**Slaďování profesního a rodinného života II.**

**Expertní skupina pro multimediální informační kiosky**

Josef Hlahůlek

Ing. Mgr. Alice Švehlová

Zdenka Kabelová

Bc. Věra Velková

2017

# 

[Úvod 4](#_Toc497133900)

[1 Vymezení rodinné politiky 5](#_Toc497133901)

[1.1 Definice rodinné politiky 5](#_Toc497133902)

[1.2 Typologie sociálních států a typy rodinné politiky 6](#_Toc497133903)

[1.2.1 Liberální (anglosaský) typ 6](#_Toc497133904)

[1.2.2 Sociálně demokratický (skandinávský) typ 6](#_Toc497133905)

[1.2.3 Konzervativní (bismarkovský) typ 6](#_Toc497133906)

[1.2.4 Prorodinný (latinský) typ 6](#_Toc497133907)

[1.2.5 Postsocialistický typ 6](#_Toc497133908)

[1.3 Explicitní a implicitní rodinná politika 7](#_Toc497133909)

[2 Rodinná politika a Evropská unie 8](#_Toc497133910)

[2.1 Aktivity Evropské unie v oblasti rodinné politiky 8](#_Toc497133911)

[2.2 Opatření Evropské unie 8](#_Toc497133912)

[2.2.1 Evropský sociální fond (ESF) 8](#_Toc497133913)

[2.2.2 Strategie Evropa 2020 9](#_Toc497133914)

[2.2.3 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 9](#_Toc497133915)

[2.2.3.1 Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 9](#_Toc497133916)

[2.2.4 Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015 9](#_Toc497133917)

[2.2.5 Evropská aliance pro rodinu (European Alliance for Families) 10](#_Toc497133918)

[2.2.6 Barcelonské cíle 10](#_Toc497133919)

[2.3 Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) 10](#_Toc497133920)

[2.3.1 Náplň činnosti 10](#_Toc497133921)

[2.3.2 Struktura 11](#_Toc497133922)

[3 Rodinná politika v České republice 12](#_Toc497133923)

[3.1 Rodinná politika 12](#_Toc497133924)

[3.2 Vývoj rodiny v současné společnosti 13](#_Toc497133925)

[3.3 Finanční podpora rodiny 15](#_Toc497133926)

[3.3.1 Daňové zvýhodnění rodin 15](#_Toc497133927)

[3.3.2 Mateřská dovolená 16](#_Toc497133928)

[3.3.3 Rodičovská dovolená 18](#_Toc497133929)

[3.3.4 Podpora při ošetřování člena rodiny 20](#_Toc497133930)

[4 Zajištění péče o malé děti – nové typy a možnosti jejich využívání v ČR 22](#_Toc497133931)

[4.1 Oblast služeb pro rodiny s dětmi 22](#_Toc497133932)

[4.2 Nové typy a možnosti péče o malé děti v ČR 24](#_Toc497133933)

[4.2.1 Dětské skupiny 24](#_Toc497133934)

[4.2.2 Péče o malé děti chůvou 25](#_Toc497133935)

[5 Překážky ve slaďování profesního a rodinného života 27](#_Toc497133936)

[5.1 Nedostatek míst v předškolních zařízeních 27](#_Toc497133937)

[5.2 Délka rodičovské dovolené 29](#_Toc497133938)

[5.3 Flexibilní forma práce a částečné úvazky 30](#_Toc497133939)

[5.3.1 Sdílení pracovního místa více zaměstnanci 30](#_Toc497133940)

[5.3.2 Práce z domova 31](#_Toc497133941)

[5.3.3 Stlačený pracovní týden 31](#_Toc497133942)

[5.3.4 Flexibilní začátek pracovního dne 31](#_Toc497133943)

[5.3.5 Konto pracovní doby 31](#_Toc497133944)

[5.5 Otcovská dovolená 33](#_Toc497133945)

[Závěr 34](#_Toc497133946)

[Seznam grafů 35](#_Toc497133947)

[Seznam tabulek 35](#_Toc497133948)

[Seznam použité literatury 36](#_Toc497133949)

# Úvod

V této studii se budeme zaobírat slaďováním profesního a rodinného života. V dnešní době se jedná o velmi aktuální téma skloňované v mnoha pádech. Většinou pro ženy je velmi komplikované najít rovnováhu mezi profesním a rodinným životem. Rovnováha se taktéž hůře hledá mezi potřebami zaměstnavatele a zaměstnance odcházejícího na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Pro zaměstnavatele je určující, jak rychle se zaměstnanec bude chtít vrátit zpět do pracovního procesu, aby jeho profesní kvalifikace „nezestárla“.

První kapitola bude popisovat vymezení rodinné politiky po obecné stránce. Rozdělení typologie sociálního státu a typy rodinných politik hrají roli v otázce míry zásahu státu jednotlivých zemí k zabezpečení občanů, kteří nejsou součástí trhu práce.

Evropská unie se nevměšuje do rodinných politik jednotlivých států, pouze stanovuje obecné cíle v jiných oblastech, které jsou relevantní rovněž pro rodinnou politiku – např. rovnoprávnost podmínek žen a mužů na pracovišti, rovné odměňování žen a mužů, boj s diskriminací kvůli pohlaví.

V další kapitole bude popsána rodinná politika v České republice, její vývoj, finanční podpora rodiny jak z hlediska dávek státní sociální podpory, tak z pohledu daňové podpory rodin.

Z pohledu rodinné politiky lze rozlišit dva typy služeb, které slouží podpoře rodiny. Prvním z nich jsou služby sociální povahy, které jsou zaměřeny buď přímo na podporu a pomoc rodině jako celku, nebo, což převažuje, na jednotlivé členy rodiny nacházející se v takové sociální situaci, kterou nedokážou zvládnout vlastními silami, ani za pomoci rodinných příslušníků. Druhým typem služeb pro rodinu jsou služby na podporu fungující rodiny, v rámci nichž lze uvažovat o rozlišení např. na služby zaměřené na podporu rodiny v péči o děti, služby zaměřené na podporu funkce a soudržnosti rodiny a služby pomoci s vedením domácnosti.

Poslední oblastí jsou překážky při slaďování profesního a rodinného života, mezi které patří nedostatečný počet míst v mateřských školách, nízký počet jeslí, délka rodičovské dovolené a nedostatečné využívání flexibilních forem práce a minimální počet částečných úvazků.

# Vymezení rodinné politiky

Rodinná politika nemá pevně vymezenou definici. Dle Lamperta (1985): „rodinná politika znamená soubor opatření a nástrojů, pomocí nichž nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci.“ ale můžeme ji chápat jako komplexní a účinnou politiku podporující rodinu ve všech jejích základních sociálních funkcích a vychází z přesvědčení, že péče o děti a jejich výchova není jen soukromou záležitostí rodičů, ale i významným prvkem úspěšného rozvoje společnosti. Rodinná politika je souborem činností a opatření státu (resp. orgánů veřejné moci), které vědomě směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti.

## Definice rodinné politiky

V Evropě byla až do 70. let rodinná politika zaměřena především na jednopříjmovou rodinu, ve které byl hlavním živitelem muž. Rodinná politika se od 70. let přizpůsobovala změnám společnosti ale i rodině samotné a středem zájmu a hlavním příjemcem rodinné politiky se stala rodina se dvěma příjmy. Od 70. let rodinné politiky čelily především v západoevropských státech čtyřem základním problémům (Gauthier, 2002):

1. Došlo ke změně rodinných vzorců, tzn., snížila se porodnost, zvýšily se počty rozvodů a počty neúplných rodin, rozšířila se nesezdaná soužití a zvýšily se počty dětí narozených mimo manželství, ekonomická aktivita žen vzrostla, změnily se životní strategie, časování a posloupnost životních událostí. Výše uvedené změny se nazývají druhým demografickým přechodem. V západoevropských zemích od 70. let a ve východoevropských zemích od konce 80. let jsou společným rysem nové formy rodinného soužití. Díky těmto změnám v rodinném soužití je vyvolána potřeba změny politiky ve prospěch rodin. Postupné stárnutí populace má taktéž vliv na tuto změnu.
2. Období ekonomických recesí, změna charakteru pracovního trhu a rostoucí nezaměstnanost aj. přispěly k ekonomické zranitelnosti rodiny, která proto vyžaduje ochranu státu proti chudobě. Proto vznikly testované dávky, které jsou podmíněny příjmem nebo ekonomickým statusem.
3. Dalším bodem je přijetí revidované Evropské sociální charty v roce 1996 Radou Evropy. Evropská unie nemá vliv na rodinnou politiku v jednotlivých zemích, ovšem přijetím Charty se zavazují členské státy EU k uzpůsobení svých legislativ (např. doporučení týkající se rodičovské dovolené, rovné příležitosti žen a mužů apod.)
4. Posledním bodem je proces celosvětové globalizace, který v důsledku ekonomické konkurence znevýhodňuje státy blahobytu, neboť sociální státy vydávají více prostředků na sociální ochranu než ostatní státy. Protiargumentem bývá zmiňována hypotéza, kdy právě kvalifikovaná a chráněná pracovní síla je naopak v konkurenčním prostředí výhodou.

Dle užšího pojetí zahrnuje rodinná politika pouze dávky a služby, tj. zejména podporu formou přímých finančních transferů směrem k rodinám, slevy na daních pro rodiny s dětmi, mateřskou a rodičovskou dovolenou, zařízení péče o děti, včetně dotací těchto zařízení a rodinné právo, přičemž se zaměřuje pouze na rodiny s dětmi a osamělé rodiče. (Matějková, Paloncyová 2005).

Podle širšího pojetí je rodinná politika tzv. průřezovou politikou a zasahuje do všech veřejných politik, které nějakým způsobem ovlivňují nebo mohou ovlivňovat blaho rodiny. Dotýká se proto i otázek veřejné dopravy, vzdělávání, bydlení, zdraví, zaměstnanosti (Gauthier 2002, dle Kuronen 2010).

## Typologie sociálních států a typy rodinné politiky

Rodinné politiky v evropských zemích se liší, a proto na základě různých kritérií můžeme vymezit několik typů rodinné politiky. Typologie sociálních států podle Esping-Andersena, se kterou je úzce spjat i typ rodinné politiky (Höhne, 2008; Matějková, Paloncyová, 2005). Díky této typologii jsou rozpoznány čtyři skupiny států podle toho, jakou měrou stát zasahuje a podporuje zabezpečení občanů, kteří nejsou součástí trhu práce.

### Liberální (anglosaský) typ

Je typický pro Spojené království, Švýcarsko a USA. Jeho znakem je pasivní politika zaměstnanosti, flexibilní trh práce a prvořadou roli zde má trh. Rodina není z větší části podporována, stát se zaměřuje na pomoc těm nejvíce potřebným a zasahuje pouze v kritických situacích

### Sociálně demokratický (skandinávský) typ

Tento typ je uplatňován v severoevropských zemích (Dánsko, Švédsko, Norsko, Finsko) a je pro něj charakteristická aktivní politika zaměstnanosti a vysoká participace žen na trhu práce. Mají zde štědrou sociální politiku, ale současně mají vysoké zdanění. V těchto zemích se zaměřují na sloučení rodinných a pracovních rolí.

