálně měsíční výšku rodičovského příspěvku do maxima 11 500 Kč za měsíc. Volba navíc ztratila definitivní charakter a v případě potřeby mohou rodiče svoje rozhodnutí změnit a každé tři měsíce mohou požádat o zvýšení či snížení rodičovského příspěvku, čímž se změní i délka období, po které budou příspěvek čerpat. Maximální doba čerpání rodičovského příspěvku přitom zůstala stejná, tedy do čtyř let věku dítěte. Nově bylo též zmírněno omezení na umístění dítěte do zařízení kolektivní péče (př. jesle), a to snížením věkové hranice dítěte na dva roky, přičemž takové dítě smí navštěvovat toto zařízení maximálně na 46 hodin měsíčně. Na starší děti se (s výjimkou zdravotně postižených) pak již žádné omezení nevztahuje.

Délka čerpání rodičovského příspěvku

Aktuálně v ČR neexistují žádná přesná data o reálně využívané délce rodičovské dovolené. Statistický úřad tento údaj neeviduje a ani žádné novější výběrové šetření ho zatím nezjišťovalo.¹⁶ Proto se zde budeme věnovat výhradně čerpání RP. Od roku 2013 MPSV eviduje věk dítěte v době ukončení pobírání rodičovského příspěvku. Tento indikátor nám může prozradit alespoň některé informace o chování rodičů malých dětí. Pro předchozí roky pak můžeme délku využívání rodičovského příspěvku odvozovat z podílů osob pobírajících rodičovský příspěvek a z věku dítěte, na které byl pobírán (tabulka č. 2).

Při srovnání počtu příjemců rodičovského příspěvku od roku 2007, kdy ještě nemohli žádní rodiče volit rychlejší čerpání rodičovského příspěvku, až do minulého roku lze i na průřezových datech jasně sledovat snižování počtu osob pobírajících rodičovský příspěvek po třetích narozeních dítěte (tabulka č. 2). Jasný výsledek reformy se projevil již v pololetí roku 2010, kdy se v porovnání s předchozími lety výrazně snížil počet rodičů pobírajících rodičovský příspěvek déle než do tří let věku dítěte. Jejich počet klesl zhruba na polovinu. V posledních letech tak činí rodiče pobírající rodičovský příspěvek na dítě starší tří let zhruba 8 % ze všech rodičů pobírajících tento příspěvek, což je poměrně nízký podíl. Tím spíše, když uvážíme, že některým rodičům byla a je odepřena jiná než čtyřletá možnost pobírání RP. Jedná se o ty, u kterých nelze stanovit výši denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. To jsou případy, kdy oba rodiče si jako OSVČ neplatili nemocenského a důchodové pojištění, byli nezaměstnaní nebo studenti.¹⁷ Zánik nároku na pobírání RP

Tabulka č. 2: Příjemci rodičovského příspěvku dle věku dítěte v letech 2007–2014

Měsíc nároku a rok	Počet příjemců rodičovského příspěvku za sledovaný měsíc podle věku dítěte											
	relativní						absolutní					
	věk dítěte (v měsících)						věk dítěte (v měsících)					
	-12	13-24	25-36	37-48	49+	celkem	-12	13-24	25-36	37-48	49+	celkem
6/2007	24%	29%	26%	21%	1%	100%	81 273	100 457	88 664	71 274	1 753	343 421
6/2008	26%	30%	25%	18%	1%	100%	94 210	107 705	91 330	66 508	2 464	362 217
6/2009	26%	32%	26%	16%	1%	100%	95 221	116 595	95 470	57 315	3 138	367 739
6/2010	29%	34%	29%	7%	1%	100%	98 929	115 721	96 833	23 163	3 625	338 271
6/2011	27%	35%	29%	7%	1%	100%	88 398	114 275	95 100	24 319	3 863	325 955
6/2012	26%	35%	30%	8%	0%	100%	81 398	107 902	93 428	24 678	0	307 406
6/2013	27%	35%	30%	8%	0%	100%	80 147	102 289	87 103	24 861	0	294 400
6/2014	29%	36%	28%	7%	0%	100%	79 655	100 625	77 388	20 349	0	278 017

Zdroj: databáze MPSV, vlastní výpočty autorky.

s narozením dalšího dítěte v rodině se přitom neměnil, příspěvek může být vždy pobírán pouze na nejmladší dítě v rodině. Rovněž omezení týkající se pobytu dítěte v předškolním vzdělávacím zařízení byla v posledních letech zmenšována (viz tabulka č. 1), takže je při sledování vývoje nelze považovat za důvod, proč by rodiče zkracovali délku pobírání rodičovského příspěvku.

Nejnovější data z MPSV již dle změněné metodiky evidují přesně i celkovou délku pobírání rodičovského příspěvku v souvislosti s věkem dítěte, na které je příspěvek pobírán (tabulka č. 3). U rodičů, kterým v roce 2014 skončil nárok na pobírání rodičovského příspěvku, tak víme, do jakého věku dítěte jej čerpali. Celkově nejčastější volbou bylo pobírání příspěvku do tří let věku dítěte (36 měsíců), kterou si zvolila více než třetina rodičů (36 %), kteří v daném roce pobírání příspěvku ukončili. Plně dvě pětiny rodičů (40 %) pak ukončily čerpání rodičovského příspěvku v době, kdy bylo jejich dítěti méně než tři roky (tabulka č. 3). Většina těchto případů padá asi na vrub volby, menší části z nich pat-

ně nárok zaniknul narozením dalšího dítěte, případně umístěním dítěte mladšího dvou let do jeslí či obdobného zařízení na více než 46 hodin v měsíci. Téměř čtvrtina rodičů (24 %) ukončuje pobírání rodičovského příspěvku až v době, kdy je jejich dítě starší tří let.¹⁸

