

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



PODNIKOVÁ EKONOMIKA

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Státní podpora rodin během mateřské a rodičovské dovolené v České republice a Rakousku

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen / 2021

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Eva Liška / PE 57

JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

JUDr. et. Mgr. Barbora Vlachová Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem

ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci

v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 19.4.2021, Klíneč

PODĚKOVÁNÍ

Rád/a bych tímto poděkovala vedoucí JUDr. et Mgr. Barboře Vlachové Ph.D. bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN
<p>1. Cíl práce:</p> <p>Cílem práce je přehledně identifikovat, zhodnotit a srovnat legislativní úpravu a státní podporu rodin během mateřské a rodičovské dovolené v České republice a Rakousku a navrhnout možné zlepšení systému v České republice.</p>
<p>2. Výzkumné metody:</p> <p>Teoretická část práce je zpracována na základě literární rešerše a komparace sekundárních zdrojů. V praktické části jsou nejprve pro účely komparace identifikovány tři zaměstnankyně různých platových kategoriích. Blíže jsou pak srovnávány doba a výše plnění peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku v České republice a jejich ekvivalentů v Rakousku.</p>
<p>3. Výsledky výzkumu/práce:</p> <p>Ze srovnání zaměstnankyň v praktické části vyplynulo, že sociální zabezpečení rodičů během mateřské a rodičovské dovolené je v České republice velmi dobré. V podmínkách mateřské dovolené mají české zaměstnankyně výhodu, jelikož je mateřská dovolená v České republice vyplácena po delší dobu 28/37 týdnů, v Rakousku pouze 16/20 týdnů. Peněžítá pomoc v mateřství je v České republice podstatně nižší než v Rakousku, jelikož je kalkulována jako 70 % redukováného denního základu. V Rakousku je příspěvek v mateřství hrazen do výše 100 % platu bez jakýchkoliv redukcí. Rodičovská dovolená je v České republice podporována až do 3 let věku dítěte a rodičovský příspěvek mohou rodiče čerpat do 4 let věku dítěte. V Rakousku pouze po max. 2 roky. Dávky rodičovského příspěvku nejsou příliš rozdílné. Rakouský systém však umožňuje více flexibility ve volbě příspěvku paušálem či v závislosti na mzdě, který je zajímavý pro zaměstnance s vyšší mzdou. Rakouský model také umožňuje prodloužit rodičovskou dovolenou střídáním rodičů, kdy je otcí dítěte umožněno pečovat o dítě 3-6 měsíců.</p>
<p>4. Závěry a doporučení:</p> <p>Sociální zabezpečení rodin v ČR bylo shledáno za velmi dobré. Délka čerpání mateřské i rodičovské dovolené je ve srovnání s ostatními státy Evropy delší. Možným zlepšením je úprava systému soc. zabezpečení ve formách flexibility, kdy by měli občané možnost volit si, zda chtějí dávky čerpat formou paušálu či v závislosti na mzdě i za podmínek kratší doby čerpání. Dalším navrhovaným doporučením je podpora státu ve zřizování předškolních institucí pro děti mladších 3 let a zabezpečení dostatečné kapacity. Jednou z cest by byla podpora zaměstnavatelů ve zřizování firemních školek. Druhým doporučením je podpora zaměstnankyň při návratu zpět do zaměstnání a doporučení zaměstnavatelům ve zřizování pracovních míst na částečný pracovní úvazek či poskytování možnosti práce z domova.</p>
KLÍČOVÁ SLOVA
Rodinná politika, Sociální politika, Sociální zabezpečení, Mateřská dovolená, Rodičovská dovolená

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The main objective of the bachelor thesis is to identify, evaluate and compare the social welfare benefits during maternity and parental leave provided in Czech republic and Austria.

2. Research methods:

The theoretical part of the thesis is based on a literature research and comparison of secondary sources. The practical part of the work is dedicated to comparison of three employees earning different income. Their conditions are described at the beginning of the practical part. Their eligibility for the welfare benefits, terms and conditions are described and compared during the maternity leave and parental leave. Bonuses provided in Czech republic and Austria are further compared.

3. Result of research:

The practical part has proven, that the social security system in Czech republic is substantial. The maternity leave provided to mothers is longer than in Austria (28/37 weeks vs 16/20 weeks). The social contribution is however significantly lower. The Austrian government provides 100 % of the employees' salary without any reduction. Czech employees are allowed to remain at home during maternity leave for longer period, but they receive only 70 % of the reduced daily rate. The comparison of the parental leave and its benefits was surprisingly in favour to Czech republic. The parental leave in Czech republic can be taken up to 3 years and the bonus can be claimed up to 4 years of the child's age. The difference between payments in Czech republic and Austria is also not so high. This is surprising considering the fact, that living cost in Austria is higher. On the other hand Austrian government allows more flexibility in terms of claiming the welfare bonus. The employees can decide to prefer to receive less money for longer period or if they prefer the income based bonus, which can be higher however is limited only to 12 months.

4. Conclusions and recommendation:

The comparison has proved that the social welfare in Czech republic can be considered as very good. Time off provided to parents is significantly longer than in other European countries. On the other hand the Czech system lacks flexibility, which could be provided to employees with higher income like the income based bonuses in Austria. The employees should be able to decide if they prefer to receive higher bonus or to be able to stay at home and care for the child longer. Another recommendation would be to provide enough preschool facilities for children below the age of 3 with sufficient capacity. The strategy could be to support organisations to establish child caring facilities for their employees. Another recommendation is to support the mothers during their return to the jobs by allowing them to work for reduced hours or possibly to be able to work from home.

KEYWORDS

Social welfare, Social policy, Social support, Maternity leave, Parental leave

JEL CLASSIFICATION

H75 Welfare; I38 Welfare programs, J13 Fertility, Family planning, Child care, Children, Youth

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Eva Liška
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	PE 57
Název BP:	Státní podpora rodin během mateřské a rodičovské dovolené v České republice a Rakousku
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoretická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Rodina a rodinná politika3.2 Sociální politika3.3 Mateřská dovolená3.4 Rodičovská dovolená3.5 Metodika3 Praktická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Identifikace zkoumaných zaměstnanců3.2 Peněžitá pomoc v mateřství3.3 Rodičovský příspěvek4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. et al. <i>Právo sociálního zabezpečení</i>. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0.• KOLDINSKÁ, K., TOMĚŠ, I., KŘEPELKA, F., <i>Sociální právo EU</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Počet stran 340. ISBN 978-80-7552-701-1.• KREBS, V. et al. <i>Sociální politika</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.• TOMŠEJ, J. <i>Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů</i>. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-2929-4.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 12. 2. 2021• Zpracování teoretické části do 19. 3. 2021• Zpracování výsledků do 5. 3. 2021• Finální verze do 1. 5. 2021
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D.

V Praze dne 28. 1. 2021

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan Žák
CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák CSc., c=CZ, o=Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s., givenName=Milan, sn=Žák, serialNumber=ICA - 10393535
Datum: 2021.01.28 17:07:37 +01'00'

Obsah

1 Úvod	1
1.1 Cíl práce	1
2 Teoretická část	3
2.1 Rodina a rodinná politika	3
2.1.1 Definice rodiny	3
2.1.2 Typy rodiny	4
2.1.3 Funkce rodiny	4
2.1.4 Charakteristické znaky současné rodiny	5
2.1.5 Rodinná politika	5
2.1.6 Základní modely rodinné politiky	6
2.1.7 Rodinná politika jako strategická politika státu	7
2.1.8 Rodinná politika na mezinárodní úrovni	8
2.2 Sociální politika	9
2.2.1 Definice sociální politiky	9
2.2.2 Principy a cíle sociální politiky	10
2.2.3 Funkce a nástroje sociální politiky	10
2.2.4 Sociální rizika a sociální zabezpečení	11
2.2.5 Sociální práva a jejich zakotvení v mezinárodním právu	13
2.3 Mateřská dovolená	13
2.3.1 Mateřská dovolená v České republice	14
2.3.2 Peněžitý příspěvek v mateřství v České republice	15
2.3.3 Mateřská dovolená v Rakousku	16
2.3.4 Finanční příspěvek v mateřství v Rakousku	17
2.4 Otcovská dovolená	18
2.5 Rodičovská dovolená	18
2.5.1 Rodičovská dovolená v České republice	19
2.5.2 Dávky rodičovského příspěvku	20
2.5.3 Rodičovská dovolená v Rakousku	20
2.5.4 Finanční příspěvek během rodičovské dovolené v Rakousku	21
2.6 Metodika	22
3 Praktická část	23
3.1 Identifikace zkoumaných zaměstnanců	23
3.2 Peněžitá pomoc v mateřství	23
3.2.1 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžité pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 1	24

3.2.2 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžité pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 2.....	26
3.2.3 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžité pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 3.....	28
3.3 Rodičovský příspěvek	30
4 Závěr.....	33
Literatura	36

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výpočet plnění peněžité pomoci v mateřství PPM.....	32
Tabulka 2 Výpočet dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1.....	25
Tabulka 3 Výpočet rozdílu celkového plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1.....	26
Tabulka 4 Výpočet dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 2.....	26
Tabulka 5 Výpočet rozdílu celkového plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 2.....	27
Tabulka 6 Výpočet plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3.....	28
Tabulka 7 Výpočet rozdílu plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3....	29
Tabulka 8 Plnění rodičovského příspěvku v České republice.....	30
Tabulka 9 Plnění rodičovského příspěvku v Rakousku.....	31

Seznam grafů

Graf 1 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1.....	25
Graf 2 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č.2.....	27
Graf 3 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3.....	29
Graf 4 Srovnání výše rodičovského příspěvku v České republice a Rakousku.....	32

1 Úvod

Rodina je základní stavební jednotkou společnosti i státu. Narození dítěte lze považovat za významnou a přelomovou událost v životě každého člověka. V mnoha případech založením vlastní rodiny dochází k naplnění osobních cílů i poslání člověka. V rodinném společenství dochází k přípravě jedince na život a formování jeho osobnosti. Lidé touží předat své vědomosti, zkušenosti i morální postoje dalším generacím. Zcela nezastupitelnou je tedy výchovná a emocionální funkce rodiny, která připravuje děti na život. Mnoho lidí však dnes zakládání rodiny odsouvá. Do popředí se dostává potřeba realizace vlastních potřeb jako je touha po vzdělání, úspěšné kariéře, cestování či finančním zázemí. Po celém světě je patrný trend pozdního zakládání vlastních rodin. Počet obyvatel každoročně vzrůstá, avšak v západních zemích, zejména pak v Evropě, lze sledovat trend stárnutí obyvatelstva. Počet obyvatel je navyšován spíše migrací než rostoucí porodností. Při stárnutí populace vznikají problémy související s financováním státního rozpočtu a důchodového systému. Stát se tedy snaží podporovat rodiny prostřednictvím rodinné politiky, která je úzce spjata se sociální politikou. Vyspělé společnosti se snaží prostřednictvím právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření předcházet, zmírňovat a odstraňovat důsledky konkrétních životních událostí rodin.