### Konzervativní (bismarkovský) typ

Vyskytuje se například v Německu, Belgii, Rakousku, Nizozemsku a Francii. Tento typ se zaměřuje na ochranu osob, které nejsou zaměstnány ze zdravotních důvodů, kvůli ztrátě pracovního místa nebo odchodu do důchodu. Kombinace péče o děti a zaměstnání není příliš podporována. Ale je zde charakteristická podpora tradičního rozložení rolí žen a mužů. Francie se ovšem liší od ostatních představitelů tohoto typu svými prenatálně orientovanými opatřeními.

### Prorodinný (latinský) typ

Podobá se liberálnímu systému svým nevměšováním a je typický pro státy jižní Evropy (Portugalsko, Španělsko, Itálie, Řecko). Primárně má pomáhat rodina sama, kdy rodinné vazby jsou velmi silné a sami členové se chrání proti sociálním a ekonomickým rizikům. Mají zde nízkou zaměstnanost žen a charakteristický konflikt rodiny a zaměstnání, s čímž souvisí odklad založení rodiny u mladých žen.

### Postsocialistický typ

Pátý typ sociálního státu vymezuje Matějková a Paloncyová (2005) a to tzv. postsocialistický. Vytváří se od začátku 90. let a mezi jeho představitele patří bývalé socialistické státy (Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko). Mezi hlavní rysy patří postupný přechod paternalismu k systému pomoci jen potřebným. Charakteristikou je vysoká zaměstnanost žen, dlouhá rodičovská dovolená a štědrý systém sociálních dávek, který často nemotivuje k zapojení do pracovního procesu.

## Explicitní a implicitní rodinná politika

Další rozdělení rodinné politiky je podle Kamermana a Kahna, kteří se řadí mezi první analytiky rodinné politiky a vymezili pojmy explicitní a implicitní rodinná politika (Matějková, Paloncyová, 2005).

Explicitní politika má základ v zákonné formě institucionální formulace rodinné politiky. Politické cíle, které se jasně dotýkají rodiny, jsou v tomto systému jasně stanoveny. Mezi představitele explicitní politiky patří Francie, Německo a Belgie.

Implicitní politika nemá základ v žádném politickém programu nebo vládní koncepci. Přesto země s implicitní rodinnou politikou mohou mít rozvinuté politiky související s rodinou, opatření však nebývají určena výhradně rodinám. Zástupci této politiky jsou Dánsko, Itálie, Spojené království.

# Rodinná politika a Evropská unie

V rámci Evropské unie je rodinná politika ponechána v kompetenci každého státu. EU nedisponuje pravomocemi pro rodinnou politiku jako takovou, jsou ovšem stanoveny obecné cíle v jiných oblastech, které jsou relevantní rovněž pro rodinnou politiku. Jedná se například:

* o podporu zrovnoprávnění žen a mužů,
* boj s diskriminací kvůli pohlaví,

přesněji také

* stejná možnost uplatnění na trhu práce pro ženy a muže a rovné podmínky na pracovišti,
* rovné odměňování pro ženy a muže,

dále také

* koordinace sociálních dávek (týká se i dávek pro rodinu),
* justiční spolupráce (přeshraniční právní otázky ohledně rodiny).

Evropská unie se ve snaze o slučitelnost profesního a rodinného života opírá především o svůj mandát v rámci politiky zaměstnanosti a požaduje, aby byly zřízeny dostupné instituce pečující o děti do určitého minimálního stanového počtu.

## Aktivity Evropské unie v oblasti rodinné politiky

Evropská unie se tématem rodinné politiky zabývá poslední dobou intenzivně. Počet jejích aktivit narůstá a stává se obsáhlejší a konkrétnější. Podle míry intenzity se dělí na:

* shromažďování informací o právních předpisech členských států a sledování vývoje (Evropská aliance pro rodiny - European Alliance for Families),
* impulzy pro harmonizaci národních právních systémů a pro koordinaci národních legislativ (k tomu doporučení Rady ohledně péče o dítě z roku 1992),
* finanční podpora konkrétních projektů rodinné politiky členských států,
* vypracování závazných norem týkajících se rodinné politiky nebo s účinkem na rodinnou politiku (Směrnice o rovném zacházení z roku 1975, Směrnice o lidských právech z roku 1992, Směrnice o rodičovské dovolené z roku 1996).

## Opatření Evropské unie

Opatření a dokumenty Evropské unie z oblasti rodinné/sociální politiky se zaměřují na oblast pracovního trhu, rovných příležitostí a skloubení pracovního a rodinného života, ale také zejména se snaží ovlivňovat fungování rodin. Některé tyto dokumenty, které budou uvedeny v této kapitole, měly zásadní vliv na rodinnou/sociální politiku České republiky.

### Evropský sociální fond (ESF)

Strukturální fondy jsou zřízeny v rámci Evropské unie a slouží jako nástroj realizace evropské politiky, hospodářské a sociální soudržnosti, za pomoci přerozdělování finančních prostředků určených ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy EU. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond, který vznikl nařízením Evropského společenství č. 1784/1999 a z tohoto fondu byly využívány evropské prostředky v sedmiletém období   
2000– 2006. V červenci 2006 došlo ke zrušení předchozího nařízení a bylo přijato nové nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1081/2006, o Evropském sociálním fondu. V České republice působí ESF od roku 2004 tedy ode dne vstupu ČR do Evropské unie. Aktuálním programovacím obdobím je období 2014-2020, ve kterém se mezi 28 států EU rozdělí přes 83 mld. EUR. Česká republika má přiděleno 3,4 mld. EUR.[[1]](#footnote-1)

### Strategie Evropa 2020[[2]](#footnote-2)

Za účelem překonání následků světové ekonomické krize se Evropská komise v roce 2010 rozhodla stanovit proces, jímž bude dosaženo zlepšení životní úrovně a udržení dlouhodobého růstu i v budoucnosti. Tohoto cíle by mělo být dosaženo pomocí Strategie Evropa 2020, ve které jsou stanoveny konkrétní cíle, které by měl každý členský stát EU implementovat do svých politik. Mezi tyto cíle patří:

* 75% míra zaměstnanosti mezi obyvateli ve věku 20 až 64 let,
* 3 % HDP EU bude investováno do výzkumu a vývoje,
* dosažení cíle „20-20-20“ v oblasti klimatu a energie – snížení emisí skleníkových plynů o   
  20 %, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20 %, zvýšit energetickou účinnost o 20 %,
* nejméně 40 % mladší generace dosáhne terciární úrovně vzdělávání a podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, bude méně než 10 %,
* pokles počtu osob ohrožených chudobou o 20 milionů.

### Evropský pakt pro rovnost žen a mužů

Tento pakt byl přijat na zasedání Evropské Rady v březnu roku 2006 a má vybízet členské státy k úpravě sociálního systému tak, aby byla podpořena zaměstnanost žen, aby byla podpořena rovnováha pracovního života pro všechny a genderová rovnost byla zahrnuta do národních programů reforem. Česká republika vytvořila Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice, jejíchž součástí jsou konkrétní cíle, které se bude snažit naplnit do roku 2020.

#### Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020[[3]](#footnote-3)

Hlavní cílem Vládní strategie je vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slaďování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

### Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015

Strategie pro rovnost žen a mužů slouží jako základ pro spolupráci Evropské komise, evropských orgánů, členských států a dalších zúčastněných v rámci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů. V rámci této strategie se Evropská komise zavazuje, že bude podporovat podnikání a samostatně výdělečnou činnost žen, zkoumat zbývající nedostatky v nárocích na dovolenou z rodinných důvodů, podávat zprávy o činnosti členských států pokud jde o zařízení péče o děti, zkoumat jak zlepšit transparentnost odměňování, podporovat certifikáty rovnosti, pořádat Evropský den stejné odměny, podporovat ženy ve výběru netradičních zaměstnání, navrhovat cílené iniciativy ke zlepšení situace a monitorovat cíl 25 % zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích ve výzkumu, (Evropská unie, 2011).

### Evropská aliance pro rodinu (European Alliance for Families)[[4]](#footnote-4)

Evropská aliance pro rodiny byla schválena Radou EU v květnu roku 2007 z iniciativy německého předsednictví. Slouží k výměně názorů a zkušeností z oblasti rodinné politiky mezi členskými státy. Jedná se o řešení reagující na demografický vývoj populace a v současnosti je v ní zapojena i Česká republika. Přínosem plynoucím z tohoto opatření je třeba možnost dozvědět se a inspirovat se zkušenostmi ostatních členských států z oblasti zavádění nových forem služeb předškolních zařízení, které se u nich staly úspěšnými. Na základě úspěšného zavedení v jednom státě se ostatní státy mohou inspirovat a zjistit, zda by o takovéto zařízení měli zájem i jejich obyvatelé a případně jej zavést.

### Barcelonské cíle

Členské státy se v roce 2002 shodly na významu péče o děti a stanovily si následující cíle:

* 33 % dětí do 3 let věku by mělo mít přístup k zařízením poskytující péči,
* 90 % dětí ve věku od 3 do 6 let by mělo mít přístup k zařízením poskytující péči.

Údaje za rok 2010 ukazují, že většina zemí EU své cíle v oblasti péče o děti nenaplnila: pouze osm států splnilo cíle u obou věkových kategorií (0–3 roky; 3 roky–povinná školní docházka): Belgie, Dánsko, Španělsko, Francie, Nizozemsko, Švédsko, Slovinsko a Spojené království.[[5]](#footnote-5)

## Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)[[6]](#footnote-6)

Evropský institut pro rovnost žen a mužů vznikl v roce 2010 a jeho sídlo je v Litvě. Úkolem EIGE je shromažďování prokazatelných poznatků na podporu rovnosti žen a mužů.

### Náplň činnosti

EIGE je agentura Evropské unie usilující o to, aby se rovnost žen a mužů stala skutečností v EU i mimo ni. Za tímto účelem realizuje výzkum a dává k dispozici údaje a osvědčené postupy, např.:

* vypracovává studie a shromažďuje statistické údaje o rovnosti žen a mužů v EU,
* monitoruje, jak Evropská unie plní své mezinárodní závazky v oblasti rovnosti žen a mužů a vypracovává roční zprávy o pokroku v této věci,
* bojuje proti násilí páchanému na ženách a koordinuje evropskou kampaň Bílá stužka, která zapojuje muže do řešení tohoto problému,
* šíří své poznatky a online zdroje a pomáhá orgánům a institucím EU, členským státům EU a zúčastněným stranám z různých oborů v jejich úsilí o řešení nerovného postavení žen a mužů v Evropě i mimo ni.

### Struktura

Agentura EIGE má 1 ředitelství a 3 oddělení:

* provozní oddělení pro vysoce kvalitní výzkum a shromažďování údajů,
* oddělení pro správu znalostí a komunikaci zabývající se proaktivními vztahy se zainteresovanými stranami a zvyšováním povědomí,
* administrativní oddělení zajišťující účinné fungování institutu.