Přestože nemáme srovnatelná data pro předreformní období, z prostého srovnání v počtech pobírajících je zřejmé, že zatímco v roce 2007 bylo pobírání příspěvku ve čtvrtém roce věku dítěte velmi obvyklé, v roce 2014 bylo již spíše výjimečné (tabulka č. 2). Zavedení možnosti volby zkrácené délky pobírání rodičovského příspěvku při jeho současné vyšší výši tak jednoznačně vedlo ke zkrácení průměrné délky jeho pobírání. Přestože rodičovský příspěvek není pevně spjatý s využitím rodičovské dovolené, lze se domnívat, že zkrácení doby jeho pobírání bude mít i dopad na zkrácení rodičovské dovolené a zvýšení motivace rodičů vracet se dříve na trh práce. Kvantitativní data pro doložení této souvislosti však aktuálně neexistují, proto dále využijeme kvalitativní data z české části mezinárodního projektu TransPA-

RENT. Ty nám pomohou lépe porozumět dopadům reformy v čerpání rodičovského příspěvku na reálnou praxi a poskytnou hlubší vhled do uvažování a potřeb rodičů nejmenších dětí.

Rozhodování rodičů o volbě délky pobírání rodičovského příspěvku

V době, kdy se režim výměry měnil na flexibilnější režim volby, jsme zjišťovali plány rodičů očekávajících narození dítěte. O jejich reálné volbě i důvodech jejich rozhodnutí jsme se se stejnými rodiči bavili v době, kdy byl jejich dítěti zhruba rok a půl. Tehdy (v roce 2013 a 2014) již byl flexibilní režim volby plně zaveden a vztahoval se na všechny dotazované. Z rozhovorů vyplynulo několik základních zjištění.

V dotazovaných rodičovských párech to byly ženy, kdo rozhodoval o volbě výše rodičovského příspěvku. Otec dítěte se buď na této volbě podílel, nebo ji nechal plně v kompetenci partnerky, tedy matky dítěte. To souvisí se skutečností, že to ve všech případech byly ženy, kdo o rodičovský příspěvek žádal. Z rozhovorů vyplynulo, že tradiční genderový řád je v českém prostředí pevně zakořeněn. Nejen že žádný z párů se nerozhodl ani do budoucna neplánoval, že by rodičovskou dovolenou čerpal muž (i přesto, že třeba nepracoval nebo měl nižší příjem než partnerka), ale ani rodičovský příspěvek nechtěli ve zkoumaných párech čerpat muži místo žen.

Aktuální stav, kdy na dosažení vyšší částky příspěvku postačuje doložení určité výše denního vyměřovacího základu příjmu partnera, tak velmi dobře odpovídá

Tabulka č. 3: Ukončení čerpání rodičovského příspěvku ve vztahu k věku dítěte v roce 2014

Věk dítěte při ukončení pobírání RP (v měsících)					
-12	13-24	25-35	36	37-48	celkem
2 416	11 946	29 990	40 504	27 242	112 098
2%	11%	27%	36%	24%	100%

Zdroj: databáze MPSV, vlastní výpočty autorky.

kulturním normám. Ochota žen přenechat rodičovský příspěvek mužům totiž byla u zkoumaných párů nízká, ale muži ani neusilovali o převzetí tohoto příspěvku. Může to souviset se skrytým rizikem, na které již dříve upozornila Dudová (2008: 42-43). Převedení rodičovského příspěvku na muže může omezit skutečnou či pocíťovanou finanční nezávislost ženy matky, byť je tato nezávislost mnohdy jen dílčí. Situace rodičovského páru administrativní pracovnice Mariany¹⁹ a automechanika Miroslava žijícího ve větším jihočeském městě velmi jasně ukazovala na toto úskalí. Před narozením prvního dítěte spolu již sedm let žili ve společné domácnosti, nicméně necítili potřebu uzavřít sňatek, ani sloučit svoje účty. Příjem ženy byl sice vždy výrazně nižší v porovnání s příjmem muže, ale v období rodičovské dovolené ještě významně poklesl. Mariana po dohodě s partnerem zvolila měsíční příspěvek 7100 Kč, který jí měl být vyplácen zhruba do tří let věku dítěte. Výběr komentovala následovně:

„No já jsem si vlastně chtěla užít první miminko, prostě ty tři roky být doma s ním, tak jsem si vybrala tu tříletou. No a pobírám 7100 měsíčně. Takže žádná sláva. Teď tedy o pár dní se to vždycky třeba zpozdí, takže už jako... vždycky k poslednímu... vždycky už čekám, kdy a je to těžké, no.“ (Mariana, matka osmnáctiměsíčního syna, rozhovor 15. 11. 2013)

Možnost zvolit si dvouletou variantu pobírání příspěvku rozhodně odmítla s poukazem na skutečnost, že v tom případě by ve třetím roce neměla žádný příjem:

„No, když chcete být dva roky doma a protáhla byste to na tři, tak vlastně ten třetí rok zůstanu doma zadarmo, takže to vůbec. A ono to... ve finále to vyjde vlastně stejně, ty peníze vyjdou stejně na ty dva roky jako na ty tři, no, takže...“ (Mariana, matka osmnáctiměsíčního syna, rozhovor 15. 11. 2013)

Představa, že by neměla vůbec žádný příjem a byla zcela odkázaná na manželův příjem byla pro Marianu nemyslitelná. Byť to v této souvislosti primárně nepřipomněla, jinde v rozhovoru s ní i v rozhovoru s jejím partnerem zazněla obava z toho, aby měl Miroslav stále práci přinášející mu stálý příjem, který ještě doplňoval neoficiální prací o víkendech (melouchy). Rozhovor s Miroslavem ozřejmil i další důvod, proč bylo pro Marianu důležité mít nějaký vlastní příjem. V jejich rozvržení to do značné míry byla ona, kdo financoval běžný provoz domácnosti. Partner jí pak na další potřeby přispíval a finančně jí tak „pomáhal“, jak to sám označil:

„No, tak tam vlastně... vydělávám vlastně já, že ano. Ta [Mariana] si bere nějakou vlastní tu... teď nevím, jak se tomu vlastně říká.“ Tazatelka: „Rodičovská?“

Miroslav: „Rodičovskou, že ano. A vlastně já jí ještě potom nějaké peníze jako

dávám, jako navíc, a že vlastně na ten nákup ještě, aby si ještě něco koupila, třeba malému aby koupila. Takže jí vlastně jakoby pomáhám trochu.“

Tazatelka: „Jako nemáte účet společný?“

Miroslav: „Ne, ne, každý má svůj.“ (Miroslav, otec osmnáctiměsíčního syna, rozhovor 15. 11. 2013)

Každé peníze navíc tak byly předmětem Miroslavova rozhodnutí nebo vzájemného vyjednávání, to znamená, že o ně Mariana musela Miroslava požádat a vysvětlit, na co je potřebuje. Navíc by se potenciální ztrátou Miroslavova zaměstnání ocitli bez prostředků, protože nepředpokládali, že by se před třetími narozeninami syna mohla zaměstnat Mariana. Ta byla nadto aktuálně bez zaměstnavatele, protože jí smlouva na dobu určitou vypršela v době mateřské dovolené. Alternativa, že by na rodičovskou dovolenou mohl nastoupit Miroslav a Mariana by se zaměstnala, napadla ani jednoho z nich. Vzhledem k velké disproporcii mezi jejich příjmy ještě v době, kdy dítě neměli, je to poměrně pochopitelné. Rozvržení genderových rolí bylo v tomto páru výrazné a jasné, muž byl živitelem, žena pečovatelkou. Na otázku, zda se na svém příteli po narození dítěte cítí Mariana víc finančně závislá, odpověděla:

„Určitě. Určitě, ano. Je to takové, že opravdu ano. Protože vlastně mi přijde 7100 na účet, z toho zaplatím svoje měsíční poplatky, tak vlastně zůstane na nějakých tři tisících na měsíc, což v dnešní době jako opravdu nic není. Takže opravdu jsme závislí na něm.“

V žádném případě zde nechci hodnotit tuto závislost, jen je třeba při tvorbě politik vědět, že existuje. A zdá se spíše žádoucí, aby nebyla ještě prohlubována, protože tato nerovnováha může mít v případě problematického vztahu rodičovského páru negativní důsledky pro matku a dítě. Lze tedy jen uzavřít, že převedení rodičovského příspěvku na muže bez toho, aby zároveň čerpal rodičovskou dovolenou, by ve většině případů ještě více prohloubilo rozdíl mezi nižšími příjmy ženy a vyššími příjmy muže.

Volba čerpání RP do zhruba tří let věku dítěte (a stejně dlouhé RD) zůstává stále nejčastější (tabulka č. 3), protože poskytuje ženám určitou jistotu příjmu pro třetí rok péče o dítě. Přestože je režim flexibilnější, původní nastavení „rychlejšího dvouletého“, „klasického tříletého“ a „pomalejšího čtyřletého“ čerpání rodičovského příspěvku funguje do značné míry stále velmi normativně. Tím spíše, že rodičovská dovolená končí ve třech letech věku dítěte, kdy také začíná předškolní vzdělávání.²⁰ Jak uvedla v rozhovoru tehdy těhotná kuchařka Renata očekávající narození prvního dítěte: „čtyři je moc, dva je málo, tři je akorát“.²¹ Tříletou variantu volily v našem vzorku i některé vysokoškolské páry, ve kterých by žena i na základě vlastního příjmu dosáhla na kratší volbu. Byla to určitá volba na jistotu. Plán dalšího dítěte zhruba po dvou či třech letech byl pro ně v době první volby (zhruba kolem půl roku věku prvního dítěte) ještě značně neurčitý. Ve dvou případech pak ženy měnily volbu a zvyšovaly rodičovský příspěvek na maximum, aby vůbec stačily vyčerpat celkovou částku 220 tisíc do narození druhého dítěte.

Kratší dobu než do tří let věku dítěte volily v našem vzorku nejčastěji vysokoškoláčky, a to nehledě na to, zda pracovaly nebo ne. Jednalo se vesměs o páry s vyššími příjmy, z nichž mnohé plánovaly mít brzy další dítě. Finanční analytička Brigita, toho času nepracující matka osmnáctiměsíčního syna, popsala provedené rozhodnutí volby maximální částky rodičovského příspěvku poměrně výstižně: „princip bylo vyčerpat ty peníze“.²² Nevylučovala přitom, že v budoucnosti provede podle aktuálních rodinných okolností změnu spočívající ve snížení částky, pokud to uzná za vhodné. Aktuálně tomu nahrávalo několik skutečností. Oproti předchozímu plánu (z doby, kdy byla těhotná) nepracovala, manžel převzal méně péče o syna, než předpokládala, a navíc se jejich předchozí záměr mít brzy další dítě posouval dál do budoucnosti. I z tohoto případu je patrné, že okolnosti se pro rodiče mění a původní plány jsou často revidovány.

Zavedení možnosti volby výšky rodičovského příspěvku každé tři měsíce je tak jednoznačně vstřícným krokem, který rodičům poskytuje možnost přizpůsobit volbu aktuálním okolnostem. Umožňuje například matkám/rodičům sladit konec pobírání příspěvku s nástupem do zaměstnání. Tedy pokud si to přejí a pokud je tento čas dopředu jasně předpověditelný. Tak si například jedna z respondentek zvolila nižší výši příspěvku (6111 Kč) proto, aby jí byl vyplácen do září. Vycházela přitom ze znalosti prostředí a místních podmínek, kdy předpokládala, že jí dítě v době jeho třetích narozenin (v květnu) do MŠ nepřijmou a bude muset počkat až na začátek školního roku (do září). Jinou možností, jak zajistit péči o dítě neměla, a proto pro ni byl první možný termín návratu do zaměstnání spojený s počátkem školního roku následujícího po třetích narozeninách dítěte. V podobné situaci je v ČR víc rodičů, protože veřejný vzdělávací systém zpravidla počítá i v MŠ s nástupem dětí od září (Bartáková, 2008).