Pro dnešní mladé páry založení vlastní rodiny znamená především změnu životního stylu. Výchova dítěte je fyzicky i psychicky náročným posláním. Pro mnoho nastávajících rodičů je při zakládání rodiny důležitým faktorem jejich finanční situace a materiální zabezpečení. Předpokládá se, že po narození dítěte zůstane jeden z rodičů doma s dítětem a bude se plně věnovat péči o něj a výchově, tudíž přestane být výdělečně činným. Opustit zaměstnání však může být překážkou pro mnoho dnešních párů s ohledem na jejich finanční situaci. Snahou státu by tedy měla být podpora rodin, aby mohly plnohodnotně vychovávat další generace. Stát by měl rodinám poskytnout dostatek času, který mohou rodiče s dítětem strávit a plně se mu věnovat, ale také zaručit finanční pomoc a do určité míry kompenzovat ušlé příjmy. Prostřednictvím nástrojů sociální ochrany a zabezpečení dochází k pomoci státu občanům překonat nelehké situace, kterým mohou čelit, díky jasně vymezeným zákonům a finančním kompenzacím. Finanční příspěvky pomáhají rodinám alespoň částečně pokrýt náklady spojené s výchovou dětí. Systémy sociální ochrany a jejich koncepce se v průběhu času mění nejen v České republice, ale i v jiných státech. Systémy sociálního zabezpečení jsou ve všech státech různé a navzájem se od sebe liší právními normami i formami kompenzací. V obecném zájmu všech států je však podpora rodin.

1.1 Cíl práce

Cílem práce je přehledně popsat, utřídit, zhodnotit a porovnat státní podporu rodin během mateřské a rodičovské dovolené v České republice a Rakousku a formulovat možné návrhy zlepšení systému v České republice. Práce se zabývá legislativní úpravou mateřské a rodičovské dovolené, podmínkami pro čerpání příspěvků a výší finančních dávek vyplácených v obou zemích. Snahou je popsat a posoudit současný stav státní podpory srovnáním podmínek v obou zemích. Na základě zjištěných výsledků porovnat pozitiva a negativa těchto systémů a navrhnout možná zlepšení českého systému.

Práce je rozdělena do dvou základních částí. V teoreticko-metodologické části jsou nejprve vymezeny pojmy důležité pro zorientování se v problematice rodinné a sociální politiky. Detailněji se věnuje tématu rodiny a rodinné politiky, jejím funkcím, nástrojům a cílům. Zároveň je popsán smysl ukotvení rodinné politiky do strategie státu na lokální i mezinárodní úrovni. Dále se práce zabývá problematikou sociální politiky. Definiuje tento pojem, její formy, nástroje a cíle. Objasňuje pojmy sociálního rizika a zabezpečení. Pro naplnění cíle je zbylá část práce věnována detailnímu popisu podmínek mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Kapitoly se věnují legislativním úpravám těchto událostí, podmínkám nároku na příspěvek a výši peněžitých dávek, na které mají zaměstnanci nárok. Podmínky jsou srovnávány mezi Českou republikou a Rakouskem. Závěr této části práce je věnován metodice, v níž jsou popsány metody, které byly použity pro realizaci bakalářské práce. Teoretická část byla vypracována na základě literární rešerše odborné literatury vycházející převážně z českých a rakouských zdrojů.

Praktická část práce se věnuje srovnání peněžních dávek vyplácených během mateřské a rodičovské dovolené ve třech konkrétních situacích. Pro toto srovnání byly zvoleny tři zaměstnankyně různých platových kategorií a jsou porovnávány peněžní dávky, které by tyto zaměstnankyně dostávaly, pokud by pracovaly v České republice nebo v Rakousku. Mzda první zaměstnankyně odpovídá minimální mzdě v České republice (tedy 15 200 Kč). Druhá zaměstnankyně reflektuje minimální mzdu v Rakousku, která byla tento rok zvýšena na 1 500 Euro (přibližně 39 000 Kč). Mzda třetí zaměstnankyně byla záměrně zvolena vyšší, jedná se o 90 000 Kč. V České republice by se tato mzda dala považovat spíše za nadstandardní, avšak v Rakousku není tak neobvyklá. Kritériem porovnání je výše mzdy, doba čerpání příslušné dávky a její vyplácená výše. Podmínky v obou zemích jsou mezi sebou následně srovnávány. Ve shrnutí jsou zdůrazněna pozitiva i negativa příspěvků obou zemí.

Závěr práce se věnuje výsledkům vyplývajících ze srovnání podmínek a příspěvků v České republice a Rakousku. A formuluje návrhy možného zlepšení českého systému sociálního zabezpečení v oblasti mateřské a rodičovské dovolené a příspěvků vyplácených rodinám po tuto dobu.

2 Teoretická část

Teoretická část práce vychází z literární rešerše publikací zabývajících se tématy rodinné a sociální politiky. V první kapitole je ústředním tématem rodina a rodinná politika. Druhá kapitola je zaměřena na problematiku sociální politiky. Třetí kapitola řeší státní podporu rodičů, zejména tedy matek, v období mateřské dovolené. Popisuje, jak vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství, její podpůrčí doba a kalkulace v České republice a v Rakousku. Následuje vymezení podmínek pro čerpání otcovské dovolené. A v neposlední řadě se tato část práce věnuje srovnání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, jeho podmínek u nás a v Rakousku. V závěru teoretické části se nachází metodika práce.

2.1 Rodina a rodinná politika

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017) definuje rodinu jako základní sociální jednotku společnosti. Její úloha ve společnosti je nezastupitelná. Rodina je prostředí a prostor, v němž dochází k formování osobnosti člověka. Stabilní a prosperující rodiny jsou zárukou vhodného prostředí pro výchovu dětí, udržitelného rozvoje společnosti, její funkčnosti a soudržnosti. Vláda ČR považuje rodinnou politiku za svou strategickou prioritu a snahou státu je podporovat všechny typy rodin s dětmi tak, jak odpovídá platné legislativě ČR (Ministerstvo práce a soc. věcí, 2017).

2.1.1 Definice rodiny

Krebs (2015, s. 381) definuje rodinu následovně: „*Rodina je prvním modelem společenství, se kterým se dítě setkává a které zásadně determinuje jeho osobní vývoj a vztahy k ostatním osobám.*“ Podle něj má rodina významný přínos pro společnost jako celek, pro její civilizační, kulturní a mravní úroveň. Jandourek (2001, s. 206) považuje rodinu za „*formu dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenstvím a zahrnující přinejmenším rodiče a děti.*“ Rodinu lze všeobecně považovat za velmi důležitou formu společenství. Její přínos je významný a nezastupitelný pro celou společnost v mnoha úrovních, zejména pak kulturní a mravní.

Člověka během jeho života provázejí dva typy rodin. Jedná se o rodinu orientační a prokreační. Orientační rodinou je označována ta rodina, do které se dítě narodí. Provází ho po určitou dobu, než založí rodinu vlastní, tedy rodinu prokreační (Krebs, 2015).

Máchová (1974) rozlišuje čtyři základní typy rodin. Rodina základní, často také označována jako rodina jádrová či nukleární, je rodina složená z otce, matky a dětí, kteří spolu žijí. Naopak rodina rozšířená, neboli široká, zahrnuje kromě členů rodiny základní i širší příbuzenstvo. Dalším typem rodiny je podle Máchové rodina, do které se jedinec narodil, tedy rodina orientační. Rodina, kterou si pak člověk zakládá sám novým manželstvím je rodinou prokreační. V dnešní době je nutné zmínit i pojmy, kterými jsou rodina úplná, v níž žijí oba rodiče a nejméně jedno dítě. A rodina neúplná, ve které chybí jeden z rodičů.

2.1.2 Typy rodiny

Typy rodiny lze podle Halířové (2014) rozlišovat dva. Jsou jimi rodina tradiční a moderní. Do období průmyslové revoluce se hovořilo o tzv. tradiční či předindustriální nebo také stavovské rodině. Za hlavní rozdíly mezi rodinou tradiční a moderní lze považovat míru podrobnosti a mortality, existence tzv. demografických krizí v předindustriální společnosti a nejzásadněji existence masově rozšířené regulace porodnosti v moderní společnosti. Tradiční rodina typicky sloužila také jako ekonomická jednotka. V moderním pojetí rodiny se její role uvolňuje zejména v souvislosti s majetkoprávními vazbami.

Halířová (2014) dále poznamenává, že na našem území se rodina v tradičním pojetí rozpadla zhruba v 70. letech 20. století, kdy došlo k definitivnímu překonání společenského stigma rozvodu.

2.1.3 Funkce rodiny

Místo rodiny ve společnosti určuje několik základních funkcí. Každá z funkcí je důležitá a mnohdy nezastupitelná a hraje významnou roli v socializačním procesu nového člověka. Výklad a definice jsou však nejednotné. Gillernová (2000) ve svém Slovníku základních pojmů z psychologie uvádí čtyři základní funkce rodiny. Jsou jimi funkce reprodukční, materiální, výchovná a emocionální. Krebs (2015) jmenuje následující funkce, biologickou, ekonomickou a výchovnou. Funkci emocionální pak nahrazuje funkcí sociální. Následující text se věnuje podrobněji biologicko-reprodukční, socializační, sociálně ekonomické a emocionální funkci rodiny.