Práci agentury řídí správní rada, která přijímá pracovní programy a rozpočet. Správní rada má 18 nestálých členů a 1 zástupce Evropské komise.

Evropskému institutu pro rovnost žen a mužů rovněž poskytuje poradenství a podporu Odborný sbor, jehož členové zastupují všechny státy EU, občanskou společnost, sociální partnery, Evropskou komisi a Evropský parlament.

# Rodinná politika v České republice

## Rodinná politika

Rodinná politika jako oblast veřejného zájmu se začala rozvíjet po druhé světové válce a v současné době je standardní součástí vládní politiky většiny evropských zemí. Od počátku bylo hlavním úkolem rodinné politiky zlepšovat životní podmínky rodin. Její vliv na úroveň plodnosti žen byl v pozadí zájmu. Situace se změnila v 90. letech a to v souvislosti se vznikem problému extrémně nízké plodnosti. V některých státech úhrnná plodnost žen poklesla pod hodnotu 1,3 dítěte na 1 ženu a dlouhodobě se nemění. To se týkalo i ČR, jež v letech 1995-2005 hodnota úhrnné plodnosti nepřesáhla 1,3.

V roce 2004 ČR spolu s dalšími sedmi bývalými socialistickými zeměmi vstoupila do Evropské unie. Většina těchto nových členských států dosahovala a stále dosahuje extrémně nízké úrovně plodnosti. Rozšíření EU tedy předznamenalo prohloubení dosavadních nepříznivých demografických trendů. Jinými slovy, EU čelí po roce 2010 zrychleného stárnutí a depopulace. V roce 2005 byla přijata tzv. Zelená kniha, ve které Evropská komise poprvé uznala existenci extrémně nízké plodnosti jako problém, kterým je třeba se zabývat. Demografické výzkumy ukazují, že lidé nemají tolik dětí, kolik by chtěli. Především v těch státech, kde je nízká porodnost, je velký podíl těch, kterým se nedaří naplnit své reprodukční plány. Současný přístup Evropské komise k této problematice lze charakterizovat následovně: Stát nemá právo zasahovat do rozhodnutí lidí kdy a kolik budou mít dětí. Jestliže však je lidem zamezováno realizovat své plány (jak naznačují výzkumy), pak političtí činitelé mají nespornou povinnost hledat, jak podmínky pro uskutečnění individuálních preferencí zlepšit.

Zdá se, že klíčem k vyřešení problému extrémně nízké plodnosti ve vyspělých evropských státech je zajištění slučitelnosti práce a rodiny. Tato problematika se stala vysoce aktuální především v souvislosti se zjištěním, že vztah mezi mírou zaměstnaností žen a úrovní plodnosti se obrátil. Od přelomu 80. a 90. let již neplatí, že zvyšující se zaměstnanost žen vede k nižší míře plodnosti, ale naopak. Nejvyšší intenzita plodnosti je ve státech s nejvyšší zaměstnaností žen. Nebezpečí tohoto zjištění spočívá v tom, že cílem přijímaných opatření na podporu slučitelnosti práce a rodiny může být ve svém důsledku spíše zvýšení zaměstnanosti žen než podpora porodnosti. Proto je současná politika EU někdy kritizována, že je spíše „work friendly“než „family friendly“ a navrhovaná opatření v rámci rodinné politiky spíše patří do politiky zaměstnanosti. Tento problém nejlépe dokumentuje vytyčený požadavek v rámci lisabonského procesu, aby do roku 2010 byla třetina dětí ve věku 0-3 let umístěna v nějakém zařízení péče o děti.

Předchozí vláda ČR se problematikou nízké porodnosti intenzivněji zabývala a přijala některá opatření v souladu s potřebami mladých rodin s dětmi. Soustředila se především na zvýšení finančních dávek směřovaných rodinám a zlepšování podmínek rodičovské dovolené. Za důležité lze považovat schválení dvou vládních dokumentů: Národní koncepce rodinné politiky ČR v roce 2005 a Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009. V současné době je koncepce rodinné politiky ČR aktualizována v souladu s programovým prohlášením nové vlády. Cílem je vytvořit moderní flexibilní rodinnou politiku s akcentem svobodné volby.

Nedávno přijaté reformy v ČR naznačují jistou změnu přístupu státu vůči rodinám s dětmi. Současná vláda chce pokračovat v podpoře rodin s dětmi, avšak jiným způsobem. V souladu s liberálními principy své politiky prosadila omezení sociálních dávek, čímž chce zabránit vytváření finanční závislosti rodin na státu. Daňovou reformou chce posílit ekonomickou autonomii rodin a ponechat rodinám více peněz. Nicméně omezení státních dávek se týká dvou důležitých nástrojů finanční podpory rodin: porodného a přídavku na dítě. Výše porodného se sníží a okruh rodin, které budou pobírat přídavky na dítě, se zúží. Daňová reforma s sebou navíc nese zrušení společného zdanění manželů, tj. výhody, které nejvíce využívali rodiče na rodičovské dovolené. Z demografických výzkumů vyplývá, že zrušení již existujících výhod má častěji větší (negativní) efekt ve srovnání s nízkým (pozitivním) efektem, který je možno vysledovat po zvýšení finanční pomoci rodinám. Z tohoto důvodu lze očekávat, že pro určitou část populace bude snížení finanční podpory státu vést k omezení počtu dětí v rodině.

Změna charakteru státní podpory rodin se odráží v odlišných prioritách, jak zajistit vhodné podmínky pro mladé lidi, aby mohli zakládat rodiny. Může se tak vytvořit prostor pro přijímání a rozvoj jiných opatření, které mohou lépe uspokojit odlišné potřeby nastupující mladé generace. Především se jedná o různé formy podpory skloubení zaměstnání a péče o rodinu. V ČR byla po roce 1989 pozornost soustředěna pouze na rozvoj opatření týkající se rodičovské dovolené. Cílem bylo umožnit ženám zůstat co nejdéle doma s malými dětmi. Současně s tím však byly opomenuty jiné formy péče o děti, které jsou v ostatních státech běžně využívané. Součástí již přijaté reformy je zavedení flexibilního systému rodičovské dovolené. V souladu s evropským trendem je vytvoření tří možností čerpání rodičovského příspěvku. Rodiče se budou moci flexibilně rozhodnout o době návratu do zaměstnání, aniž by finančně ztráceli. Zásadní změnou je zavedení tzv. rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku (ve výši 11 400 Kč do 2 let věku dítěte). Toto opatření je zamýšleno pro ženy, které se chtějí vrátit do práce dříve než po třech letech. Existují studie, které ukazují, že optimální doba rodičovské dovolené a to jak z hlediska blaha dítěte, tak z hlediska vlivu na pracovní kariéru rodiče, se pohybuje kolem 2 let. Delší rodičovská dovolená pak významně zvyšuje tzv. náklady ztracených příležitostí. V dalším kroku vláda slibuje rozšíření spektra služeb v předškolní péči (firemní mateřské školky, individuální péče nerodičovskou osobou) a zavedení slevy na dani z příjmu rodičů, kteří si platí chůvy.

Změny, které byly nastartovány, jsou z hlediska celkového kontextu vládní politiky pochopitelné, přesto mohou být širší veřejností vnímány negativně a mohou vést k dočasnému zhoršení populačního klimatu. Lze předpokládat zastavení růstu úhrnné plodnosti, který byl nastartován v roce 2004. Nicméně pokud bude vláda přijímat nová opatření na podporu rodin v souladu se svými dalšími záměry a neustrne jen na omezování toho, co je vládní politice nevyhovující, pak lze očekávat, že mladší generace žen budou mít v průměru více dětí než generace z první poloviny 70. let.[[7]](#footnote-7)

## Vývoj rodiny v současné společnosti

Rodina je prostorem, ve kterém dochází k formování osobnosti člověka, prostorem tvorby lidského kapitálu, výchovy a růstu budoucích generací. Jako taková je bezesporu základní a nejvýznamnější jednotkou naší společnosti. Na její prosperitě závisí udržitelný rozvoj naší společnosti, rozvoj kulturní, sociální i ekonomický. Přesto lze konstatovat, že česká rodina slábne. Spolu s ní dochází k oslabování soudržnosti jejich jednotlivých členů; postavení žen a dětí je zranitelnější než dříve, a to až do té míry, že některé děti se nenarodí vůbec – a jiné se sice rodí, ale do poměrů, které je předem obírají o životní šance, kterých se dostává jejich šťastnějším vrstevníkům. Českého státu jakoby se od doby jeho vzniku tento znepokojivý vývoj vůbec netýkal; teprve v posledních letech se začínají ve veřejné a sociální politice prosazovat snahy o změnu tohoto nepříznivého stavu, o zvrat uvedených negativních tendencí. Tyto snahy jsou motivovány uvědoměním si skutečnosti, že bez fungující rodiny, realizující své základní sociální funkce, je ohrožena samotná existence dané společnosti. Jinými slovy řečeno: bez soudržné rodiny nebude soudržná společnost a lidé budou méně spokojeni se svým životem; nesoudržná společnost bude rozkládána vnitřními tenzemi (včetně politických konfliktů) a bude se muset potýkat s nepřiměřeně vysokými dodatečnými náklady v rovině ekonomické, sociální i emocionální. Oslabování funkčnosti a role rodiny, které po roce 1989 způsobilo na jednu stranu mnoho „protirodinných“ tlaků (tlak médií, tlak na konzumní orientaci a flexibilní a disponibilní pracovní sílu) a nových rizik (chudoby, nezaměstnanosti), bylo na druhé straně ovlivněno také postupnými změnami rozdělení rolí muže a ženy v rodině, zejména oslabenou rolí muže jako živitele a otce. Z hlediska postavení žen na trhu práce došlo ke změnám ve smyslu jejich větší emancipace, nicméně toto postavení je i nadále, zejména v souvislosti se zastáváním role matky a pečovatelky, znevýhodněné. Proto je podíl žen mezi nezaměstnanými vyšší. Rovněž jejich výdělky, přes to, že vykonávají stejnou práci jako muži, jsou nižší. Stávající situaci dokresluje i vysoká úroveň rozvodovosti a vysoký podíl neúplných rodin s nezaopatřenými dětmi. Solidarita bezdětných s rodinami pečujícími o děti se vytrácí z postojů lidí i z podmínek vytvářených pro život rodin státem.

Ve většině evropských zemí a stejně tak i v ČR hraje jednu z hlavních rolí v problematice fungování rodin slučitelnost rodičovské a profesní role, a to zejména v rodinách s dětmi, jejichž rodiče dosáhli vyššího vzdělání. Nastavené podmínky v ČR komplikují dobrou slučitelnost těchto rolí. Na jedné straně možnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen umožňuje oběma pohlavím prakticky stejně slibné zahájení profesní kariéry, na druhé straně se obecně předpokládá její kontinuitní vývoj u mužů a diskontinuitní vývoj u žen. Tento fakt sám má patrně velký vliv na vzrůstající procento dobrovolné bezdětnosti a prokazatelný negativní vliv na rozhodování se pro dítě vyššího pořadí, zvláště u žen se sekundárním a terciárním vzděláním.