Volba vyššího rodičovského příspěvku a kratší doby jeho pobírání je vhodná především pro páry s vysokými příjmy, které s financemi hospodaří společně. Dále pro rodičovské páry, ve kterých žena začne pracovat dříve než ve třech letech věku dítěte, a/nebo pro ty, kde se rodičům narodí další dítě brzy, takže by jinak nestihli vyčerpat celkovou částku 220 tisíc Kč.

Diskuse

Od první reformy zavádějící v roce 2008 možnost čerpání vyššího rodičovského příspěvku po kratší dobu uplynulo již více než sedm let, což je dostatečný čas na to, aby bylo možné ji zhodnotit. Jaký byl dopad provedených změn na sloučitelnost práce a péče i na vnímání této oblasti?

Důsledkem provedené reformy bylo reálné zkracování délky pobírání rodičovského příspěvku. Významné snížení měsíční částky při jeho pobírání delším než tři roky motivuje rodiče, aby zkracovali období jeho pobírání a tím dostávali měsíční částku vyšší. Stanovení celkové maximální sumy, kterou mohou rodiče vyčerpat v rámci stanovených limitů různě rychle, tak lze hodnotit určitě pozitivně.

K úspěšné implementaci tohoto opatření přispělo i ekonomické dění, kde je zřejmé, že ponechání větší volnosti a poskytnutí flexibility je pro rodiče jistě výhodou. Za zmínku zde stojí především světová ekonomická krize a následný vzestup nezaměstnanosti. Z rozhovorů s těhotnými ženami a matkami malých dětí vyplynulo, že zejména výše kvalifikované ženy a matky malých dětí si uvědomovaly svoje znevýhodněné postavení na trhu práce, proto se často snažily udržet si kvalifikaci i pracovní pozici tím, že se na trh práce vracely dříve, než skončila maximální délka rodičovské dovolené, nebo to alespoň plánovaly.

Tyto postoje korespondují se zjištěními jiných autorek, které analyzovaly kvantitativní data o zaměstnanosti v ČR po světové ekonomické krizi započaté na konci roku 2008. Podle nich vzdělanější matky dětí mladších šesti let vykazovaly výrazně vyšší míru zaměstnanosti v porovnání s matkami stejně starých dětí, které mají pouze základní vzdělání či jsou vyučené. A zatímco dopadem světové ekonomické krize byla v ČR vyšší zaměstnanost matek s vyšším vzděláním, již tak výrazně nižší zaměstnanost nízkokvalifikovaných matek dětí mladších šesti let naopak v roce 2011 ještě dále poklesla (Formánková, Křížková, 2014). Tuto skutečnost lze interpretovat jako vědomou snahu žen s vyšším vzděláním udržet se na trhu práce a neztrácet kvalifikaci, zatímco u žen s nižším vzděláním tento faktor chyběl. V jejich případě však hrály roli ještě dvě významné překážky. Zprvu nedostatek pracovních míst pro osoby s nízkým vzděláním a jejich obecně horší zaměstnatelnost. Zadruhé nedostatek veřejných a cenově dostupných služeb péče o nejmenší děti (Hašková, Saxonberg, 2012; Kuchařová, Svobodová, 2006). Potenciální příjmy žen vyučených a se základním vzděláním jsou zpravidla nízké, takže je pro ně nemyslitelné zaplatit si drahé služby péče o děti tohoto věku.

Přesto je důležité upozornit na zjištění, že v našem vzorku šestnácti těhotných žen až překvapivě většina nehledě na vzdělání

předpokládala, že bude na částečný (výjimečně i plný) úvazek pracovat dříve, než budou dítěti tři roky. O čem to svědčí? Především na obecné rovině již nejsou placená práce žen a péče o nejmenší děti vnímány jako neslučitelné. Lze se domnívat, že k tomu přispělo právě i ono zkrácení pobírání rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte, byť tuto souvislost nelze prokázat. A dále i skutečnost, že souběh čerpání rodičovského příspěvku s vykonáváním placené práce je legální, stejně jako souběh čerpání rodičovské dovolené a vykonávání placené práce pro stejného či jiného zaměstnavatele na jinou smlouvu.

Souvislost mezi rodičovským příspěvkem a rodičovskou dovolenou byla ve vnímání dotazovaných zaměstnaných rodičů velmi těsná, mnozí tyto instituty ztotožňovali. Mělo by tak platit, že zkrácení doby pobírání rodičovského příspěvku by mělo matky/rodiče motivovat k dřívějším návratům na trh práce. Tedy alespoň v těch případech, když nemají další dítě. Zda napomáhá rovněž ke zkracování intervalů mezi porody, nebylo dosud prokázáno.²³ Z rozhovorů bylo patrné, že zavedení možnosti rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku poskytlo jasný koncepční rámec, ke kterému se rodiče vztahovali. Dotazované matky (či otcové) se k možnosti rychlejšího čerpání a s tím volně související kratší dobou rodičovské dovolené vymezovaly a vnímaly ji jako jednu z možností, byť pro ně třeba nevhodnou.