Primární funkcí rodiny je **biologicko-reprodukční funkce**. Během této funkce dochází k reprodukci člověka jako druhu. Z hlediska zachování populace je tato funkce velmi důležitá. Z pohledu zákona je upravena zákony stanovujícími pravidla sexuálního chování obyvatelstva. V mnoha ohledech se v současnosti hovoří o tzv. demografické krizi, tedy trendu, kdy dochází ke stárnutí obyvatelstva. Příčinami demografické krize je snižující se fertilita (plodnost) u mužů i žen, nízký nebo naopak vysoký věk matky při narození prvního dítěte, stárnutí obyvatelstva, vysoká potratovost a také vysoká rozvodovost partnerů. Rozhodnutí, zdali mít či nemít děti je mnohdy ovlivněno mnoha faktory, zejména osobnostními a ekonomickými.

Emocionální neboli **citová funkce** rodiny je nezastupitelnou funkcí rodiny. Její narušení je nejvíce bolestivé. Naplňuje potřebu zázemí, přijímání jedince a důvěrnosti. Emoce jsou součástí každého člověka od narození. Pomocí libosti či nelibosti dáváme najevo, jak se cítíme. Je proto velmi důležité naučit se s emocemi v průběhu života pracovat a nakládat. Jelikož negativní dopad si s sebou nese člověk po celý život. Proto je emocionální funkce rodiny jednou z nejdůležitějších. Zároveň navazuje na funkce ostatní. Při její poruše pak může docházet k dalším problémům, jako je odcizení rodičů, případně až rozvod. Citová funkce je tedy funkcí nenahraditelnou. *„Emoce jsou základem vývojového procesu, stimulují rozvoj mnoha dalších psychických funkcí. Pro děti raného věku jsou emoční projevy primárním prostředkem komunikace. Potřebuje vyjádřit svoje aktuální pocity a k tomu slouží vnější projevy emocí: dítě tak dokáže ostatním lidem sdělit, co cítí, dávno před tím, než se naučí mluvit.“* (Vágnerová 2012, s. 96)

Socializační funkce rodiny (také označována jako **funkce výchovná**) je důležitou součástí vývoje dítěte. Probíhá zde prvotní socializace jedince. Socializace člověka začíná už v období kojeneckém a batolecím a napomáhá k začlenění jedince do společenského prostředí. Dítě se tak v rodině učí hygienickým návykům, řeči, mravním a společenským normám. Člověk pak nachází své místo ve společnosti a učí se své společenské roli. Podle Vágnerové (2012) socializační funkce uspokojuje všechny základní potřeby dítěte. Konkrétně pak zmiňuje následující potřeby: potřebu stimulace a smysluplného učení, jelikož sociální podněty bývají přitažlivější a subjektivně významnější. Potřebu jistoty a bezpečí, o jejíž saturaci se u dítěte stará především matka, ale později i další lidé. Pokud základ výchovy v rodině nedostatečný, lze jen těžko spoléhat, že jej nahradí škola či jiná instituce. *„Jiné rodiny zase s předáním dítěte do péče školy rezignují na jeho kontrolu a ponechávají jeho výchovu „ulici“* (Matoušek 2003, s. 70). Důležitý je společně strávený čas rodičů a dětí.

Ekonomickou neboli **zabezpečovací funkcí** rodiny se rozumí materiální zajištění členů rodiny. Zejména lze hovořit o zajištění bydlení, obživy, oděvu a dalších výdajů. Každý výtěžný člen je vzhledem k odváděným daním zároveň přínosný pro společnost a stát. V dnešní době mají muži i ženy rovnocenné možnosti, příležitosti studia a pracovního uplatnění. Ekonomická funkce rodiny může být ovlivněna ekonomickou situací v daném městě, regionu či státě. Mnoho lidí, zejména mladých, má možnost se přestěhovat za lepším uplatněním nebo dokonce odchází do zahraničí. Tím však dochází k přerušení úzkých vazeb v rodině a způsobuje to její nestabilitu. Z ekonomických důvodů rovněž mladí lidé odkládají založení vlastní rodiny. Mnozí si chtějí nejprve vybudovat stabilní pracovní zázemí a zajistit vlastní bydlení. Úroveň potřebného ekonomického zajištění rodiny je vnímána velmi individuálně.

2.1.4 Charakteristické znaky současné rodiny

Dnešní moderní rodina se od původního pojetí rodiny do značné míry liší. Za zmínku jistě stojí i vysoká míra rozvodovosti v ČR. Výrost (2008) popisuje znaky charakterizující současné české rodiny, jež mnohdy souvisí s problémem rozvodovosti. Patří mezi ně zaměřenost na zájem jednotlivce, absence očekávání trvalosti vztahu, jednatel se nechce obětovat zájmu rodiny, nechává si prostor pro změnu na základě svého svobodného rozhodnutí. Podle něj má negativní dopad na rozvodovost také vysoká celospolečenská tolerance vůči rozvodům. Rostoucí liberalizace postojů k rozvodům v současné době posiluje představy, že rozvod je vhodným řešením nespokojenosti s momentálním stavem manželství. Zdůrazňuje absenci proti rozvodových bariér.

2.1.5 Rodinná politika

Rodinná politika bývá nejčastěji ztotožňována s oblastí finanční podpory rodiny. Rodina bývá podporována prostřednictvím systému dávek státní sociální podpory a sociální péče. Podpora rodin je také uplatňována v oblasti sociálně právní ochrany dětí.

Pro úspěšný rozvoj rodinné politiky je důležité do její tvorby a realizace zapojit všechny příslušné aktéry. Ministerstvo práce a sociálních věcí (2008) mezi aktéry rodinné politiky řadí orgány státní správy i samosprávy na ústřední, regionální i místní úrovni. Aktéry občanského sektoru, například neziskové organizace, odbory apod. Dále aktéry komerčního sektoru, mezi které řadí zaměstnavatele a poskytovatele komerčních služeb. Odborníky z výzkumné,

vědecké i akademické sféry, vzdělávací instituce, média. V neposlední řadě pak celou širokou občanskou veřejnost, zejména rodiny a její jednotlivé členy.

Všeobecným cílem rodinné politiky je podle Ministerstva práce a soc. věcí (2008) snaha zmírnit narůstající náklady rodin při výchově dětí a mladistvých prostřednictvím realizace principu sociální solidarity, principu sociální spravedlnosti a principu sociální garance. Mezi další cíle lze zařadit snahu o posílení společenské vážnosti rodin, zlepšování životních podmínek pro optimální rozvoj dětí a sledování slučitelnosti rodinné funkce a zaměstnání.

2.1.6 Základní modely rodinné politiky

Matějková a Paloncyová (2013, s. 7) vymezuje rodinnou politiku jako politiku, která „zahrnuje dávky a služby s výhradním zaměřením na páry s dětmi či na osamělé rodiče. Definice zahrnuje hotovostní i věcnou podporu formou přímých finančních transferů rodinám a slev na daních pro rodiny s dětmi, mateřskou a rodičovskou dovolenou, zařízení péče o děti a dotace na zařízení, rodinné právo. V širším smyslu je rodinná politika rozšířena na všechny oblasti veřejných politik, jež mohou mít potenciální vliv na blaho rodin, včetně politik a opatření ve veřejné dopravě, imigraci, bezpečnosti, vzdělání apod.“ Krebs (2015, s. 381) dále dodává: „Rodina, jako nejstarší a základní sociální jednotka společnosti, je ve většině států předmětem zvláštní podpory prostřednictvím opatření rodinné politiky, která je nedílnou součástí sociální politiky státu.“ Podpora státu je obvykle realizována právními, ekonomickými a sociálními opatřeními.

Nejvíce citovanou typologií sociálních států je, podle Matějkové a Paloncyové (2003), typologie Esping-Andersena. Tato typologie je založena na tom, do jaké míry stát snižuje závislost občana na trhu práce, aniž by to vážně ohrozilo jeho živobytí. Nejčastěji bývají rozlišovány následující čtyři typy rodinné politiky: liberální režim, sociálně demokratický režim, konzervativní režim a režim prorodinně orientovaný. Matějková a Paloncyová (2003) tyto režimy blíže popisují následovně:

Liberální režim (anglosaský model) vychází z tradiční liberální koncepce vztahu státu, společnosti a jednotlivce. Je charakteristický pasivní politikou zaměstnanosti, flexibilním pracovním trhem, nízkým podílem státního sektoru na trhu práce, omezenou rolí odborů a jiných ochránářských institucí a nízkými sociálními dávkami. Nedochozí k výrazné podpoře rodiny státem, ten naopak zasahuje pouze v krizových situacích. Odpovědnost za péči o děti spočívá primárně na rodičích a soukromých institucích. Tento režim je typický pro USA, Kanadu, Švýcarsko a Velkou Británii.

Sociálně demokratický režim (skandinávský model) vychází ze základních principů severské demokracie a klade důraz na dodržování lidských práv. Je tradiční orientací na rovnost žen a mužů a rovné příležitosti v zaměstnání. Je založen na aktivní politice zaměstnanosti, vysokém zdanění populace, štedré sociální politice a vysoké participaci žen na trhu práce. Tento systém umožňuje svými ochránářskými rysy lepší skloubení pracovní a rodinné sféry než systém liberální. Vzhledem k vysoké míře zdanění jsou rodinám vypláceny vysoké sociální dávky. Zároveň také poskytuje rozvinutý systém institucí péče o děti. Je charakteristickým pro Norsko, Švédsko, Dánsko a Finsko.

Konzervativní režim (bismarckovský nebo německý model) je typický pro střeoevropské prostředí. Je charakteristický značnou štedrostí vůči rodině, především v sociální a daňové

sféře. Je zaměřen na institucionální podporu rodiny jako celku a klade důraz na dostatečné zajištění podmínek volby mezi prací v rodině a prací v zaměstnání. V tomto systému je podporována tradiční dělba rolí muže a ženy, kdy je žena ekonomicky závislá na muži, hlavním živiteli rodiny. Sociální dávky jsou závislé na době a výši odváděného pojištění. Tento model je uplatňován v Německu, Rakousku, Nizozemsku a Belgii.