Systém finanční podpory rodiny zatím u nás jen málo zohledňuje zvyšující se „hodnotu ušlých příležitostí“ spojenou s péčí a výchovou dětí a pomíjí motivaci pro narození dítěte vyššího pořadí. Podpora rodin ze strany státu, včetně státní správy a samosprávy na úrovni krajů a obcí, je u nás deficitní jak z hlediska koncepčního, tak i institucionálního pojetí. Velké nedostatky lze najít především v oblasti služeb pro rodiny, které jsou většinou zajišťovány v rámci samostatné působnosti obcí a krajů a ve sféře nestátních neziskových organizací. Neexistuje systém daňového zvýhodnění těchto služeb ani systém jejich podmínečného hrazení pro definované sociální skupiny. Neexistuje jasný právní rámec a systém státní garance kvality a ochrany klientů těchto služeb. Podpora bydlení mladých je sice tématika těžící ze zvýšeného zájmu státu i dalších subjektů, přesto se většina mladých lidí a rodin s dětmi s nízkými a středními příjmy potýká s finanční nedostupností vlastnického i nájemního bydlení a s vysokými náklady na bydlení vůbec. Tato skutečnost nepříznivě působí na rozhodnutí o založení rodiny. Lze vysledovat souvislost mezi realizovanými opatřeními v oblasti podpory rodiny některých evropských států a pozitivními výsledky v podobě nižšího demografického zadlužování budoucnosti.

Je třeba dosáhnout obecného konsensu ohledně hodnoty rodiny a rodičovství. Rodina a rodičovství musí přestat být vnímány jen jako soukromá záležitost do té míry, že tento postoj legitimizuje lhostejnost státu (společnosti) k zájmům a potřebám rodin s dětmi a k nepochopení jejich významu pro budoucí prosperitu české společnosti. Rodina by měla být chápána jako zdroj lidského kapitálu, který je pro další rozvoj státu naprosto nezbytný. Je nezbytné přijmout opatření ke zvýšení prestiže rodiny a rodičovství, a to také s ohledem na zvětšující se význam, který je dnes přikládán profesní realizaci. Je třeba docílit změny v neopodstatněném přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům (rodičům) jako k méně perspektivním či spolehlivým ve srovnání s bezdětnými zaměstnanci. Dítě musí přestat být chápáno jako překážka pracovního uplatnění rodičů. Zaměstnavatelé by měli respektovat současné a potenciální rodičovství a realizaci legitimního práva svých zaměstnanců/zaměstnankyň mít dítě. Změna v nazírání zaměstnavatelů na rodičovství by spolu s realizací dalších opatření měla vést k postupnému odstranění, nebo alespoň snížení diskriminace na trhu práce z důvodu rodičovství.

Péče o dítě a domácnost musí být postavena co nejvíce na roveň výkonu zaměstnání. Není nadále akceptovatelné pohlížet na rodiče celodenně pečující o děti a domácnost jako na ty, kteří tímto jen ztrácí svou kvalifikaci a doma jen „odpočívají.“ Toto se musí v neposlední řadě projevit i ve finančním ohodnocení takové péče.

**Z hlediska hodnoty rodičovství je třeba se v rámci rodinné politiky zaměřit na tyto oblasti:**

* podpora finančního ocenění rodin,
* podpora prorodinného klimatu ve společnosti,
* podpora vytváření bezpečného životní prostředí pro rodiny s dětmi,
* popularizace rodičovství ve společnosti a výzkum v oblasti rodiny.

## Finanční podpora rodiny

Každá státní sociální dávka vzniká na základě společensky uznané potřeby. V důsledku společenských změn a nových pohledů na potřeby rodiny vyžaduje každá tato dávka průběžné prověřování a zjišťování, zda se nemíjí cílem nebo zda nevyvolává jinou, nezamýšlenou reakci. Finanční pomoc rodinám s nezaopatřenými dětmi se odehrává ve třech hlavních oblastech. Jde o rodinné dávky, daňovou oblast a obdobně jako u mladých bezdětných i podporu při pořizování bydlení. Rodinné dávky jsou důležitým zdrojem příjmů zejména pro rodiny v raném věku dítěte. Je v nich vyjádřena snaha státu zmírnit rozdíly v životní úrovni domácnosti bezdětných občanů a rodičů, kteří vynakládají svůj čas i prostředky na výchovu příští generace. Proto je také významná část rodinných dávek spojena s narozením dítěte a obdobím jeho prvních let, kdy je rodina často zabezpečena jen jedním pracovním příjmem z důvodu péče o dítě. Ženám v pracovním poměru je z nemocenského pojištění hrazena dávka poskytovaná při mateřské dovolené, dále v důsledku převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství v případě, že v důsledku tohoto převedení dosahuje nižšího započitatelného příjmu, než na dosavadním pracovním místě. V případě, kdy je žena z důvodu rizikového těhotenství uznána lékařem práce neschopnou, pobírá při splnění zákonem stanovených podmínek nemocenskou dávku. Porodné a rodičovský příspěvek jsou poskytovány ze státní sociální podpory.[[8]](#footnote-8)

### Daňové zvýhodnění rodin

Velmi důležitou formou finanční pomoci mladým rodinám je daňová podpora. Daňové zvýhodnění rodin s dětmi není vnímáno jen jako nástroj pomoci sociálně slabým. Daňová opatření rodinné politiky jsou vázána na pracující osobu, čímž podporují vlastní ekonomickou aktivitu rodinných příslušníků a ponechávají více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu. Daňová podpora tak podporuje soběstačnost rodiny a její co možná nejmenší závislost na sociálních dávkách. Vedle toho také snižuje náklady na administraci výplaty případných ekvivalentních dávek. Slabinou daňové podpory je obtížná predikce jejich dopadů oproti dávkám plynoucím ze sociálního zabezpečení. V současné době je daňová podpora rodin realizována pouze u daní z příjmů fyzických osob. Patří sem odpočet na manžela/manželku (pokud tato osoba nemá vlastní příjmy přesahující nezdanitelnou částku a neuplatňuje společné zdanění manželů), společné zdanění manželů (s podmínkou výživy alespoň jednoho dítěte žijícího s nimi v domácnosti) a daňové zvýhodnění na dítě (tj. sleva na dani za každé dítě), které nahradilo odpočet na vyživované dítě. Společné zdanění manželů (platné od 1. 1. 2005) je využíváno od roku 2006 při daňovém přiznání za rok 2005. Společné zdanění manželů akcentuje chápání rodiny jako jednoho ekonomického subjektu. Maximální výhodu z něho plynoucí mají manželé s velkými rozdíly v příjmu. Nově zavedené daňové zvýhodnění na dítě má větší význam pro poplatníky s menším základem daně. Je tak oproti stávající úpravě výhodnější pro ty poplatníky, kteří jsou zdaňováni nižší sazbou.[[9]](#footnote-9)

### Mateřská dovolená

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM) lidově označovaná „mateřská dovolená“ je jednou z dávek nemocenského pojištění.[[10]](#footnote-10) Základní podmínkou nároku na PPM je účast na pojištění (tj. např. trvání pojištěného zaměstnání) v době nástupu na PPM. Nástupem na PPM se rozumí den, jenž si pojištěnka sama určí v období od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, popř. se jím rozumí den porodu, ke kterému došlo před nástupem na PPM. Jestliže si pojištěnka den nástupu na PPM v tomto období neurčí, rozumí se dnem nástupu na PPM počátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

Nárok na dávku má i žena, která nastoupí na PPM po skončení pojištění v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta pro případy uplatnění nároku na peněžitou pomoci v mateřství u žen, jejichž pojištění skončilo v době těhotenství, činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění; pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Pokud pojištění zaniklo mimo dobu těhotenství, činí ochranná lhůta 7 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění (pokud pojištění trvalo alespoň po tuto dobu). Ochranná lhůta však neplyne z některých pojištěných činností (např. z dohod o provedení práce, ze zaměstnání malého rozsahu).

Za výraznou a pozitivní změnu systému lze považovat, že nárok na PPM má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a to na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Další podmínkou nároku na tuto dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM.

Do doby účasti na nemocenském pojištění se pro nárok na PPM započítává:

* doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno,
* a doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a zároveň po odnětí tohoto důchodu vznikla, popř. dále trvala pojištěná činnost, za předpokladu, že se výše uvedené doby nekryjí s pojištěnou činností.

Doba poskytování dávky se označuje tzv. „podpůrčí dobou“ u PPM začíná dnem nástupu na PPM. Podpůrčí doba činí 28 týdnů u pojištěnky, která porodila, a to i v případě, že se jedná o zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená či z jiných vážných důvodů osamělá. U pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí činí podpůrčí doba 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. U pojištěnce, pokud převzal dítě do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle ustanovení[[11]](#footnote-11) činí podpůrčí doba nejdéle 22 týdnů. Pokud tento pojištěnec pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 31 týdnů, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. Do této doby se v některých případech započítává doba, po kterou pobírala PPM matka dítěte, kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně matce. U pojištěnky, která porodila, však nesmí být podpůrčí doba u PPM kratší než 14 týdnů, a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů od data porodu.

Výše PPM činí 70% redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Denní vyměřovací základ se u PPM zjistí tak, že se započitatelný příjem (tj. veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; nejčastěji se bude jednat o úhrn hrubé mzdy za kalendářní měsíce) zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Takto stanovený denní vyměřovací základ podléhá redukci, která se u PPM provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Výši redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhlašuje MPSV ČR sdělením.

Tabulka 1 Redukční hranice od 1. 1. 2017

|  |  |
| --- | --- |
| 1. redukční hranice | 942 Kč |
| 2. redukční hranice | 1 412 Kč |
| 3. redukční hranice | 2 824 Kč |

*Zdroj:* [*http://www.cssz.cz/cz*](http://www.cssz.cz/cz)

### Rodičovská dovolená

Rodičovský příspěvek lidově označovaná „rodičovská dovolená„ je upraven zákonem o státní sociální podpoře.[[12]](#footnote-12) Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, rodič si může volit výši a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá, nebo ho pobírá.

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

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

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

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

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

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

Celodenní osobní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v kalendářním měsíci, v němž:

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

Rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

* dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
* dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
* zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
* dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV,
* rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje.