Důvody, proč ji nevolily, lze rozdělit do dvou skupin, zprvu kulturní a zadruhé praktické. Ty první nelze podceňovat, protože se významně promítají do volby možností a nalézání řešení. Provedený výzkum odhalil vysoký důraz kladený na mateřskou a rodinnou péči v prvních letech života dítěte. Mnozí rodiče nechtěli svoje dítě svěřit do péče jiné osoby a za náležitou považovaly toliko rodinnou péči. Často platila „magická“ hranice tří let, od které jsou české děti přijímány do MŠ, a lze ji považovat za normativní. O ranějším umístění svých dětí do soukromých vzdělávacích institucí či jeslí uvažovaly pouze vysokoškolačky, a to ještě pouze některé. Zpravidla ty, které v roce a půl věku dítěte již částečně pracovaly. Praktickým důvodem pak byla nemožnost sladit péči o dítě se zaměstnáním v situaci, kdy nebyli k dispozici žádní rodinní členové, kteří by mohli/chtěli péči o dítě poskytovat. A dále již zmíněná nedostupnost veřejné a cenově dostupné péče o děti.

Pro ženy podnikatelky pak bylo v porovnání s ženami zaměstnanými specifické, že se častěji vracely ke své práci dříve, zpravidla začaly pracovat již několik týdnů či nejvýše měsíců po porodu. I když je nezbytné poznamenat, že tak činily bez ohledu na to, jakou dobu délky pobírání rodičovského příspěvku zvolily. Ta se řídila spí-

še plány na další početí a finanční situaci rodiny.

Ve zkoumaném vzorku nikdo neprovedl volbu nižšího rodičovského příspěvku než šest tisíc Kč měsíčně a nejnižší volba byla odvozena od nástupu dítěte do mateřské školy v září následujícím po jeho třetích narozeninách. To připomíná již zmíněnou ústřední souvislost, a tou je možnost svěřit dítě do péče někoho jiného po dobu, kterou matka tráví placenou prací. Otec dítěte či jeho prarodiče zde hrají významnou roli, ale bohužel nejsou ve většině případů k dispozici tak často a pravidelně, jak by bylo potřeba, aby se matka mohla zaměstnat. U žen s vyššími příjmy existuje možnost zaplatit si chůvu či soukromou vzdělávací instituci nebo jesle, pokud v místě jsou. Pro ženy s nižšími příjmy je však tato možnost finančně nevhodná, protože zejména v těch prvních případech by vysoké náklady byly větší než ženin příjem. Návaznost veřejného školského systému na variantu, že rodič čerpá rodičovský příspěvek a rodičovskou dovolenou zhruba do dvou let věku dítěte, by tedy bylo velmi vhodné posílit.

Na tuto skutečnost již dříve upozorňovali mnozí autoři (Dudová, 2008; Hašková, 2007; Palonciová, 2013, 2014) a stále není dořešena. I stávající výzkum potvrdil, že jesle jsou některými rodiči vnímány negativně. Proto by se jako vhodnější řešení mohlo jevit formální snížení věkové hranice pro vstup dítěte do mateřských škol na dva roky, které navrhovala Hašková (Hašková, Saxonberg, 2012). Patrně by to pomohlo vyřešit i nepříznivou situaci dětí, kterým je odepřeno přijetí do MŠ, protože jim v září ještě nejsou tři roky.²⁴ U menších dětí by se ve veřejných institucích určitě rovněž vyplatilo zavedení flexibilnějšího systému docházky. Ten je běžný v soukromých zařízeních poskytujících vzdělání předškolním dětem. Většina z těchto dětí totiž netráví v zařízení osm či více hodin denně pět dní v týdnu, takže mnozí rodiče platí nižší než plně školné.²⁵ Četnost návštěv dítěte je volena dle různých systémů rodiči více flexibilně, což ve výsledku umožňuje, že dané zařízení může navštěvovat více dětí při zachování jeho stejné maximální kapacity, protože se prostřídají.²⁶

Závěr

Provedený kvalitativní výzkum potvrdil, že přestože se dnes v České republice jedná o oddělené a nezávislé instituty, ve vědomí rodičů jsou rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek vnímány často spojitě. Reformy v systému pobírání rodičovského příspěvku tak mohou v praxi ovlivňovat i využívání rodičovské dovolené, byť tomu tak nemusí být vždy. Reformu v čerpání rodičovského příspěvku platnou od roku 2008 lze na základě provedených analýz dat kvantitativních i kva-

litativních výzkumů hodnotit jako úspěšnou, neboť nově zavedené možnosti jsou v praxi využívány a zdá se, že rodičům skutečně pomáhají smladovat rodičovské a profesní povinnosti. Rozšíření možnosti vyčerpat celkově stanovený objem peněz rychleji a získat tak vyšší měsíční částky je v praxi rodiči využíváno. Od roku 2010 je patrný trend ve zkracování období pobírání rodičovského příspěvku. Vzhledem ke zmíněné propojenosti rodičovského příspěvku s rodičovskou dovolenou v předstávách rodičů se lze domnívat, že mnozí rodiče tím zkrátí i pobyt na rodičovské dovolené, zejména pak matky s vyšším vzděláním.

I v mezinárodním kontextu je stávající míra flexibility v čerpání rodičovského příspěvku a možnostech využívání dlouhé rodičovské dovolené poměrně vysoká, což umožňuje rodičům volit a případně měnit podmínky dle různých okolností. Na druhou stranu však musí být zdůrazněno, že jak finanční nevýhodnost, tak kulturní omezení stále velmi limitují počet otců využívajících RD a RP. Podobně i velký důraz na rodinnou péči o nejmenší děti omezuje možnost matek, aby pracovaly. Jiní rodinní příslušníci, kteří by o dítě mohli/chtěli pravidelně pečovat, totiž ve většině případů nejsou k dispozici. Dále jsou rodiči jako vhodné a dostupné zpravidla vnímány služby poskytované veřejnými mateřskými školami, ty jsou ovšem nejčastěji poskytovány až zhruba od tří let věku dítěte. Právě zde je velký prostor pro vstřícnější přístup politik, které by se měly zaměřit na rozšiřování služeb finančně dostupné (veřejné) péče o děti mladší tří let. A připomenuty musí být i politiky zaměstnanosti a samotný přístup zaměstnavatelů. Je totiž zřejmé, že místně i časově flexibilní pracovní režimy nepochybně umožňují ženám i mužům lépe sladit jejich rodičovské a pracovní povinnosti.