Režim prorodinně orientovaný (latinský/středomořský model) je podobný liberálnímu režimu svým nevměšováním se. Na rozdíl od liberálního režimu se však spoléhá na pomoc rodiny v ochraně svých členů proti ekonomickým a sociálním rizikům. Ekonomická aktivita žen je nízká, mladí lidé se osamostatňují od rodičů v pozdějším věku. Konflikt rodiny a zaměstnání je výrazný a napomáhá k odkladu či odmítnutí zakládání vlastní rodiny. Stát se příliš nepodílí na podpoře rodin a úroveň dávek je nízká. S tímto modelem se lze setkat v Itálii, Španělsku, Portugalsku a Řecku.

Dodatečně k těmto čtyřem modelům lze přidat ještě jeden typ, tzv. **postsocialistický režim** sociálního státu. Jeho reprezentanti musí od 90. let v souvislosti s přechodem na tržní ekonomiku čelit relativně novým sociálním problémům. Jmenovat lze zejména chudobu, sociální vyloučení a nezaměstnanost. Nový systém musí podporovat odpovědnost v sociálním chování obyvatel a postupně utvářet soukromý sektor. Míra ekonomického zapojení žen je vysoká. Avšak systém sociálních dávek je často nemotivuje k pracovnímu zapojení. Tento model můžeme pozorovat např. v České republice, Maďarsku a Polsku.

2.1.7 Rodinná politika jako strategická politika státu

Dle Krebse (2015) lze již od devadesátých let pozorovat v České republice změny v chování mladé generace. Zdůrazňuje především pokles sňatkovosti, vyšší věk lidí při zakládání rodiny a v důsledku toho i pokles porodnosti. Proto, aby současná rodinná politika byla úspěšná, měla by tuto situaci reflektovat. Vláda ČR považuje rodinnou politiku za svou strategickou prioritu. Stát má snahu podporovat všechny typy rodin s dětmi tak, jak to odpovídá legislativě platné na území ČR i jejím mezinárodním závazkům. *„Bez fungující rodiny, realizující své základní funkce, je ohrožena samotná existence společnosti. Bez soudržné rodiny nebude soudržná ani společnost a lidé budou méně spokojeni se svým životem; nesoudržná společnost bude rozkládána vnitřními tensemi (včetně politických konfliktů) a bude se muset potýkat s nepřiměřeně vysokými dodatečnými náklady v rovině ekonomické, sociální i emocionální.“* (Ministerstvo práce a soc. věcí, 2017). Podle Ministerstva práce a soc. věcí rodinná politika proniká do mnoha sfér. Týká systému daňového, dávkového, důchodového, sociálních a zdravotních služeb, zaměstnanosti, předškolní péče, vzdělávání, školství, ale také lidských práv a bezpečnosti.

Krebs (2015) uvádí dvojí formu podpory rodin státem. Jedná se o formu přímou a nepřímou. Do přímé podpory rodin zahrnuje dávky jako rodičovský příspěvek, dávky péstounské péče. Dále dávky příjmově testované jako přídavek na dítě, porodné či příspěvek na bydlení. Nepřímá podpora pak zahrnuje zejména daňové zvýhodnění manželů a rodin.

V návaznosti na Strategický rámec zvaný Česká republika 2030 a na Národní koncepci podpory rodin s dětmi z roku 2008 jsou cíle rodinné politiky ČR definovány Ministerstvem práce a soc. věcí (2017) následovně. Snahou státu je poskytnout rodinám všestranně příznivé společenské klima s cílem minimalizovat bariéry a společenské tlaky. Rodina, rodičovství

a manželství mají být podporovány zvláštní zákonnou ochranou a mají být společensky oceňovány. Ministerstvo si dává za cíl vytvořit vhodné socioekonomické podmínky pro podporu dobrého fungování rodin a výchovu dětí. Mají být zaměřeny na finanční zajištění rodin a slučitelnost práce, rodiny a služby péče o děti s cílem získat dostatek volného času pro zkvalitnění rodinných vztahů. Zvláštní pozornost by měla být věnována rodinám se specifickými potřebami, mezi které řadí neúplné rodiny, rodiny se zdravotně postiženými členy, rodiny se třemi a více dětmi a rodiny ohrožené chudobou. Snahou státu je přijímání opatření vedoucích k rovnocennému přístupu ke vzdělání a uplatnění na trhu práce. Zároveň stát usiluje o posílení vědomí a významu rodinných hodnot, mezi které patří trvalý vztah, manželství a podpora významu rodiny ve společnosti. Ultimátním cílem státu je pak podle Ministerstva práce a soc. věcí (2021) podpořit vyšší porodnost obyvatelstva ČR.

Preference a očekávání obyvatel v oblasti rodinné politiky jsou ovlivněny životními hodnotami z původních rodin občanů. Druhým faktorem jsou ekonomické a sociální podmínky společenské struktury, v níž se lidé pohybují. Z všeobecného názoru však vyplývá, že občané očekávají v rámci rodinné politiky podporu v oblastech, jako jsou startovací byty, flexibilní formy práce, dostatek školek a družin. Ale také např. formou snížení daní pro rodiny s dětmi, společného zdanění manželů nebo půjček pro mladé.

2.1.8 Rodinná politika na mezinárodní úrovni

Právo na rodinu je zařazeno mezi sociální lidská práva, která jsou deklarována Všeobecnou deklarací lidských práv. Tu v roce 1976 přijala OSN v rámci Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech. Na rodinu je i v mezinárodním měřítku pohlíženo jako na základní jednotku společnosti, kterou je třeba chránit ze strany státu. Státy se tak zavázaly k ochraně a pomoci rodině v období jejího založení a po dobu, kdy odpovídá za výchovu dětí. Zvláštní ochrana je také přisouzena matkám v přiměřeně dlouhém období před a po narození dítěte. A zvláštní ochrana je také přisouzena dětem a mládeži před hospodářským nebo sociálním vykořisťováním a před dětskou prací zakotvené v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1976. Listina základních práv EU v článku 23 zakotvuje rovnost mezi muži a ženami a v článku 33 odst. 2 stanovuje, že „*v souladu s úsilím sladit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím, jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte.*“ (Koldinská a spol., 2017). Evropská unie už dávno uznala důležitost rodinné politiky především v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Směrnice EU jsou zaměřeny především na ochranu biologických aspektů mateřství a jejich možných sociálních dopadů. Weldon-Johns (2013) upozorňuje, že role matky, a to i v právu EU, převládá nad rolí otců. Ti podle něj musí ujit ještě dlouho cestu, aby mohli svá rodičovská práva uplatňovat jako matky. Nevyrovnanou situaci přisuzuje zejména genderovým stereotypům. Dle Krebse (2015) je rodinná politika i v rámci Evropské unie delegována především do kompetencí členských států. V různých státech existují různé modely rodinné politiky, nicméně všechny by měly pokrývat danou problematiku na ústřední, regionální i místní úrovni.

V dnešní době lze rodinnou politiku zemí západní Evropy charakterizovat jako komplexní, zahrnující jak finanční dávky poskytované rodinám, tak i všechna opatření veřejnoprávního charakteru, která mají dopad na život a sociální situaci rodin. Sociální politika na pomoc

rodině se obvykle soustřeďuje na tři úrovně. Jsou jimi mateřství, rodičovství a rodina, výchova a výživa dětí.

2.2 Sociální politika

Sociální politiku je důležité vnímat jako celek. Jedná se o určitý systém s četnými vnitřními komplikovanými vazbami i s vazbami na ostatní prvky společenského systému. Sociální politika je také úzce vázána i na své společenské okolí. Nutno zdůraznit, že je také vždy specifická v každé zemi a době, ale jsou jí zároveň vlastní i určité společné znaky (Krebs, 2015).

2.2.1 Definice sociální politiky

Termín sociální politika, odvozen od anglického termínu social polici, v České republice zdomácněl na přelomu 19. a 20. století. Sociální politika má u nás mnoho definic. Často se lze setkat spíše s výčtem, co sociální politika je a co není. Jednoznačná definice sociální politiky neexistuje. Velmi obecně lze sociální politiku charakterizovat jako „*politiku, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek a dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.*“ (Krebs a kol., 2015, s. 17). Tomáš (2001, s. 20) charakterizuje sociální politiku následovně: „*Jedná se o soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo o udržení fungování svého nebo jiného (státního, obecního) sociálního systému. Jeho výsledkem je činnost (fungování) nebo změna (transformace) systému. Projevuje se rozhodováním (nebo nerozhodováním) a činností (nečinností) sociálních subjektů.*“ Krebs (2015) zdůrazňuje, že sociální politiku je nutno vnímat jako celek, jako určitý systém s četnými vnitřními komplikovanými vazbami. Francová a Novotný (2008) uvádí, že názor na sociální politiku souvisí s vnímáním pojmu sociální, který lze prezentovat ve třech pojetích. Nejprve v tom nejširším smyslu jako společenský. Dále v užším významu, tj. sociální jako aktivity, které bezprostředně směřují ke zdokonalování životních podmínek lidí a snahy o vyrovnání ekonomických nerovností. A v nejužším slova smyslu, tj. ve smyslu kurativním, tedy ve smyslu řešení nepříznivých sociálních situací. Dle Krebse (2015) sociální politika zahrnuje politiku sociálního zabezpečení, rodinnou politiku, bytovou politiku (zejména její sociální aspekty), dále zdravotní, vzdělávací politiku a politiku zaměstnanosti.

Pojetí sociální politiky v České republice je založeno na dvou přístupech. První přístup je charakteristický širším pojetím sociální politiky, kdy je sociální politika vnímána jako soubor aktivit, které se váží k životním podmínkám lidí. V druhém přístupu je sociální politika vymezena v užším smyslu a snaží se reagovat na sociální rizika a jejich možné negativní důsledky. Toto pojetí spíše redukuje sociální politiku na soubor opatření zejména v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení.

Opatření sociální politiky jsou často rozlišována i podle toho, jaký přístup volí sociální politika k řešení problémů. Krebs (2015) hovoří o aktivní (perspektivní) sociální politice, která usiluje o prevenci. Nebo naopak o pasivní (retrospektivní) sociální politice, která je zaměřena na řešení již vzniklých sociálních problémů.