Příjem rodiče není sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

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

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

Pokud byl rodiči vyplacen rodičovský příspěvek a přitom nesplnil podmínky pro výplatu příspěvku, je rodič povinen vrátit příslušnému úřadu vyplacené částky za období, kdy mu rodičovský příspěvek nenáležel.[[13]](#footnote-13)

### Podpora při ošetřování člena rodiny

Podpora při ošetřování člena rodiny je upravena zákonem o nemocenském pojištění.[[14]](#footnote-14) Tento institut se označuje jako „ošetřovné“. Nárok na ošetřovné má pouze zaměstnanec, který ze zákonem uznaných důvodů nemůže vykonávat práci a přichází tím o příjem z pojištěné činnosti.[[15]](#footnote-15) Z toho také vyplývá, že ošetřovné nenáleží z ochranné lhůty. Explicitně je také stanoveno,[[16]](#footnote-16) že ošetřovné nenáleží, pokud zaměstnanec sice ošetřuje nebo pečuje o dítě, ale jiná osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na peněžitou pomoc v mateřství  či na rodičovský příspěvek (neplatí v situaci, kdy tato jiná osoba nemůže o dítě pečovat pro nemoc, úraz atd.).

Za pozitivní lze označit možnost vystřídat se při ošetřování.[[17]](#footnote-17) To však lze provést u jedné dávky pouze jednou. V takovém případě bude ošetřovné náležet postupně dvěma oprávněným (ošetřujícím osobám), podpůrčí doba nezačíná běžet znovu, ale počítá se od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče. Ke dni převzetí se však posuzuje, zda přebírající zaměstnanec splňuje podmínky nároku na dávku. Změna diagnózy u ošetřované osoby se nepovažuje za nový případ ošetřování.

Podpůrčí doba začíná prvním dnem potřeby ošetřování nebo péče. Dávka se poskytuje standardně 9 kalendářních dnů; pokud je ošetřující osobou osamělý zaměstnanec,[[18]](#footnote-18) který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, náleží mu dávka po dobu 16 kalendářních dnů. Pokud dojde k souběhu nároků na ošetřovné,[[19]](#footnote-19) tedy k situaci, kdy zaměstnanci náleží ošetřovné a v průběhu podpůrčí doby k tomuto ošetřovnému vznikne nárok ještě na další ošetřovné, nevyplácí se druhá dávka, dokud neskončí podpůrčí doba první dávky. Podpůrčí doba u druhé dávky se počítá ode dne, kdy nastala potřeba ošetřování nebo péče. Jde zde o logický důsledek faktu, že ošetřující osobě uchází stále jeden a ten samý příjem bez ohledu na to, kolik osob souběžně ošetřuje.

Dávka se nevyplácí v případě, že jde o dobu, po kterou mělo zaměstnanci trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud potřeba ošetřování (péče) vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno. Dále se dávka nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za jeden kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem a v němž potřeba ošetřování nebo péče trvala. A konečně: pokud se zaměstnanec účastnil stávky a dnem, který následuje po dni, kdy se účastníkem stávky stal nebo pozdějším dnem vznikla potřeba ošetřování (péče), pak po dobu trvání stávky ošetřovné nenáleží.

Nárok na dávku se uplatňuje tiskopisem „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“, popř. tiskopisem „Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)“. První tiskopis se použije při onemocnění dítěte nebo jiného člena rodiny, péči o dítě do 10 let věku z důvodu nařízené karantény nebo proto, že osoba, která jinak o dítě pečuje a onemocněla. Vystavuje jej ošetřující lékař osoby, která onemocněla, v případě nařízení karantény pak orgán ochrany veřejného zdraví. Posuzování potřeby ošetřování je vždy vázáno na zdravotní stav ošetřované osoby. Druhým tiskopisem se uplatňuje nárok na dávku v případě péče o dítě do 10 let z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení, vystavuje jej ve dvou vyhotoveních výchovné zařízení (škola), do které dítě chodí. U obou tiskopisů pak žadatel doplní potřebné údaje a předá příslušný tiskopis (díl tiskopisu) svému zaměstnavateli.

Ošetřovné se dle zákona vyplácí za období, za které bylo osvědčeno splnění podmínek pro nárok na tyto dávky. Proto pro výplatu dávky v prvním výše uvedeném případě musí žadatel ještě doložit trvání potřeby ošetřování. To se dokládá buď IV. dílem „Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)“, který obdrží od ošetřujícího lékaře (orgánu ochrany veřejného zdraví) při ukončení potřeby ošetřování anebo tiskopisem „Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)“, pokud ošetřování trvá delší dobu. Tento tiskopis ošetřující lékař vystavuje i při vystřídání ošetřujících osob (ke dni předcházejícímu dni, od něhož ošetřování přebrala jiná osoba).

V případě vystřídání ošetřujících osob uplatňuje střídající osoba nárok na dávku tiskopisem „Žádost o ošetřovné  osoby, která převzala ošetřování (péči)“. Opět je nutno vyplnit požadované údaje a přiložit buď IV. díl „Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)“, nebo fotokopii kteréhokoli dílu  tiskopisu a  „Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)“ který mu vystaví ošetřující lékař anebo druhé vyhotovení tiskopisu „Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)“. Tiskopis musí podepsat pojištěnec, od kterého se ošetřování přebírá.

# Zajištění péče o malé děti – nové typy a možnosti jejich využívání v ČR

Z pohledu rodinné politiky lze rozlišit dva typy služeb, které slouží podpoře rodiny. Prvním z nich jsou služby sociální povahy, které jsou zaměřeny buď přímo na podporu a pomoc rodině jako celku, nebo, což převažuje, na jednotlivé členy rodiny nacházející se v takové sociální situaci, kterou nedokážou zvládnout vlastními silami, ani za pomoci rodinných příslušníků (dále jen „sociální služby pro rodiny.“). I sociální služby zaměřené na jednotlivé členy rodiny často napomáhají podpoře a fungování rodiny jako celku. Síť sociálních služeb pro rodiny není v jednotlivých regionech v ČR dostatečně vytvořená a rozvíjená. Přetrvávají výrazné regionální odlišnosti v podílu těchto služeb. Po roce 1989 se rozšířilo spektrum nových typů sociálních služeb pro rodiny. Vedle stávajících služeb, např. ústavní péče, rodinných poraden, pečovatelské služby, vznikly nové typy služeb jako například osobní asistence, centra denních služeb, raná péče. Rozvoj služeb zajišťují převážně obce a nestátní neziskové organizace. Od 1. 1. 2003 jsou garancí poskytování většiny sociálních služeb pověřeny v rámci své samostatné působnosti obce a kraje.

Druhým typem služeb pro rodinu jsou služby na podporu fungující rodiny, v rámci nichž lze uvažovat o rozlišení např. na služby zaměřené na podporu rodiny v péči o děti (např. zařízení denní péče o děti do 6 let věku, služby hlídání dětí tzv. nerodičovskou osobou, mateřská centra, družiny), služby zaměřené na podporu funkce a soudržnosti rodiny (např. centra pro rodinu, mateřská centra, rodinné a manželské poradny, volnočasová centra) a služby pomoci s vedením domácnosti (např. údržba domácnosti, rodinné zásobování). Tyto služby mají preventivní podpůrný charakter – mají usnadňovat a posilovat manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny. Spektrum služeb na podporu fungující rodiny je diverzifikované stejně jako spektrum jejich poskytovatelů. Velmi důležité jsou také služby, které slouží k podpoře rodin nepřímo (různé výchovné, osvětové a jiné volnočasové aktivity neziskového sektoru a dalších subjektů), avšak nejsou primárně vnímány jako služby pro rodiny s dětmi. V případě služeb zajišťovaných nestátními neziskovými subjekty, jejichž fungování není dostatečně legislativně ošetřeno, je jediným nástrojem podpory dotační politika, což často omezuje možnosti jejich rozvoje. Rovněž o službách pro fungující rodiny lze konstatovat, že nejsou v jednotlivých regionech (až na výjimky) dostatečně rozvinuty, případně teprve vznikají. Služby pro fungující rodiny začaly být v roce 2005 finančně podporovány prostřednictvím dotačního programu MPSV - „Podpora fungující rodiny“. Kromě této podpory nebyla doposud službám pro fungující rodiny věnována ze strany státu pozornost.

## Oblast služeb pro rodiny s dětmi

Z hlediska rodinné politiky v oblasti služeb pro rodiny je klíčovým cílem zajištění nabídky účinné podpory a pomoci s řešením, co nejširšího spektra problémů, které mohou rodiny zatěžovat a které mohou být tímto způsobem zmírněny. Existence kvalitních dostupných služeb pro rodinu hraje naprosto zásadní úlohu v souvislosti s posilováním ekonomické soběstačnosti rodin. Dílčími cíli poskytování služeb pro rodiny je umožnit členům rodin setrvat nebo se navrátit do jejich přirozeného rodinného prostředí, předcházet sociálnímu vyloučení rodin, podporovat duševní zdraví a psychickou stabilitu rodinných příslušníků jako prevenci rozpadů rodin, řešit konflikty a problémy v partnerském a rodinném soužití ve snaze obnovit soběstačnost a funkčnost rodiny, podporovat ohrožené rodiny, pomáhat rodičům při problémech s výchovou a péčí o děti a usnadnit péči o seniory v rodině. Zvláštní důraz je kladen na služby pro rodiny s nezaopatřenými dětmi, rodiny se seniorem a nesoběstačným členem a rodiny seniorů. Rodina v těchto fázích rodinného cyklu potřebuje více než v jiných fázích jak materiální, tak nemateriální podporu a pomoc. Výzvou pro rodinnou politiku je rozvoj služeb zaměřených na podporu fungující rodiny, které pomáhají zvládat rodičům sladění jejich rodičovských a pracovních povinností, rozvíjet a posilovat vztahy rodičů a dětí a doplňovat výchovu a péči v rodině volnočasovými aktivitami. V české rodině jsou nejčastěji zaměstnáni oba rodiče, a to v naprosté většině na plné pracovní úvazky. Navzdory této skutečnosti je, i přes určité změny v postojích, rodina běžně založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny a na ženě spočívá v převážné míře péče o děti a domácnost. Ženy se stále více uplatňují společensky a profesně, avšak zvyšování angažovanosti mužů v rodině kopíruje tuto změnu neadekvátně. Vzhledem k výrazné orientaci společnosti na výkon, se nároky na pracovní nasazení jak zaměstnanců, tak zaměstnankyň stupňují. V ČR není oproti jiným evropským zemím téměř využívána práce na částečný pracovní úvazek, což je mezi jinými dáno i její ekonomickou neatraktivitou. Nedostatečně jsou využívány formy práce z domova, pružná pracovní doba a další prostředky napomáhající větší slučitelnosti profesních a rodinných rolí. (Je ale třeba konstatovat, že nevýhodou takovýchto typů práce je problematičnost získat zpět práci na celý úvazek v době, když pomine nutnost zkráceného úvazku /kvůli péči o děti nebo o jinou závislou osobu/, dále také nižší příjem, menší šance profesního postupu nebo získání vyšší kvalifikace.) Zákonná práva, např. právo neomezeně si přivydělávat při pobírání rodičovského příspěvku, bývají v praxi obtížně využitelná.

Další problematickou skutečností je v ČR praktická neexistence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti do tří let věku dítěte, které jsou jedním z důležitých předpokladů slučitelnosti profesních a rodinných rolí. O zájmu rodičů využívat více tyto služby vypovídá fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25 % dětí mladších 3 let.[[20]](#footnote-20) Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky. Péče o děti starší tří let je v ČR zabezpečena prostřednictvím husté sítě mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo přijímání dětí do zařízení). Školní družiny a kluby jsou též značně rozšířeny a napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu.