- 1 Článek je výstupem grantového projektu Otcovství a mateřství v kontextech trhu práce a sociální politiky (Reg. č. 15-14736S) podpořeného GA ČR.
- 2 Pro kritiku nevhodných implikací slova dovolená viz Křížková et al., 2008.
- 3 V roce 2010 byla úhrnná plodnost očištěná od efektu změn časování a pořadí narození v Španělsku a v Itálii 1,5 a v Řecku 1,7 (European Demographic Data Sheet, 2014).
- 4 V roce 2010 byla úhrnná plodnost očištěná od efektu změn časování a pořadí narození v těchto státech 2,2 (Velká Británie), 2,1 (Norsko, Francie), 2,0 (Belgie, Finsko, Švédsko) (European Demographic Data Sheet, 2014). Pro údaje o zaměstnanosti žen a matek malých dětí viz OECD, 2014.
- 5 Od roku 2002 činí maximální délka rodičovské dovolené ve Švédsku 480 dní (včetně 90 dní placených jednotnou sázbou a šedesáti dní určených druhou sázbou); Evertsson, 2016; Eydal, Rostgaard, 2015: 350).
- 6 Větší podíl dnů rodičovské dovolené využívají muži už jen na Islandu (zhruba třetinu, 33 %), kde platí systém tří měsíců určených pro jednoho rodiče, tří měsíců pro rodiče druhého a pokud je oba využijí, tak získají bonus v podobě dalších tří měsíců. Ty mohou využít oba rodiče, ale většinou je využívají matky (Moss, 2014: 40).

- 7 Do komparativního projektu TransPARENT jsou zapojeny následující státy: Česká republika, Itálie, Německo, Nizozemsko, Polsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko. Pro více informací viz <http://www.transparent-project.com/>.
- 8 Vedle autorky vedla rozhovory R. Stuchlá, které tímto autorka děkuje za spolupráci. Respondentky jsme (s výjimkou dvou) před výzkumem neznaly.
- 9 Musí být zmíněno, že mezinárodní statistiky zahrnují ženy na rodičovské dovolené různě. Zatímco v zemích severní a západní Evropy jsou zpravidla považovány za zaměstnané, v ČR a dalších zemích střední a východní Evropy jsou řazeny mezi ekonomicky neaktivní. Bylo by zajímavé sledovat, proč jsou činěny tyto rozdíly a jaký mají vztah k pozici těchto žen na trhu práce.
- 10 Nebo je všem rodičům vyplácen vysoký paušální příspěvek (1000 EUR měsíčně a více).
- 11 Využití rodičovské dovolené najednou je běžné, byť zákonně nic nebrání jejím přerušovanému využití, ovšem pouze do maximálně tří let věku dítěte (bod 2). Tato možnost má větší význam v zemích, kde je rodičovská dovolená výrazně kratší (počítá se v řádu týdnů či měsíců, ne roků).
- 12 Zatímco v roce 2006 činily státní výdaje na rodičovský příspěvek celkem 13 526 mil. Kč, v roce 2007 to bylo již 28 690 mil. Kč (MPSV, 2014: 26).
- 13 Propagační materiál prezentovaný na internetových stránkách MPSV ČR http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf (přístup dne 5. 6. 2015).
- 14 Přesně řečeno v případě volby „dvoleté“ varianty (mohly volit pouze osoby s předchozím hrubým příjmem vyšším než 16 521 Kč měsíčně) bylo nezbytné požádat o dávku nejpозději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života (nebo 31 týdnů života u dvojčátka a víceračátka). O „klasickou tříletou“ variantu musel rodič požádat do 21 měsíců věku dítěte, jinak mu byl následně automaticky vyplácen příspěvek ve snížené výměře 3800 Kč měsíčně a přešel na pomalejší čtyřleté čerpání. To bylo rovněž určeno všem, kteří neměli nárok na pobírání peněžitě podpory v mateřství či na nemocenskou poskytnovanou v souvislosti s porodem.
- 15 V roce 2008 se v ČR narodilo celkem dětí od roku 1993, a to celkem 119 570 (pouze živě narozené). Od té doby jejich počty zvolna klesají, takže v roce 2013 se v ČR narodilo celkem 106 751 živých dětí (ČSÚ, 2014).
- 16 Ve starších šetřeních byla délka rodičovské dovolené zjišťována např. výzkumem HR205 (Ettlerová et al., 2006), kdy ovšem ještě neexistoval flexibilní režim čerpání rodičovského příspěvku. Novější výběrové (ovšem kvótní a nikoli reprezentativní) šetření Péče 2013 sledovalo aktuální ekonomickou situaci respondentek (matek dětí ve věku 1–4 roky) a jejich návraty na trh práce (viz Palonciová et al., 2014).
- 17 Ve starším režimu výměry jim do 21 měsíců věku dítěte náleželo 7600 Kč a dále 3800 Kč měsíčně. Od r. 2011 jim náleží rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3800 Kč do 4 let věku dítěte (MPSV). https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp (přístup dne 9. 6. 2015)
- 18 Desetina z nich přitom končí pobírání RP v 37. měsíci věku dítěte. V součtu tedy platí, že zhruba jedna pětina rodičů (21 %) končila v roce 2014 s pobíráním rodičovského příspěvku v době, kdy bylo jejich dítěti 38 měsíců či více. Vlastní výpočty autorky z dat poskytnutých MPSV ČR.
- 19 Všechna jména jsou z důvodu zachování anonymity respondentů smyšlená.
- 20 U vzdělávacího systému je hranice spíše iluzorní, protože souvisí více se začátkem školního roku než s třetím narozeninami.