Akteři sociální politiky se podle Dukové a spol. (2013) dělí na subjekty a objekty. Subjekty pomoc poskytují a objekty ji naopak přijímají. Mezi subjekty sociální politiky patří ti, kteří

mají zájem, schopnosti, předpoklady, vůli, možnosti a prostředky k určité sociální činnosti a chování. Struktura těchto aktérů je různorodá. Duková a spol. (2013) mezi ně řadí instituce státní i nestátní, tržní i netržní. K nejvýznamnějším subjektům pak patří stát a jeho instituce. Patří sem však i církve a náboženské skupiny, mezinárodní organizace nebo také občané a rodiny a nemalou roli hrají i hromadné sdělovací prostředky. Mezi objekty sociální politiky se řadí jednotlivci i skupiny obyvatel. Právě pro ně jsou určena opatření sociální politiky a ti z ní mají prospěch.

2.2.2 Principy a cíle sociální politiky

Sociální politika směřuje k ovlivňování a změně sociální reality, sociálního systému. Dle Francové a Novotného (2008) už samotná realizace sociální politiky předpokládá přítomnost rozmanitých systémů, institucí, norem, předpisů a jiných nástrojů, které jsou jí k dispozici a umožňují jí naplňovat předpokládané cíle. Francová a Novotný (2008) popisují, že mezi základní, určující a nejvýznamnější jsou pro sociální politiku čtyři principy. Jedná se o princip sociální spravedlnosti, princip sociální solidarity, princip subsidiarity a princip participace. Krebs (2015) přidává k těmto principům i princip ekvivalence.

Mezi základní cíle sociální politiky lze považovat zlepšení základních podmínek života obyvatel a zabezpečení sociální suverenity a sociálního bezpečí v rámci hospodářských a politických možností dané země. Cilečková a Krausová (2017) zdůrazňují, že při stanovování cílů v sociální politice se jedná vždy o soustavu cílů, jimiž je naplňován cíl obecný, který formulují také jako zdokonalování životních podmínek lidí a rozvoj osobnosti člověka. Duková a spol. (2013) považují za základní cíl sociální politiky snahu o vytvoření lidsky důstojných podmínek a zajištění rovných příležitostí všem. Jedná se pak zejména o oblasti vzdělávání, bydlení, pracovních příležitostí, zdravotní péče a garance minimálního příjmu. Hlavním z cílů je zabezpečení blahobytu občanům, tedy pozitivních podmínek pro vývoj jednotlivců a skupin.

2.2.3 Funkce a nástroje sociální politiky

Podle Francové a Novotného (2008) odpovídají funkce sociální politiky různým potřebám lidí a působí ve prospěch obyvatel. Vzájemně spolu souvisejí a působí komplexně. Vztahují se podle nich k člověku jako k pracovní síle, k člověku ve stavu nouze, k rodině, k pacientovi apod. Zároveň odráží politickou situaci a politické klima v daném státě. Velkou roli hraje ekonomická síla, ale i tradiční způsob života lidí. Duková a spol. (2013, s.59) popisují funkce následovně: „*Funkce jsou schopnosti vyvolat takové efekty a účinky, které mohou realizovat vědomou činnost ve vztahu k objektům sociální politiky.*“ Sociální politika plní následující funkce: funkci ochrannou, rozdělovací a přerozdělovací, homogenizační, stimulační a preventivní. Funkce se postupem času rozvíjely postupně a mohou mít v různých státech různou důležitost. Funkce ochranná, rozdělovací a přerozdělovací patří mezi funkce základní/prvotní. Odvozenými funkcemi jsou pak funkce homogenizační, stimulační a preventivní. Funkce mají na objekty svého působení velmi odlišný vliv, avšak v souhrnu působí na společnost jak na celek. Úkolem státu je pak harmonizovat tyto funkce pomocí nástrojů sociální politiky.

Duková a spol. (2013) uvádí, že nástroje sociální politiky slouží jako prostředky pro realizaci soc. politiky státu. Jedná se o prostředky, kterými působí subjekt na jiný soc. objekt a jiné

subjekty. Použité nástroje mohou být různé. Volba nástrojů zpravidla závisí na tom, čeho se má dosáhnout a kdo má být adresátem pomoci. Nezbytné je však dodržovat základní principy sociální politiky a umožňovat naplňovat její principy a cíle. Nástroji jsou prostředky: instituce, právo, peníze, kterými se uskutečňují služby, regulace a nátlakové akce. Sociální záměry jsou často realizovány prostřednictvím regulací. Dochází tedy k aplikaci příkazem pro vykonání určité činnosti nebo zákazem určité činnosti. Dalším nástrojem je konání ve formě poskytovaných služeb, peněžního nebo věcného plnění. Lze jmenovat i nástroj kontrakce, kdy je určitý sociální subjekt zavázán ke konání určitých smluvních podmínek. A v neposlední řadě také nátlak, kterým mohou působit nevládní organizace na stát, aby bylo docíleno jejich zájmů.

Základní rámec pro uplatnění a využití nástrojů sociální politiky je právní řád a v jeho rámci sociálně právní legislativa. Mezi nástroje soc. politiky lze podle Francové a Novotného (2008) zařadit právní normy, ekonomické nástroje (fiskální nástroje, úvěrové nástroje, cenová politika), sociální dokumenty nebo nátlakové akce. Sociální politika by měla v podstatě pracovat se třemi základními typy nástrojů. S konkrétním programem, s kolektivním vyjednáváním a s nástroji více méně realizačního charakteru.

Dlouhodobé zaměření sociální politiky je vymezeno sociální doktrínou. Je orientována na horizont 10 - 15 let. Doktrína plní funkci vodítka sociální politiky a pomáhá jí vyvarovat se excesů pramenících např. z populismu. Představuje cíle dlouhodobého řešení problémů sociální politiky.

2.2.4 Sociální rizika a sociální zabezpečení

Se změnami průmyslu a jeho rozvojem dochází ke změnám životních podmínek, způsobu a charakteru práce. Dochází také ke změnám podmínek života člověka. Spolu s těmito změnami dochází také k narůstání sociálních rizik v životě lidí. Stává se obtížné, aby důsledky těchto rizik nesl člověk plně. K jejich překonání je stále více důležitá role státu. Krebs (2015) jako sociální rizika označuje sociální události či sociální příhody, kterým lze pomocí práva předejít, řešit nebo překonat. Mezi hlavní sociální události řadí: nemoc, úrazy, těhotenství, invaliditu, stáří, narození dítěte, smrt rodinného příslušníka případně další důvody, které mohou způsobit člověku tíživou životní situaci.

Součástí sociální politiky a prostředkem k uskutečňování jejích cílů je sociální zabezpečení. Historickými předchůdci sociálního zabezpečení byly pojmy chudinská péče a chudinské právo (anglicky poor law), sociální správa (social administration) a sociální péče (social welfare), které se uplatňovaly v Evropě už od 16. století. Pojem sociální bezpečnost či zabezpečení se utvářel až ve 20. století (Koldinská, Tröster a kol., 2018). Jedná se o soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí dochází k předcházení, zmírňování a odstraňování důsledků sociálních situací občanů (Krebs, 2015). Poskytuje jistoty spojené se zdravotními a sociálními překážkami, které člověku brání ve vykonávání ekonomické činnosti a/nebo mu brání na účasti na standardních společenských procesech (Koldinská, Tröster a kol., 2018).

Sociální zabezpečení může být definováno a vymezeno pomocí zákonů. Cíli současného sociálního zabezpečení je v obecném smyslu regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost a také sociální začlenění. Stanovuje formy a míru povinné sociální solidarity mezi

občany, kterými jsou např. povinné platby sociálního pojištění, daní a sponzoring sociálně vyloučených (Koldinská, Tröster a kol., 2018). V užším zaměření se může jednat pouze o důchodové zabezpečení a sociální služby.

V širším pojetí lze podle Krebse (2015) do sociálního zabezpečení zahrnout následující oblasti:

- péče o zdraví;
- zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti z důvodu úrazu či nemoci;
- zabezpečení matek v případě těhotenství a mateřství;
- pomoc při výchově dětí v rodině;
- zabezpečení při invaliditě;
- zabezpečení při stáří;
- zabezpečení rodinných příslušníků a pozůstalých;
- zabezpečení v nezaměstnanosti.

Formami sociálního zabezpečení jsou pak sociální příjmy, sociální služby a sociální azyly. Jedná se o opatření, která pomáhají lidem překonat obtížné životní situace, které vyžadují mimořádné výdaje. V České republice došlo v 90. letech k vytvoření tří relativně samostatných sociálních pilířů. Jedná se o systém sociálního pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci. Jednotlivé systémy se od sebe liší podle situace, kterou je nutno řešit, jak jsou dávky v jednotlivých systémech vypláceny a jakým způsobem jsou tyto systémy organizačně zabezpečeny. Krebs (2015) tyto systémy charakterizuje následovně:

Systém sociálního pojištění řeší sociální situace, na které se může občan dopředu připravit, tzv. pojistit. Občan si odkládá část své současné mzdy na krytí budoucí nejisté dlouhodobé nebo krátkodobé situace. V tomto systému je zahrnuto nemocenské a důchodové pojištění. Platby do tohoto systému jsou předem stanoveny a jsou hrazeny jak zaměstnancem, tak i ze strany zaměstnavatele formou srážek ze mzdy. Tato forma je nejvíce oblíbená i v západních zemích. Je rozvíjena jak na úrovni povinných příspěvků, tak i na dobrovolných systémech.

Systém státní sociální podpory podporuje situace spojené s podporou rodin s dětmi a péčí o ně. Dávky jsou vypláceny ze státního rozpočtu a jsou vypláceny prostřednictvím úřadů práce.

Třetím pilířem je systém sociální péče, který je orientován na obtížné sociální situace stavu hmotné a sociální nouze. Jedná se o situace, které občan není schopen řešit sám nebo pomocí své rodiny. Sociální pomoc je poskytována formou sociálních služeb nebo formou sociálněprávní ochrany a dávek sociální pomoci. Jednotlivé formy jsou financovány ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů obcí.