Výše uvedené skutečnosti tak logicky staví mladé rodiče před rozhodnutí, zda mít dítě či více dětí nebo se věnovat profesní aktivitě. Přitom platí, že čím vyšší je vzdělání ženy, tím bývá pro oba rodiče toto rozhodnutí komplikovanější. Cílem je umožnit rodičům sloučit jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. K tomu je třeba zvolit opatření, u nichž by hlavním kritériem neměl být jen profesní zájem rodičů, ale vyvážené zohlednění zájmů rodičů i dětí. Ve společnosti je nutné vytvořit takové podmínky, aby občané mohli svobodně realizovat svá přání týkající se založení nebo rozšíření rodiny a výchovy dětí bez toho, aniž by je museli významně revidovat z hlediska nároků na výkon svého povolání. Je třeba působit na změnu společenského klimatu, kdy jsou rodiče vnímáni jako méně perspektivní zaměstnanci a dítě jako překážka jejich plného pracovního uplatnění. Zároveň zaměstnanci či zaměstnankyně rodiče nezaopatřených dětí nesmí být nuceni slevovat z výkonu svého rodičovství za účelem podání maximálního možného výkonu v zaměstnání.

V zájmu udržení profesního růstu a nabytých profesních kvalit a zkušeností je nutné rodiči v případě jeho zájmu umožnit, aby si v průběhu péče o malé dítě udržel kontakt se zaměstnáním a mohl se dál profesně rozvíjet. Zaměstnanci, kteří si udrží profesní kvalifikaci i po dobu péče o dítě, případně si ji zvýší, nebudou pro zaměstnavatele představovat riziko neefektivní „investice“. Vytvoření lepších předpokladů pro slučitelnost profesních, a rodinných rolí by se v konečném důsledku mělo odrazit ve snížení obtížnější zaměstnatelnosti především žen a v neposlední řadě také v podpoře ekonomické soběstačnosti rodin.[[21]](#footnote-21)

## Nové typy a možnosti péče o malé děti v ČR

### Dětské skupiny

Dětská skupina je poměrně nová a další forma péče o předškolní děti v ČR. Legislativně je vznik dětské skupiny upraven zákonem č. 247/2014 Sb.,o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Zákon o dětské skupině nabyl účinnosti dnem 29. 11. 2014. Zákon umožňuje zaměstnavatelům zřídit či pořídit pro své zaměstnance zařízení pro děti od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Tuto službu může poskytovat nezisková sféra oblasti předškolní péče o děti. Nadále tedy vedle sebe existují mateřské školy, provozovny živností zabývající se různou formou o péči o děti, dětské skupiny a další nezisková zařízení pro děti předškolního věku. Dětská skupina vznikla jako důsledek nedostatků míst nejen v mateřských školách, ale především v zařízeních typu jesle, sloužících pro nejmenší děti.

Dětskou skupinou se rozumí pravidelná péče o děti výše uvedeného věku v kolektivu, poskytovaná mimo domácnost.[[22]](#footnote-22) Novelou tohoto zákona byl pobyt dítěte upřesněn na minimálně 6 hodin denně. Na rozdíl od mateřské školy, není dětská skupina součástí vzdělávacího systému.

Tedy službou péče o dítě v dětské skupině se stává činnost až na základě zápisu do evidence poskytovatelů MPSV. Poskytovatelem služby se může stát zaměstnavatel pro své zaměstnance, případně službu může poskytovat i již zřízené neziskové zařízení.[[23]](#footnote-23)

Oprávnění k poskytování služby „dětská skupina“ vzniká zápisem do evidence poskytovatelů vedené MPSV. Formulář žádosti lze nalézt na jejich webových stránkách – [www.mpsv.cz](file:///C:\Users\Irma\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\90O20C3K\www.mpsv.cz). Vedle dokumentů stanovených zákonem o dětské skupině (uvedených v § 16), je třeba doložit závazné stanovisko místně příslušné hygienické stanice. Toto stanovisko je dokladem, že zařízení splňuje hygienické požadavky na prostory, stravování a provoz pro dětskou skupinu.

Odborná způsobilost pečující osoby v dětské skupině upravena výčtem kvalifikovaných povolání,[[24]](#footnote-24)které upravují právní normy, jež jsou v gesci Ministerstva školství, Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí. Z uvedeného vyplývá, že stanovisko k posouzení odborné kvalifikace těchto povolání je oprávněné vydat pouze to ministerstvo, jehož právní norma takové povolání upravuje. Ministerstvu práce a sociálních věcí přísluší tedy pouze ověření odborné kvalifikace sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky. Pro všechna další povolání, zda jedinec splňuje odbornou způsobilost k výkonu takového povolání, může posoudit a stanovisko vydat pouze příslušné ministerstvo.

V České republice značně narůstá zájem o dětské skupiny. Ministerstvo práce jich k 1. červenci 2017 evidovalo 314 s kapacitou 4000 míst. Resort plánuje, že v září vypíše další dotace pro provozovatele těchto zařízení. Firmy, úřady nebo třeba spolky po celé zemi si rozdělí 1,16 miliardy korun převážně z evropských peněz. Dětské skupiny jsou méně náročné na provoz než klasické školky.[[25]](#footnote-25)

### Péče o malé děti chůvou

Péči chůvy dávají zpravidla přednost rodiče nejmenších dětí - zejména u dětí do jednoho roku, nejčastěji do věku dvou až tří let. Volí ji především ti, kteří minimálně do určitého věku dítěte upřednostňují individuální přístup v péči o ně (mimo kolektivní zařízení) a/nebo vzhledem ke svému životnímu stylu či nárokům zaměstnání vyžadují flexibilitu služeb, jakou jim zařízení péče o děti nemůže poskytnout.

Najímání chův se u nás bohužel zatím odehrává převážně v rámci šedé zóny ekonomiky, důvodem jsou zejména výrazně nižší ceny na neoficiálním trhu, a to v kontextu příjmové situace rodin, preference co nejnižších cen a vysoké míry tolerance práce na černo v české společnosti. Povolání chůvy nemá v České republice dlouhou tradici, a i když někteří rodiče při výběru chůvy upřednostňují profesionálky, které se mohou prokázat mj. příslušným vzděláním, v části české veřejnosti je stále zakořeněna představa, že chůva nepotřebuje žádnou zvláštní kvalifikaci, neboť „péči o dítě zvládne přece každý“.

Profese chůvy je od roku 2012 definována v Národní soustavě povolání. V rámci odborného směru Služby provozní a osobní jsou do tohoto povolání zařazeny dva typy:

* Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky pečuje o dítě nebo děti v soukromé domácnosti podle pokynů rodičů, kterým je za svou práci zodpovědná.
* Chůva pro dětské koutky samostatně a krátkodobě pečuje o děti ve speciálním oddělení zřizovatele dětského koutku. Jejím hlavním úkolem je zajištění vhodné hry pro děti různých věkových kategorií a dbát na bezpečnost dětí.

Podle Národní soustavy povolání poskytuje nejvhodnější odbornou přípravu pro pozici chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky:

* střední vzdělání s maturitní zkouškou ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče, střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče,
* střední vzdělání s maturitní zkouškou ve skupině oborů zdravotnictví a střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) ve skupině oborů zdravotnictví, střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení).

Pro pozici chůva pro dětské koutky jsou nároky na odbornou přípravu nižší - nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje střední vzdělání s maturitní zkouškou a střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení). Ve srovnání s předchozí pozicí tedy Národní soustava povolání pomíjí odborné středoškolské vzdělání v souvisejících oborech. Profesní kvalifikaci pro činnost chůvy lze rovněž získat složením zkoušky (podle zvláštního kvalifikačního standardu Národní soustavy kvalifikací), u níž je odborná způsobilost prokazována znalostmi a zkušenostmi získanými praxí či absolvováním vzdělávacích kurzů. Ke zkoušce se může přihlásit každý, kdo splňuje základní podmínky stanovené zákonem[[26]](#footnote-26) o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Podmínky jsou následující:

* věk minimálně 18 let,
* základy vzdělání nebo účastník rekvalifikace,
* uchazeč nesmí mít logopedickou vadu.

Pro předcházení budoucím nedorozuměním a konfliktům se doporučuje uzavřít smlouvu mezi rodiči a chůvou. Ve smlouvě je vhodné vymezit konkrétních práva, povinnosti a podmínky, za nichž bude péče probíhat. Rozsah, podmínky a způsob péče by proto měly být ve smlouvě upraveny co nejpodrobněji. Výhodnější je sepsání písemné smlouvy než ústní dohoda - písemná smlouva obě smluvní strany chrání a poskytuje jim jistotu. Smlouva by měla být uzavírána a podepsána oběma rodiči, aby bylo zajištěno, že její obsah a dohoda s chůvou vyhovuje oběma. Text smlouvy musí být srozumitelný, jednoznačný a vyhovovat všem podepsaným.

# Překážky ve slaďování profesního a rodinného života

Obecně lze definovat tyto nejčastější překážky ve slaďování rodinného a pracovního života:

* nedostatek míst ve školkách,
* nízký počet jeslí,
* délka rodičovské dovolené,
* minimum flexibilních forem práce a částečných úvazků.

Dalším neméně důležitým faktorem je zakořeněný předsudek v české společnosti, že o děti se musejí starat pouze ženy.