- 21 Rozhovor ze dne 7. 2. 2014.
- 22 Rozhovor ze dne 15. 8. 2013.
- 23 Tuto souvislost se v právě probíhajícím výzkumu snaží ověřit demografka Kocourková, výsledky bohužel ještě nebyly publikovány.
- 24 V tomto bodě existují ohromné regionální rozdíly, o přijetí či nepřijetí rozhoduje ředitel/ka MŠ. V mnohých zkoumaných lokalitách (Praha a okolí) byla v době výzkumu kapacita MŠ nedostatečná a neumožňovala přijetí všech přihlášených dětí do MŠ.
- 25 I nižší než plně školné je však v soukromých a neziskových vzdělávacích institucích pro předškolní děti zpravidla mnohonásobně vyšší v porovnání s cenami za veřejné MŠ.
- 26 Takový systém je přirozeně složitější na organizaci a nelze v něm spoléhat na častou nepřítomnost dětí, jako se to děje ve veřejných mateřských školách. Počet vychovatelů tam musí být vyšší, aby byla zachována kvalita vzdělávání a péče. Dávci v soukromých vzdělávacích institucích navíc bývají často mladšího věku, protože jsou tam mnohdy umisťovány děti, které nebyly v dané lokalitě z důvodů nedostatečné kapacity přijaty do veřejných MŠ (přijetí je často odepřeno nejmladším dětem, i když kritéria se mohou různit).

Literatura:

- Bartáková, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In Sirovátka, T. - Hora, O. (ed.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno: ALBERT, 2005, s. 175-206.
- Carling, A. - Duncan, S. - Edwards, R. *Analysing Families. Morality and Rationality in Policy and Practice*. London: Routledge, 2002.
- Castles, F. G. The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-friendly Public Policy in 21 OECD Countries. *Journal of European Social Policy*, 2003, 13 (3): 209-227.
- Creswell, J. W. - Clark, V. L. P. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. London: Sage, 2007.
- Crompton, R. - F. Harris. 1998. „Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revisited.“ *The British Journal of Sociology*, 1998, 49 (1): 118-136.
- Crompton, R. - Lyonette, C. The New Gender Essentialism - Domestic and Family 'Choices' and Their Relation to Attitudes. *The British Journal of Sociology*, 2005, 56 (4): 601-620. DOI:10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x.
- ČSÚ. *Demografická ročenka 2013*. Praha: Český statistický úřad, 2014.
- Daly, M. *Rodinná politika v evropských zemích. In Perspektivy rodinné politiky v ČR*. Sborník příspěvků z konference. Praha: MPSV ČR, 2004, s. 62-71.
- Dudová, R. - Hašková, H. Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2014, 15 (2): 19-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>.
- Duncan, S. - Erwin, S. The Social Patterning of Values and Rationalities: Mothers' Choices in Combining Caring and Employment. *Social Policy and Society*, 2004, 3 (4): 391-399.
- Dudová, R. Promarněná šance na změnu: zhodnotení reformy rodičovského příspěvku. In: Křížková, A. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008, s. 29-50.
- Den Dulk, L. *Work-family Arrangements in Organizations: A Cross-national Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom, and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg, 2001.
- Ettlerová, S. et al. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV, 2006.
- European Demographic Data Sheet 2014*. [Cit. 20. 5. 2015] Dostupné na http://www.oew.ac.at/vid/datasheet/DS2014/VID_DataSheet2014_print.pdf
- Eurostat. *Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union*. Luxembourg: Eurostat, 2009.

- Evertsson, M. Institutional Context, Family Policies and Women's and Men's Work Outcomes in Eight European Welfare States. In: Grunow, D. - Evertsson, M. *Transition to Parenthood in Europe: Analysing Gender and Labour Divisions*. Cheltenham: Edward Elgar, 2016 (v tisku).
- Eydal, G. B. - Rostgaard, T. (ed.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States. Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Polity Press, 2015.
- Formánková, L. - A. Křížková. Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR: gender, třída, věk (a rodičovství). *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2014, 15 (2): 61–75. DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.131>.
- Gatrell, C. *Hard Labour. The Sociology of Parenthood*. Maidenhead: Open University Press, 2005.
- Guest, G. - MacQueen, K. M. - Namey, E. E. *Applied Thematic Analysis*. London: Sage, 2012.
- Hašková, H. Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945–2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2007, 8 (2): 15–26.
- Hašková, H. - Saxonberg, S. (eds.). *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: SLON, 2012.
- Hein, C. *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience*. New Delhi: Bookwell, 2006.
- Hein, C. - Cassirer, N. *Workplace solutions for child-care*. Geneva: International Labour Office, 2010.
- Jaumotte, F. *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Paper, č. 376, Paris: OECD Publishing, 2003, dostupné na <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp%282003%2930>
- Křížková, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON, 2011.
- Křížková, A. - Vohlídalová, M. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 2009, 45 (1): 31–60.
- Křížková, A. - Vohlídalová, M. Kdo se bojí zaměstnané matky. In: Křížková, A. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008, s. 85–104.
- Kuchařová, V. - Svobodová, K. *Sítě zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Mitchell, E. - Hamplová, D. (eds.) *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2012.
- Moss, P. (ed.). *10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*. London: Institute of Education University of London, 2014. Dostupné na http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2014_annual_review_korr.pdf
- Moss, P. - Deven, F. Leave Policies in Challenging Times: Reviewing the Decade 2004–2014. *Community, Work & Family*, 2015, 18 (2): 137–144. DOI: 10.1080/13668803.2015.1021094
- MPSV. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech. 2013*. Praha: MPSV, 2014. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/19914/Zakladni_ukazatele_2013.pdf.
- Nešporová, O. Otcové pečující o děti formou rodičovské dovolené. *Demografie*, 2006, 48 (3): 179–193.
- Nešporová, O. Mateřství a otcovství v současnosti s přihlédnutím k historickému kontextu. *Lidé Města / Urban people*, 2012, 14 (3): 457–486.
- OECD. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002.
- OECD. *Doing Better for Families*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011.
- OECD. *Maternal Employment Rates*. OECD 2014 [cit. 14. 4. 2015]. Dostupné na http://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment_Sep2014.pdf
- Öun, I. - Pardo Trujillo, G. *Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*. Geneva: International Labour Organization, 2005.
- Palonciová, J. et al. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice*. Praha: VÚPSV, 2013.
- Palonciová, J. et al. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, 2014.
- Sirovátka, T. 2004. Family Policy in the Czech Republic after 1989: From Gendered and Enforced Familialism to Gendered and Implicit Familialism. In Mareš, P. *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister & Principal, 2004, s. 97–117.
- Sokačová, L. (ed.) *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006.