2.2.5 Sociální práva a jejich zakotvení v mezinárodním právu

Již v roce 1919 byla Versailleskou mírovou smlouvou založena Mezinárodní organizace práce (MOP). Je jednou z prvních a zásadních mezinárodních organizací zabývajících se sociální ochranou. Během druhé světové války sídlila v kanadském Montreálu. Po roce 1945 se však vrátila zpět do Evropy a svou činnost obnovila v Ženevě jako specializovaná agentura OSN. Mezi činnosti Mezinárodní organizace práce dnes patří široká škála sociálněpolitických problémů, které souvisejí se zaměstnáváním, odměňováním, ochranou pracovních podmínek apod. (Koldinská a spol., 2017). Jedná se o organizaci tripartitní. Jejimi členy a na její činnosti se podílejí vládní orgány. Ty jsou reprezentovány převážně ministerstvy práce. Hlavním posláním Mezinárodní organizace práce podle Koldinové a spol. (2017) je formulovat mezinárodní úmluvy a doporučení, které vedou ke zlepšení pracovních a životních podmínek lidí, zejména tedy zaměstnanců. Dále také organizuje programy a projekty na podporu států k naplnění těchto doporučení. Do dnešních dnů tato organizace přijala více než 200 úmluv, které se prakticky zabývají hlavními tématy sociální ochrany, prevence diskriminace a zabezpečení ohrožených osob. V roce 1990 byl Radou Evropy přijat zákoník sociálního zabezpečení, který je závazný pro všechny členské státy. Obyvatelé členských zemí mají v případě porušení lidských práv možnost podat stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva, který sídlí ve Štrasburku. Právo EU řeší i problematiku sladění pracovního a rodinného života. V současnosti existuje mnoho norem zaměřených na tuto problematiku. Listina základních lidských práv v článku 23 zakotvuje rovnoprávnost mezi muži a ženami. V článku 33 odstavec 2 stanovuje, že: „v souladu s úsilím sladit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím, jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte“ (Koldinská a spol., 2017, s. 128). Podmínky mateřské a rodičovské dovolené jsou blíže popsány v následujících kapitolách práce.

2.3 Mateřská dovolená

Období mateřství je dozajista krásným a významným obdobím v životě ženy. Je naplněno očekáváním příchodu dítěte i následnou péčí o něj během prvních týdnů jeho života. Toto období je pro nastávající matku ale mnohdy fyzicky i psychicky náročné. Jak uvádí Halířová (2014): „*Mateřská dovolená je tradičním, dlouhodobě zavedeným pracovní právním institutem, který chrání pracující ženy v období pokročilého těhotenství, porodu včetně šestinedělí a péče o novorozené dítě.*“ Z toho důvodu legislativa v České republice i v Rakousku upravuje pracovní kodex v rámci zvláštních pracovních podmínek žen a umožňuje jim odejít ze zaměstnání a plně se v klidu připravit na jejich nastávající novou roli.

Pojmenování „dovolená“ je mnohdy ze strany žen vnímáno negativně a je často diskutováno. Je nutno ji však vnímat jako dočasné uvolnění z práce či ze zaměstnání. Jedná se o pracovní volno z důvodu důležité osobní překážky v práci, kterou bezesbytku péče o dítě je. V Rakousku se namísto pojmu dovolená používá označení „*absolutes Beschäftigungsverbot*“, což v překladu znamená absolutní zákaz výkonu práce.

2.3.1 Mateřská dovolená v České republice

V České republice mateřskou dovolenou upravuje §195 zákoníku práce 262/2006 Sb. Tento zákon souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Specifikuje, kdy zaměstnankyním přísluší nárok na mateřskou dovolenou a za jakých podmínek.

Tomšej (2020) blíže popisuje náležitosti mateřské dovolené. Délka trvání mateřské dovolené je zpravidla po dobu 28 týdnů. V případě vícečetného těhotenství mají zaměstnankyně nárok na čerpání v délce 37 týdnů.

Zaměstnankyně mohou nastoupit na mateřskou dovolenou v období od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Konkrétní datum nástupu na mateřskou dovolenou si matka může určit sama. Jestliže si žena odchod na mateřskou dovolenou neurčí sama, rozumí se dnem nástupu na mateřskou dovolenou počátek 6. týdne před očekávaným termínem porodu.

Tomšej (2020) dále uvádí, že v případě, že se dítě narodí dříve, než jak byl určen termín porodu lékařem a matka tak vyčerpá méně než 6 týdnů mateřské dovolené, přísluší jí mateřská dovolená v plném rozsahu 28/37 týdnů. Pokud však zaměstnankyně před porodem vyčerpá méně než 6 týdnů z jiného důvodu, trvá její mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, případně 31 týdnů u vícečetných těhotenství.

Zákon pamatuje i na situaci, kdyby se vlivem okolností či nešťastné události narodilo dítě mrtvé. V takovém případě pak dochází ke zkrácení mateřské dovolené. Zákon umožňuje zaměstnankyni čerpání po dobu 14 dnů.

Zákon §198 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. specifikuje, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže být v žádném případě ukončena ani být nijak přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Toto opatření slouží k ochraně matek a umožňuje jim nerušeně strávit kritickou dobu šestinedělí v domácím prostředí se svým dítětem. Od sedmého týdne pak matky mohou opět pracovat. Pro stejného zaměstnavatele je během mateřské dovolené možno pracovat pouze na základě jiného pracovního poměru a je nutné vykonávat jiný druh práce s jinou pracovní náplní. Pokud zaměstnankyně plánuje pracovat u stejného zaměstnavatele, vzniká zde tedy podmínka, že žena nesmí vykonávat stejnou činnost jako před mateřskou dovolenou. Je tomu z toho důvodu, aby finanční příspěvek vyplácený během mateřské dovolené nebyl stejný jako pobíraná mzda. Jestliže se jedná o činnost jinou, je to v pořádku a matka si může přivydělávat. Zpravidla se v praxi volí forma pracovního výkonu na základě dohody o provedení práce. Toto opatření umožňuje zaměstnankyni pracovat pro jednoho zaměstnavatele v rozsahu max. 300 hodin ročně. Z vydělané mzdy zaměstnankyně není povinna odvádět sociální ani zdravotní pojištění. Je také možné, aby po uplynutí šestinedělí nastoupil na rodičovskou dovolenou otec dítěte namísto matky. Oba rodiče si pak musí podepsat písemnou dohodu o tom, že otec bude pečovat o dítě. Doba, kdy muž střídá matku dítěte, se nesmí překrývat ani o den s dobou mateřské dovolené matky dítěte. Dohodu lze tedy uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Zároveň musí muž odevzdat na správě sociálního zabezpečení formulář Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče.

Podle ustanovení § 32 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění v případě převzetí dítěte do péče či adopce má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou ode dne převzetí

dítěte do péče po dobu 22 týdnů. Jedná-li se o více dětí, poté mateřská trvá 31 týdnů. Nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

2.3.2 Peněžítý příspěvek v mateřství v České republice

Peněžítý příspěvek v mateřství je finanční podpora státu nastávajícím rodičům během období mateřské dovolené. Za jeho vyplacení je zodpovědná Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Žadatel se pro jeho vyřízení obrací na příslušnou okresní pobočku.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Nárok na tento příspěvek vzniká podle České správy soc. zabezpečení (2021) po splnění dvou důležitých podmínek. První z nich je, že žadatel musí být v době nástupu na tuto dávku nemocensky pojištěn. To znamená, že jsou z jeho příjmu pravidelně odváděny dávky na zdravotní a sociální zabezpečení. Případně musí v době nástupu trvat ochranná lhůta ze skončeného nemocenského pojištění. Pokud byla žena ke dni ukončení zaměstnání těhotná, vztahuje se na ni ochranná lhůta po dobu 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, bude pak ochranná lhůta stejně dlouhá jako doba trvání pojištění (např. pokud pojištění trvalo pouze 90 dnů, tak i ochranná lhůta bude trvat pouze po dobu 90 dnů). V ostatních případech je pak ochranná lhůta pouze 7 dnů (Česká správa soc. zabezpečení, 2021).

Druhou podmínkou pro splnění nároku na peněžitou pomoc v mateřství je podle České správy soc. zabezpečení (2021) nutnost být nemocensky pojištěn minimálně po dobu 270 dní v posledních dvou letech před nástupem na tuto dávku. Přibližně se tedy jedná o 9 měsíců nemocenského pojištění po dobu 2 let. Tato podmínka se nevztahuje pouze na jednoho zaměstnavatele. Je ve skutečnosti součtem dní z různých pojištění/zaměstnání. Po dobu prvních šesti týdnů po porodu náleží mateřská výhradně matce dítěte. Později však vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství i muži, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, jež dítě porodila. Ten pak musí s matkou uzavřít písemnou dohodu, ve které bude uvedeno, že muž bude o dítě pečovat nejdříve od počátku sedmého týdne po narození dítěte a nejméně po dobu sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní. V případě, že žadatelem o peněžitou pomoc v mateřství je pouze žena a tyto podmínky nesplňuje, bude pobírat rovnou rodičovský příspěvek.

Peněžítý příspěvek v mateřství v České republice vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení. Žadatelka musí mít od svého ošetřujícího lékaře - gynekologa, u kterého je v předporodní péči, vyplněný formulář *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství* a následně ji předat svému zaměstnavateli. Ten má povinnost předat ji příslušné pobočce České správy soc. zabezpečení. V případě, že žena zaměstnavatele nemá, může tuto žádost doručit přímo na odpovědný úřad. Finanční částka je pak vyplácena na bankovní účet nebo prostřednictvím složenky.

V České republice mají rodičky nárok i na výplatu porodného. Tento příspěvek hradí rovněž Česká správa soc. zabezpečení. Nárok na porodné má matka dítěte i rodič, který převzal dítě mladší jednoho roku do trvalé péče. Porodné je vypláceno ve výši 13 000 Kč za první dítě

a 10 000 Kč za druhé dítě. O dávku lze žádat až jeden rok zpětně (Česká správa soc. zabezpečení, 2021).

Výše peněžité pomoci v mateřství

Podle České správy soc. zabezpečení (2021) činí vyplácená částka peněžité pomoci v mateřství 70 % redukovaného vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní příjem je počítán tak, že hrubý příjem zaměstnankyně za uplynulých 12 měsíců je vydělen počtem kalendářních dní v tomto období (tzn. hrubý příjem x 12 měsíců / 365 dní). Pro výpočet peněžité pomoci v mateřství je nutno vypočítat redukovaný denní základ, který je upraven podle výše redukčních hranic stanovených pro daný rok.