## Nedostatek míst v předškolních zařízeních

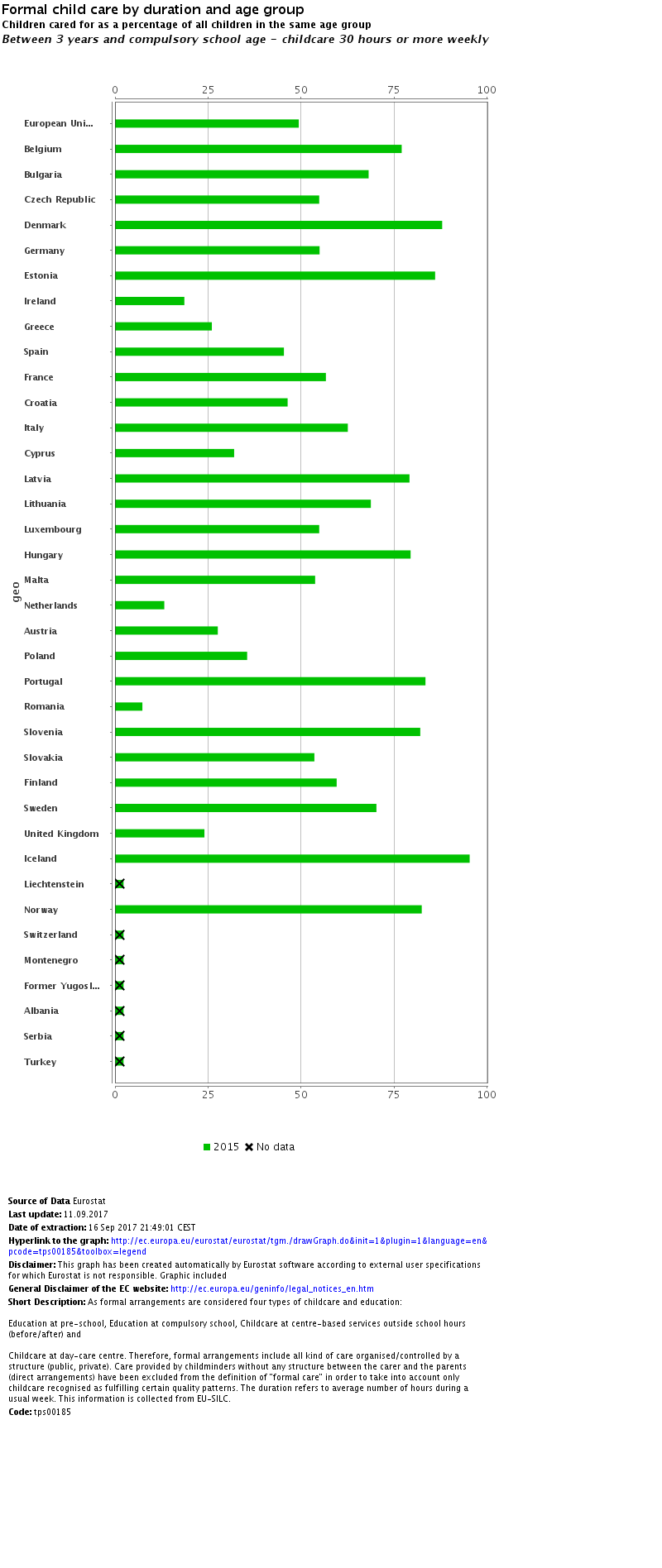
Jak již v minulosti několikrát zdůraznila Evropská komise, matky s malými dětmi naráží v České republice při opětovném zaměstnání na nedostatek míst v předškolních zařízeních a nízký počet jeslí, které by o děti mohly pečovat, když ony budou chodit do práce.

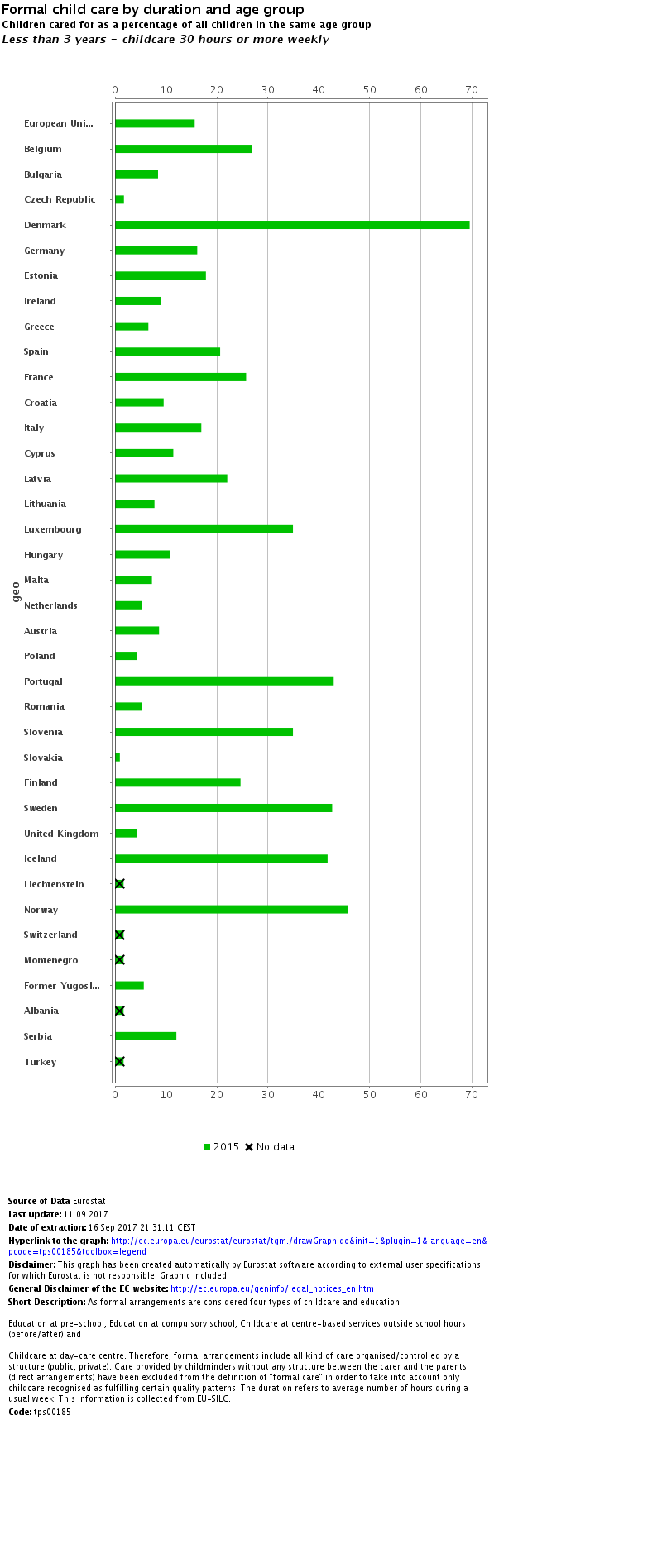
Díky rozdílným politikám v jednotlivých zemích v EU se liší i podíly (procenta) dětí do 3 let věku a od 3 let do 6 let věku, které navštěvují zařízení poskytující formální péči. Tyto rozdíly kopírují typy sociálních států, resp. rodinných politik. V některých zemích jsou přesvědčeni, že pro dítě je nejlepší rodinná péče nejméně do 3 let věku nehledě na ekonomické zájmy státu. Tento přístup je například prosazován v České republice. V některých zemích (např. Norsko, Švédsko) je považováno za lepší, když dítě navštěvuje zařízení formální péče, ve kterých může rozvíjet své dovednosti a schopnosti v kolektivu. Takovéto rozdělení je promítnuto v grafu č. 1 a 2.

Poslední aktuální údaje z EUROSTATu jsou k roku 2015, kdy z grafu č. 1 vyplývá, že průměrně v Evropské unii je 15,6 % dětí do 3 let věku v zařízeních poskytující formální péči s dotací 30 a více hodin týdně. Nejhůře je v tomto ohledu právě Česká republika se 1,7 % a Slovenská republika s 0,9 %. Nejvíce dětí do 3 let je v zařízeních poskytující formální péči v Dánsku   
s 69,6 %, 40 % překročilo Norsko, Portugalsko, Švédsko a Island.

Z grafu č. 2 vyplývá, že v roce 2015 v Evropské unii je průměrně 49,4 % dětí ve věku od 3 do 6 let v zařízeních poskytující formální péči s časovou dotací 30 a více hodin týdně. Nejhůře je v tomto ohledu Rumunsko se 7,3 % a Nizozemí s 13,2 %. Česká republika s 54,9 % a Slovenská republika s 53,6 % dětí ve věku od 3 do 6 let v zařízeních poskytující formální péči je lehce nad evropským průměrem. 90% hranici překročil pouze Island. Další evropské země, které mají vysoký podíl (více jako 80 %) dětí v zařízeních poskytující formální péči, jsou Dánsko, Estonsko, Portugalsko, Norsko, Slovinsko.

Jeslí pro děti mladších 2 let je velmi málo a jsou převážně soukromé, proto před rokem 2014 byla snaha tento nedostatek kompenzovat legislativním zakotvením dětských skupin, viz kapitola 4.2.1 v této studii. Zřizovatelé mateřských škol v poslední době se snaží rozšiřovat kapacitu míst v MŠ přístavbou ke stávajícím objektům, což umožní umístit více dětí a rodiče budou mít větší šanci vrátit se zpět do pracovního procesu.

Graf 1 Děti do 3 let věku ve formálních zařízeních péče o děti s časovou dotací 30 a více hodin týdně v roce 2015

*Zdroj: EUROSTAT (2015)* [*http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home*](http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home%20)

Graf 2 Děti od 3 do 6 let věku ve formálních zařízeních péče o děti s časovou dotací 30 a více hodin týdně v roce 2015

Zdroj: EUROSTAT (2015) <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>

## Délka rodičovské dovolené

Další překážkou je délka rodičovské dovolené v České republice, která je v celé Evropě jedna z nejdelších. U nás trvá rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte s možností zůstat s dítětem doma ještě o rok déle a pobírat při tom rodičovský příspěvek. Za tuto dobu neztrácejí ženy nejenom kvalifikaci, ale i se jim snižuje sebevědomí.

V evropských zemích je velký rozdíl v délce rodičovské dovolené v jednotlivých. Nejkratší je v Řecku, Velké Británii, Belgii, Irsku v délce 12−14 týdnů a nejdelší v ČR, Polsku, Maďarsku, Francii, Španělsko a na Slovensku v délce 2−4 roky, viz tabulka č. 2.

Tabulka 2 Přehled rodičovské dovolené ve vybraných zemích Evropy

|  |  |
| --- | --- |
| Země | Délka |
| Belgie | 3 měsíce |
| Česká republika | 2−4 roky |
| Dánsko | 52 týdnů |
| Finsko | 158 dnů |
| Francie | 3 roky |
| Chorvatsko | 8 let |
| Irsko | 3 měsíce |
| Itálie | 10 měsíců |
| Lucembursko | 6 měsíců |
| Maďarsko | 2−3 roky |
| Německo | 12 měsíců |
| Nizozemí | 3 měsíce |
| Polsko | 4 roky |
| Portugalsko | 2 roky |
| Rakousko | 2 roky |
| Řecko | 3,5 měsíce |
| Slovenská republika | 3 roky |
| Španělsko | 3 roky |
| Švédsko | 480 dní |
| Velká Británie | 13 týdnů |

*Zdroj: internet*

Lada Wichterlová, projektová manažerka Gender Studies, která se podílí na projektu Celoživotní ekonomické dopady mateřství, upozorňuje na zajímavý fenomén v ČR: „V českém prostředí velmi často dochází k tzv. řetězení rodičovských dovolených, kdy druhá přímo navazuje na první, třetí na druhou a tak dále. České ženy tak zmizí z pracovního trhu na skutečně dlouhou dobu.“

## Flexibilní forma práce a částečné úvazky

Při slaďování profesního a rodinného života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce (MPSV, 2008).

**Dle zákoníku práce lze sjednat:**

* pružnou pracovní dobu,
* kratší a změněnou pracovní dobu,
* práci na dálku,
* práci z domova částečně nebo úplně,
* konto pracovní doby a
* dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

**Dále lze za flexibilní formu práce považovat např.:**

* sdílení pracovního místa více zaměstnanci,
* stlačený pracovní týden,
* víkendovou práci,
* flexibilní začátek pracovního dne,
* volnou pracovní dobu a další.