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.

Setkání ministrů práce a sociálních věcí zemí G7

Ministři práce a sociálních věcí zemí G7 se na svém říjnovém setkání rozhodli zesílit společné úsilí a přijmout opatření k podpoře dodržování pracovního práva, zabezpečení důstojných pracovních podmínek a ochrany životního prostředí v světových zásobovacích řetězcích. Odsouhlasili řadu opatření včetně vytvoření vícezdrojově financovaného fondu „Vision Zero Fund“ určeného k podpoře sociálního dialogu, uplatňování standardů ILO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a základních principů a práv při práci ve světových zásobovacích řetězcích.

Podle statistik ILO zemřou ročně 2,3 miliony mužů a žen v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání. Náklady na ně vedou podle odhadů ročně ke ztrátě až 4 procent světového HDP. Vytvořený fond pomůže při prevenci a omezování nepřijatelného počtu úmrtí v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Získání přístupu do světových zásobovacích řetězců může být i důležitou součástí strategie omezování chudoby.

ILO bude s vládami, organizacemi zaměstnanců i zaměstnavatelů a dalšími zainteresovanými subjekty úzce spolupracovat na tom, aby se přijatá opatření přetavila ve skutečný pokrok v životech zhruba 450 milionů lidí, kteří pracují v této oblasti. Podle závěrečné deklarace má ILO hrát vedoucí roli při implementaci zřízeného fondu. První aktivity mají začít v roce 2016.

Generální ředitel ILO přivítal i specifické úsilí o podporu „fair“ produkce v malých a středních velkých podnicích včetně důkladné diskuse o důstojné práci v světových zásobovacích řetězcích, jež se má uskutečnit během Mezinárodní konference práce příští rok.

Ministři G7 na svém setkání vyjádřili rovněž podporu agendě udržitelného rozvoje a jejím cílům, zvláště pak působení v rozvojových zemích. Zdůraznili také potřebu více informovat odběratele a vytvořit hodnotově odpovědnější řetězce.

Zdroj: ILO

Péče o zdraví zaměstnanců je název odborné konference uspořádané Unii zaměstnavatelských svazů ČR 15. října 2015 v Poslanecké sněmovně. Cílem bylo seznámit účastníky, zejména středně velké a malé firmy, se zkušenostmi a poznatky velkých firem v oblasti této péče a přispět k rozšíření dobré praxe. Řada firem vychází ze zkušenosti, že fyzicky i psychicky zdravý zaměstnanec více přispívá k efektivitě firmy, a proto svým zaměstnancům nabízí cílené zdravotní programy, např. cílené očkování, odvykání kouření nebo školení ve zvládání stresu. Dále jsou oblíbené nabídky vitamínů, voucherů na cvičení či pravidelný přísun čerstvého ovoce na pracovišti. Za zdravotní benefit lze považovat i oblíbené „sick days“, které může zaměstnanec vyčerpat, pokud mu není dobře a potřebuje vyležet začínající onemocnění, aniž by si musel brát nemocenskou. Zaměstnavatelé tím aktivně ovlivňují snížení produktivity kvůli absenci na pracovišti z těchto důvodů i motivaci svých zaměstnanců k práci. V tomto směru dosud není plně využita možnost spolupráce firem se zdravotními pojišťovnami či lékárnami, umožňující snížit náklady na tyto programy, s níž některé velké firmy mají pozitivní zkušenosti. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit význam dlouhodobě plánované péče o zdraví svých zaměstnanců, již mohou pozitivně ovlivňovat důsledky vyvolané zvyšujícími se kvalifikačními a psychosociálními požadavky na zaměstnance, stárnutím pracovní síly či potřebnými změnami organizační práce. Zahraniční zkušenosti jednoznačně ukazují, že péče o zaměstnance v tomto směru má pozitivní zdravotní i ekonomické účinky. Velké firmy se proto dlouhodobě zaměřují na upevnění fyzického i psychického zdraví svých zaměstnanců, mají vlastní fitness centra, zdravotnická zařízení na pracovišti, zavádějí protistresová opatření, podporují slaďování pracovního a soukromého života a další aktivity. Avšak i ve středně velkých firmách lze dosahovat stejných výsledků, například prostřednictvím cíleně zaměřených zaměstnaneckých benefitů či voucherů. Zaměstnavatelé také sledují účinky takto zaměřených programů, např. IBM pět let zkoumala, jaký reálný vliv na zdraví jejich zaměstnanců má jejich účast v programech zaměřených na kontrolu krevního tlaku, obsahu tuků v krvi, odvykání kouření či redukci váhy. Ukázalo se, že zhruba 60 % účastníků programu klesl krevní tlak a více než polovina z nich přestala kouřit.

Konference byla určena zejména zástupcům zaměstnavatelů, zákonodárcům, zástupcům zdravotních pojišťoven, poskytovatelům zdravotní péče a odborné veřejnosti.

Zdroj: Unie zaměstnavatelských svazů