Podle paragrafu §22 odst.1, zákon 187/2006 Sb. se do první redukční hranice započítává denní vyměřovací základ celý. Z částky mezi první a druhou redukční hranicí se započítává 60 % a z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí už jen 30 %. K příjmu nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží.

Porodné

V České republice mají rodičky nárok i na výplatu porodného. Tento příspěvek hradí úřad práce ze systému státní sociální podpory. Koldinská a Tröster a kol. (2018) uvádí, že se jedná o jednorázovou obligatorní peněžitou dávku, jejíž snahou je přispět na zvýšené náklady rodiny související s narozením dítěte. Nárok na porodné má matka dítěte i rodič, který převzal dítě mladší jednoho roku do trvalé péče. Podmínkou je, aby jejich rodinný příjem nepřevyšoval součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70. Ministerstvo práce a soc. věcí (2021) specifikuje podmínky tohoto příspěvku. Porodné je vypláceno ve výši 13 000 Kč za první dítě a 10 000 Kč za druhé dítě. Částka je vyplácena jednorázově a nárok vzniká dnem porodu. O dávku lze žádat až jeden rok zpětně.

2.3.3 Mateřská dovolená v Rakousku

Mateřská dovolená v Rakousku se nazývá Mutterschutz. Je upravena zákonem Mutterschutzgesetz (MSchG) Nr. 76/1957. (Oesterreich.gv., 2021). Obvykle trvá 16 týdnů. V případě vícečetného těhotenství, předčasného porodu nebo porodu císařským řezem je pak prodloužena na 20 týdnů. Zaměstnankyně zahajují mateřskou dovolenou zpravidla 8 týdnů před plánovaným termínem porodu. V případě, že očekávají jedno dítě, čerpají po porodu dalších 8 týdnů dovolené. Jestliže se narodí dvojčata nebo vícčata nebo pokud je porod předčasný či proveden císařským řezem, trvá mateřská dovolená dalších 12 týdnů (Oesterreich gv, 2021). Předčasný porod je brán v úvahu, pokud nastane před 37. týdnem těhotenství. Pokud se očekávaný termín porodu změní a nenastane dříve než v 37. týdnu těhotenství, dochází ke změně ochranné doby. Ta se zkrátí nebo prodlouží, maximálně však na 16 týdnů.

Těhotná žena je také chráněna proti výpovědi ze zaměstnání. Tato ochranná doba začíná oznámením zaměstnavateli o těhotenství, nejdříve však 4 měsíce před začátkem tzv. Karenz/ Elternteilzeit. Karenz je v Rakousku označením pro období rodičovské dovolené, které následuje po mateřské dovolené, tedy 9./13. týdne věku dítěte a trvá do dosažení dvou let věku dítěte (Oesterreich gv, 2021). Elternteilzeit označuje období pro rodiče, kdy si mohou po dohodě se zaměstnavatelem nebo z nároku ze zákona upravit pracovní dobu tak, aby mohli

co nejlépe skloubit svůj profesní život s rodinnými povinnostmi. Elternteilzeit navazuje na Karenz a trvá maximálně do dosažení čtyř nebo sedmi let věku dítěte. Záleží, zdali je zaměstnancův nárok zákonný nebo založen na dohodě se zaměstnavatelem. Ochrana proti výpovědi ze strany zaměstnavatele trvá do 4 týdnů po dosažení dvou let věku dítěte (v případě Karenz). V případě Elternteilzeit pak ochrana proti výpovědi trvá do uplynutí 4 týdnů po dovršení 4 let, případně 7 let věku dítěte (Oesterreich gv, 2021). Elternteilzeit mohou čerpat oba rodiče zároveň.

Podobně jako v ČR jsou ženy chráněny v době těhotenství před náplní práce, která by mohla jakkoliv ohrozit zdravý vývoj dítěte nebo ohrozit jejich zdravotní stav. Ženě vzniká překážka ve výkonu zaměstnání. V případě takovéto práce je zaměstnavatel povinen převést ženu na jiné pracovní místo. V případě, že zaměstnavatel není schopen dát ženě jinou náplň práce, zůstává pak zaměstnankyně doma za plnou mzdu. Pokud by se žena ocitla v situaci, kdy jí je výkon zaměstnání zakázán lékařem ještě před nástupem na mateřskou nebo po jejím skončení, je jí příspěvek v mateřství vyplácen po dobu trvání tohoto zákazu (Oesterreich gv, 2021).

2.3.4 Finanční příspěvek v mateřství v Rakousku

Příspěvek vyplácený během mateřské dovolené je v Rakousku označován jako Wochengeld. Mají na něj nárok zaměstnankyně, za které byly řádně odváděny dávky nemocenského pojištění, příjemci dávek o pojištění z nezaměstnanosti nebo podnikající ženy. V případě zaměstnankyň je za vyplácení příspěvku odpovědná zdravotní pojišťovna ženy (tzv. Gesundheitskasse). O příspěvek může žádat zaměstnankyně nebo její zaměstnavatel v odpovědné kanceláři osobně nebo zasláním dokumentů poštou. Je nutné předložit potvrzení o zaměstnání a potvrzení lékaře o předpokládaném termínu porodu. Pokud je o příspěvek žádáno dodatečně, je nutno předložit i rodný list dítěte a potvrzení o hospitalizaci v nemocnici (Österreichische Gesundheitskasse, 2021).

Podle Österreichische Gesundheitskasse, 2021 je výše mateřského příspěvku odvozena od čistého příjmu za poslední tři kalendářní měsíce před nástupem na mateřskou dovolenou. Výše příspěvku během mateřské dovolené se pak počítá z průměrného čistého příjmu během posledních 13 týdnů před nástupem na mateřskou dovolenou a činí 100 % tohoto příjmu. Příspěvek je vyplácen zdravotní pojišťovnou. Tato dávka není nijak zdaněna. V Rakousku může být příjemcem dávek mateřské i ten, kdo se o dítě stará nebo ho převzal do péče.

Shrnutí

Mateřskou dovolenou lze v obou zemích považovat za vstřícný krok státu umožnit rodičům pečovat o nově narozené děti a dopřát matkám čas jak před porodem, tak i v následujících týdnech po narození dítěte. Za přednost mateřské dovolené v České republice lze jednoznačně označit délku jejího čerpání, která je podstatě delší než v Rakousku. Rakouská mateřská dovolená však vítězí v poměru vyplácených dávek, které odpovídají 100 % průměrného čistého příjmu žadatele. V České republice jsou dávky příspěvku v mateřství značně poníženy redukčními hranicemi denního vyměřovacího základu. V České republice je vyplácena dávka porodního. Tento příspěvek rakouská legislativa nezná.

2.4 Otcovská dovolená

Otcovská poporodní péče je zcela novou dávkou nemocenského pojištění s účinností od 1. 2. 2018. Jejím hlavním účelem je podle Kolínské, Trösterera a kol. (2018): „*posílení vazby mezi dítětem a oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejících příjmů otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu*“.

Otcovská dovolená je možnost čerpání dovolené pro otce dítěte nebo pojištěnce, který převzal dítě do péče. Tato forma dovolené, kterou mohou otcové čerpat krátce po narození dítěte, je stále více populární v mnoha evropských zemích. V České republice je upravena zákonem §38 zákona č.187/2006 Sb. a jedná se o dávku nemocenského pojištění vyplácenou Českou správou sociálního zabezpečení. Česká správa soc. zabezpečení (2021) specifikuje, že nárok na otcovskou dovolenou má pojištěnec, který řádně hradil nemocenské pojištění alespoň po dobu 3 měsíců před narozením dítěte. V souvislosti s péčí o novorozené dítě mohou otcové čerpat 7 po sobě jdoucích kalendářních dní otcovské dovolené. Tuto dovolenou si mohou nárokovat i pojištěnci (muž i žena), kteří převzali dítě do péče po rozhodnutí správního orgánu. V případě převzetí do péče si lze otcovskou dovolenou nárokovat pouze v případě, že věk dítěte nepřesáhl 7 let.

Výši příspěvku během otcovské dovolené Česká správa soc. zabezpečení (2021) stanovila na 70 % denního vyměřovacího základu. I u tohoto příspěvku jsou uplatněny redukční hranice stejně jako při výpočtu Peněžitě pomoci v mateřství.

2.5 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě. Mohou ji využít rodiče po vyčerpání mateřské dovolené, aby se mohli nadále starat o dítě a zajistit mu tak kvalitní péči. K prohloubení péče je pak zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost volno na rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená se podobně jako mateřská nachází ve výčtu překážek v práci na straně zaměstnance podle paragrafu §191 zákoníku práce. Podle Burdové, Schmieda a Ženíškové (2008) zákoník používá termín rodičovská dovolená ve dvou významech. Jednak jako vyjádření časového úseku, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V tomto případě zákon staví zaměstnance do pozice zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a umožňuje jim stejné nároky (právo na určení čerpání dovolené bezprostředně navazující na tuto část rodičovské dovolené, právo na opětovné zařazení na původní práci i pracoviště po návratu z rodičovské dovolené,...). V druhém případě se v zákoně jedná o rodičovskou dovolenou následující, kdy jsou nároky zaměstnankyně i zaměstnance shodné. Tato změna byla do zákoníku práce zapracována v souvislosti s právem Evropské unie (viz ustanovení § 363 zákoníku práce v souladu se Směrnicí Rady 2010/18/EU.) proto, aby byly zohledněny rovné příležitosti že i mužů.

2.5.1 Rodičovská dovolená v České republice

Pokud o rodičovskou dovolenou žádá matka dítěte, může ji podle § 196 zákoníku práce začít čerpat po ukončení mateřské dovolené (tedy 21/31 týdnů po narození dítěte). Pokud matka nesplňovala podmínky pro čerpání peněžité pomoci v mateřství, je jí rodičovský příspěvek vyplacen ode dne narození dítěte. V případě, že je žadatelem otec, může nastoupit na rodičovskou dovolenou od narození dítěte. Čerpání rodičovské dovolené pak trvá po dobu, o jakou si žadatelé zažádají, nejdéle však do věku tří let dítěte. Rodičovský příspěvek vyplácí Odbor sociální podpory pod úřadem práce v místě bydliště. Odbor sociální péče je také zodpovědný za vyplácení porodného a příspěvku na dítě. Rodičovský příspěvek může být zaměstnankyni vyplácen až do 4 let věku dítěte. Tedy o rok déle, než je nárok na trvání rodičovské dovolené.