### Sdílení pracovního místa více zaměstnanci

Mezi moderní flexibilní formy práce patří sdílení pracovního místa více zaměstnanci a spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Tzn., že v praxi např. dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, se domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Rozvržení délky záleží na vzájemné dohodě pracovníků, zda bude pracovat každý den polovinu pracovní doby, nebo zda každý bude pracovat 2,5 dne týdně. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo. V prvé řadě musí s tímto zaměstnavatel souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Jelikož zákoník práce tuto formu pracovního úvazku výslovně neupravuje, vznikají výkladové problémy.

### Práce z domova

V tomto případě se jedná o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. Rizikem při práci z domova by mohly být problémy pracovních úrazů, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv.

### Stlačený pracovní týden

Jedná se o variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.

### Flexibilní začátek pracovního dne

Podobá se pružné pracovní době, zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si sami stanovili začátek pracovní doby podle vlastních potřeb a této možnosti pak mohli využít například pro vyřízení svých osobních záležitostí a rodičovských povinností.

### Konto pracovní doby

Konto pracovní doby zase představuje systém, který reaguje na sezonní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.

Čeští zaměstnavatelé si s flexibilními úvazky pro ženy s dětmi momentálně neumí dostatečně poradit možná i proto, že k tomu nejsou příliš motivováni státem. V některých zemích EU fungují různé pobídky pro firmy, např. formou slevy na dani.

Dle posledních údaje v EUROSTATU z roku 2016 je Česká republika v porovnání s jinými evropskými zeměmi ve využívání částečných úvazků s necelými 10 % na spodních místech. Nejlépe si v tomto ohledu vede Nizozemí, kde skoro 75 % žen a mužů pracují na částečné úvazky. Nad 40 % žen a mužů v Rakousku, Německu a Belgii vykonává práci na částečné úvazky. Jak bylo již zmíněno pod 10 % žen a mužů pracuji na částečné úvazky např. v ČR, Polsku, Litvě, Chorvatsku a na Slovensku. Evropský průměr je lehce nad 30 %, více v grafu č. 3.

Graf 3 Procento zaměstnaných žen a mužů na částečný pracovní úvazek ve věkové skupině 15-64 let podle celkového počtu dětí a věku nejmladšího dítěte v roce 2016

*Zdroj: EUROSTAT (2017) a vlastní zpracování kontingenční tabulky*

## Otcovská dovolená

Otcovská dovolená je uzákoněna ve 23 z 28 zemí EU. V celém světě je to kolem 80 zemí. Její délka v EU se pohybuje od jednoho dne v Itálii do 28 týdnů ve Francii. Na konci měsíce února 2017 i u nás Sněmovna schválila novelu zákona o nemocenském pojištění, součástí které je i tzv. otcovská dovolená, která umožní čerpat týden placené dovolené navíc. V praxi to znamená, že otcové, kteří si platí nemocenské pojištění, budou mít možnost čerpat týden placené dovolené v období do 6 týdnu od narození dítěte. Jedná se o dávku z nemocenského pojištění, která bude otcům počítána stejně jako peněžitá pomoc v mateřství (tzv. mateřská), tzn., že otcové dostanou 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. (MPSV, 2017)

Tato dávka stát může vyjít až na 800 mil. korun ročně, s čímž nesouhlasila opozice, ale i část koalice při schvalování, podle které již existuje dostatek nástrojů, aby otcové mohli zůstat po porodu doma.

# Závěr

Studie se zaměřila na oblast slaďování profesního a rodinného života. Pokusili jsme se shrnout obecné pojetí rodinné politiky, jakou roli hraje pojetí sociálního státu ve spojení s typem rodinné politiky.

Popsali jsme, jak vnímá rodinnou politika Evropská unie a Česká republika, jaká jsou konkrétní opatření, jak je možné definovat rodinu a její vývoj. Jaká je finanční podpora rodin formou dávek státní sociální podpory i formou sociálních služeb nabízeních státními institucemi, ale i nestátními neziskovými organizacemi.

V neposlední řadě jsme se zaměřili i na nové formy poskytování péče o děti a to dětské skupiny, které jsou po legislativní stránce v české společnosti známy pouze 3 roky, a na péči o malé děti chůvou. Profese chůvy je od roku 2012 definována v Národní soustavě povolání. V rámci odborného směru Služby provozní a osobní jsou do tohoto povolání zařazeny dva typy - chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky v soukromé domácnosti a chůva pro dětské koutky.

Mezi nejčastější překážky, které brání slaďování profesního a rodinného života, patří nízký počet jeslí, nedostatečný počet míst v předškolních zařízeních, dlouhá rodičovská dovolená a velmi nízké procento využití částečných úvazků, sdílených pracovních míst a nemožnost práce pomocí flexibilních forem zaměstnávání.

Při slaďování profesního a rodinného života hraje důležitou roli spolupráce zaměstnance a zaměstnavatele. Je zde nutný konsenzus obou stran, při řešení celé situace. V neposlední řadě je důležitá pomoc úzké i širší rodiny, která je schopna a má možnosti se o dítě/děti starat, když rodiče musí být v práci. Novinkou je taktéž nová dávka státní sociální podpory, tzv. otcovská dovolená, která umožní otcům mít týden placené dovolené v době do šesti týdnů od narození dítěte a být s ním a matkou doma a pomoc s péčí o něj.

# Seznam grafů

[Graf 1 Děti do 3 let věku ve formálních zařízeních péče o děti s časovou dotací 30 a více hodin týdně v roce 2015 28](#_Toc497133772)

[Graf 2 Děti od 3 do 6 let věku ve formálních zařízeních péče o děti s časovou dotací 30 a více hodin týdně v roce 2015 28](#_Toc497133773)

[Graf 3 Procento zaměstnaných žen a mužů na částečný pracovní úvazek ve věkové skupině 15-64 let podle celkového počtu dětí a věku nejmladšího dítěte v roce 2016 32](#_Toc497133774)

# Seznam tabulek

[Tabulka 1 Redukční hranice od 1. 1. 2017 17](#_Toc497133778)

[Tabulka 2 Přehled rodičovské dovolené ve vybraných zemích Evropy 29](#_Toc497133779)

# Seznam použité literatury

Česká správa sociálního zabezpečení. Mateřská dovolená. ČSSZ [Citace: 10. 09 2017] http://www.cssz.cz/cz.

Europe 2020 strategy. Europe 2020 strategy, 2010. [Citace: 16. 09 2017] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy\_cs.

European Institute for Gender Equality. European Institute for Gender Equality [Citace: 16. 09 2017] https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\_en a http://eige.europa.eu/.

European Platform for Investing in Children. European Platform for Investing in Children. [Citace: 16. 09. 2017] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1246&langId=en.

European Social Fond. European Social Fond. [Citace: 16. 09 2017] http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=443&langId=en.

EUROSTAT, 2015 [Citace: 15. 09 2017] http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home.

Evropská komise. TZ: Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí. EK, 2013 [Citace: 30. 10. 2017] file:///C:/Users/V%C4%9Bra%20Velkov%C3%A1/Downloads/IP-13-495\_CS%20(1).pdf.

Evropská unie. Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015). EUR-Lex, Přístup k právu EU. [Online] Úřad pro publikace, 28. 1 2011. [Citace: 16. 9 2017] http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037.

Gauthier, A.H. Les politiques familiales dans les pays industrialisÈs y a-t-il une convergence?, Population 2002/3.

Höhne, S. Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích. In KŘÍŽKOVÁ et al. (eds.). Práce a péče. 1. vydání. 2008.

Kuronen, M. Research on Families and Family policies in Europe. State of the Art, Family Platform 2010.

Lampert, H. Lehrbuch der Sozialpolitik. Springer Verlag 1985. In: Krebs, V. a kol.: Sociální politika. Praha: Aleko.

Matějková, B., Paloncyová, J. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice, Brno: Masarykova Univerzita, 2005.

MPSV. Čerstvým otcům týden doma navíc. [Online]. MPSV, 2017 [Citace: 29. 10. 2017] https://www.mpsv.cz/cs/29706.

MPSV. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [Online]. MPSV, 2008 [Citace: 29. 10. 2017] https://www.mpsv.cz/cs/5793.

MPSV. Národní koncepce rodinné politiky. MPSV, 2005. [Citace: 13. 09. 2017] https://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\_rodina.pdf.

MPSV. Rodičovská dovolená. MPSV [Citace: 13. 09. 2017] http://portal.mpsv.cz.

MPSV. 314 skupin se 4000 místy. V Česku roste zájem o dětské skupiny, ministerstvo připravuje nové dotace. MPSV, 2017 [Citace: 13. 09. 2017] http://www.mpsv.cz/cs/31160.

Sborník z Kongresu Pardubice. Společnost pro plánování rodiny a sexuální výchovu [Citace: 14. 09. 2017] https://www.planovanirodiny.cz.

Úřad vlády ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020. Úřad vlády ČR, 2014 [Citace: 30. 10. 2017] https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 247/2014 Sb.,o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

1. European Social Fond - <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=443&langId=en> [↑](#footnote-ref-1)
2. Europe 2020 strategy -

   <https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_cs> [↑](#footnote-ref-2)
3. Vládní strategie

   [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf%20) [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1246&langId=en> [↑](#footnote-ref-4)
5. [file:///C:/Users/V%C4%9Bra%20Velkov%C3%A1/Downloads/IP-13-495\_CS%20(1).pdf](file:///C:\Users\V%25C4%259Bra%20Velkov%25C3%25A1\Downloads\IP-13-495_CS%20(1).pdf%20) [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://eige.europa.eu/> a <https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_en> [↑](#footnote-ref-6)
7. Sborník z Kongresu Pardubice [www.planovanirodiny.cz](http://www.planovanirodiny.cz) [↑](#footnote-ref-7)
8. Upraveno zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-8)
9. Národní koncepce rodinné politiky <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-10)
11. § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-11)
12. upraveno zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://portal.mpsv.cz> [↑](#footnote-ref-13)
14. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-14)
15. § 39 odst. 1 č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-15)
16. § 39 odst. 3 č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-16)
17. § 39 odst. 4 č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-17)
18. Podle § 40 odst. 7 č. 187/2006 Sb. jde o svobodného, ovdovělého nebo rozvedeného zaměstnance, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. Dále o zaměstnance, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo je nezvěstná a bylo zahájeno řízení o prohlášení nezvěstné manželky (manžela) za mrtvou, a tento zaměstnanec současně nežije s družkou (druhem). [↑](#footnote-ref-18)
19. § 40 odst. 4 č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-19)
20. VUPSV: 2004 [↑](#footnote-ref-20)
21. Národní koncepce rodinné politiky <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf> [↑](#footnote-ref-21)
22. § 2 zákona č. 247/2014 Sb.,o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů [↑](#footnote-ref-22)
23. § 3 zákona č. 247/2014 Sb.,o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů [↑](#footnote-ref-23)
24. § 5 odst. 5 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů [↑](#footnote-ref-24)
25. <http://www.mpsv.cz/cs/31160> [↑](#footnote-ref-25)
26. zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání [↑](#footnote-ref-26)