Podle paragrafu §196 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyním i zaměstnancům na jejich žádost možnost čerpat volno za účelem rodičovské dovolené. Tento postup je odlišný od nástupu na mateřskou dovolenou, kterou stačí zaměstnavateli pouze oznámit. Zaměstnavatel má povinnost žádosti čerpání rodičovské dovolené vyhovět. V žádosti je nutno uvést rozsah doby, po kterou má být volno poskytnuto. Pokud není doba přesně uvedena, předpokládá se trvání do tří let věku dítěte.

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 do vyčerpání částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte (Úřad práce, 2021).

Podle Halířové (2014) doba čerpání jednotlivými rodiči nemusí být nepřetržitá. Lze ji využívat po částech nebo žádost opětovně obnovovat. Zaměstnanec se tedy může vrátit do zaměstnání po vyčerpání rozsahu, o který požádal a poté znovu nastoupit na rodičovskou dovolenou. Stále zde platí povinnost zaměstnavatele žádosti zaměstnance vyhovět, pokud dítě nedosáhlo tří let.

Zákon č. 197 odst. 3 zákoníku práce pamatuje i na rodiče, kteří převzali dítě do péče. V takovém případě přísluší rodičovská dovolená zaměstnanci nebo zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte do péče až do dosažení věku 3 let. Pokud je dítě starší 3 let, ale mladší než 7 let, mají zaměstnanci možnost čerpat rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů.

Úřad práce (2021) uvádí, že pokud se rodič během rodičovské dovolené rozhodne umístit dítě do školky, může tak vykonat bez omezení v čerpání příspěvku. Omezení se vztahuje pouze na děti do dvou let, kdy je limit stanoven na 92 hodin měsíčně. Pokud dítě navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení (zaměřené na vady řeči, zraku, sluchu) je zde stanoven limit na 4 hodiny denně. Zdravotně postižené dítě může navštěvovat předškolní zařízení do 6 hodin denně. U dětí starších 2 let se docházka nesleduje.

Příjem rodiče během pobírání rodičovského příspěvku není sledován. Rodič tak může svou výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny.

Pokud se rodině narodí další dítě v době, kdy rodič pobírá rodičovský příspěvek, nárok na příspěvek na starší dítě zaniká. Je tomu tak i v případě, že na narozené dítě náleží rodičovský příspěvek ihned od narození ve stejné výši, v jaké byl doposud vyplácen příspěvek

na starší dítě. Změnu je nezbytně nutné ohlásit příslušnému úřadu, aby nešlo ke vzniku přeplatku v dávce (Úřad práce, 2021).

Pokud by nastala smutná situace úmrtí dítěte, přísluší rodičovská dovolená rodiči ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku (Úřad práce, 2021).

2.5.2 Dávky rodičovského příspěvku

Dávky rodičovského příspěvku jsou zahrnuty v systému státní sociální podpory. Do tohoto systému spadají např. i přídavky na dítě a porodné. Rodičovskému příspěvku se důkladně věnuje zákon o státní sociální podpoře v ustanovení paragrafu §30 až 31. Úřad práce (2021) specifikuje nárok na rodičovský příspěvek. Ten vzniká rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině a to do vyčerpání částky 300 000 Kč, dokud dítě nedosáhlo 4 let věku. V případě dvojčat a vícčat je pak maximální výše částky 450 000 Kč. Limitem je tedy věk a výše čerpaného příspěvku. Příspěvek se vztahuje vždy na nejmladší dítě v rodině. A je určen pouze jednomu z rodičů. Podmínkou je, aby žadatel a spolu s ním posuzované osoby měly trvalý pobyt na území České republiky.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je důležitá a rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské, která vznikla v souvislosti s porodem nebo s převzetím dítěte do péče podle zákona o nemocenském pojištění. Nařízení ministerstva práce a soc. věcí (2021) popisuje, že pokud je možno alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu vyššího než 10 000 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Pokud o rodičovský příspěvek žádají rodiče dvojčat a vícčat, mohou tuto volbu provést až do 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, respektive 1,5násobek částky 10 000 Kč, tj. 15 000 Kč měsíčně. Pokud lze denní vyměřovací základ stanovit u oboru rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž by rodič s vyšším vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádal nebo ho v té době pobíral. Pokud ani jeden z rodičů nedosáhne na 70 % 30násobku nad 10 000 Kč, musí rodič volit výši rodičovského příspěvku do částky 10 000 Kč měsíčně. V případě dvou více současně narozených dětí do částky 15 000 Kč (Úřad práce, 2021).

Změnu volby výše a osoby, která pobírá rodičovský příspěvek, může rodič provést jedenkrát za tři měsíce. Pokud dojde při změně osob a nová osoba má jiný denní vyměřovací základ, stanoví se nová výše rodičovského příspěvku od následujícího kalendářního měsíce podle nových podmínek.

Podmínkou pro čerpání je trvalý pobyt a bydliště na území České republiky jak rodiče, tak i dítěte. Žádost o rodičovský příspěvek může být podána elektronicky nebo osobně na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR.

2.5.3 Rodičovská dovolená v Rakousku

Rodičovská dovolená v Rakousku je označována jako Karenz. Podobně jako České republice je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou po dobu čerpání rodičovské dovolené a to do věku 2 let dítěte. Po tuto dobu je také chráněno pracovní místo zaměstnance

proti výpovědi. Zaměstnanec, který se rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou, musí tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli včas. Je nutné rozlišovat pojmy rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Jedná se o dva na sobě nezávislé instituty a rodičovský příspěvek může být pobírán déle. Rodičovský příspěvek odpovídá českému ekvivalentu přírůvek na dítě. Na rodičovskou dovolenou mají nárok zaměstnanci, úředníci, učni. Výjimku mají pouze osoby samostatně výdělečně činné.

Rodičovská dovolená v Rakousku je umožněna čerpat oběma rodičům. Ti se mohou době pobírání rodičovského příspěvku střídat a prodloužit tak dobu pobírání tohoto příspěvku. Změna je možná dvakrát, tedy celkem ve třech blocích (např. matka-otec-matka). Minimální doba pobírání rodičovského příspěvku jsou 2 měsíce v kuse. Rodiče si mohou dokonce určitou dobu rodičovské dovolené tzv. „ušetřit“ a vyčerpat ji kdykoliv po dohodě se zaměstnavatelem před dosažením 7 let věku dítěte (Oesterreich.gv., 2021).

Pokud rodičovskou dovolenou čerpá pouze jeden rodič, může zůstat doma s dítětem 365 až 851 dní. Pokud se na rodičovské dovolené podílí oba rodiče, doba trvání rodičovské dovolené může trvat od 456 do 1063 dní. Každý blok rodiče musí trvat alespoň 61 dní. Z celkového období je 20 % vyhrazeno pro druhého rodiče (Oesterreich.gv., 2021). Po skončení rodičovské dovolené mají zaměstnanci možnost se písemně domluvit se zaměstnavatelem na čerpání dovolené a prodloužit si tak čas strávený doma s dítětem.

Rakouští zaměstnanci mají možnost po skončení rodičovské dovolené využít institutu zvaného Elternteilzeit. Tento pojem je v české legislativě neznámý. V Rakousku je uplatňován od roku 2007. Elternteilzeit je možnost zaměstnance upravit si pracovní dobu tak, aby lépe vyhovovala jeho potřebám pro péči o malé dítě do věku 7 let. Tato úprava dává zaměstnanci možnost si lépe nastavit svůj pracovní a osobní život, aby mohl efektivně plnit obě povinnosti. Podmínkou je vykonávat zaměstnání v dané firmě minimálně po dobu 3 let včetně rodičovské dovolené (Karenz) a zaměstnavatel zaměstnává min. 20 pracovníků. Pokud zaměstnanec splňuje podmínky právního nároku Elternteilzeit, bude mu poskytnut až do sedmi let věku dítěte. Pokud je Elternteilzeit založen pouze na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez právního nároku zaměstnance, bude mu poskytnut pouze do 4 let věku dítěte. Tuto možnost mají matky i otcové dětí (Österreichische Gesundheitskasse, 2021)

2.5.4 Finanční příspěvek během rodičovské dovolené v Rakousku

Rodičovská dovolená v Rakousku je rozdělena do dvou základních skupin. První je čerpání sociálního balíčku nezávislého na příjmu zaměstnance. Druhou možností je rodičovský příspěvek, který je odvozen z platu zaměstnance. V případě, že se rodiče rozhodnou čerpat příspěvek ze sociálního balíčku, výše vypláceného příspěvku se pohybuje mezi 14,53 Euro až 33,88 Euro na den podle délky čerpání (Österreichische Gesundheitskasse, 2021). Balíček lze čerpat po dobu maximálně dvou let. Dobu čerpání lze prodloužit, pokud se během rodičovské dovolené rodiče v péči o dítě střídají. Pokud na rodičovskou dovolenou nastoupí i otec, lze si ji prodloužit až o 6 měsíců. Ve druhém případě, kdy se zaměstnanec rozhodne pro variantu počítanou z výše mzdy, mu bude vyplácen rodičovský příspěvek do výše 80 % posledního výdělku. Österreichische Gesundheitskasse (2021) uvádí maximální hranici příspěvku, kterou je 66 Eur na den, tedy přibližně 2000 Euro měsíčně. Pokud je vypočítaný denní příspěvek nižší než 33,88 Eur a jsou splněny ostatní podmínky způsobilosti, dochází k vyplácení

příspěvku ve výši 33,88 Eur na den. Rodič čerpající rodičovský příspěvek odvíjející se od výšky platu smí tento příspěvek pobírat max. 12 měsíců.

2.6 Metodika

Teoretická část práce byla zpracována na základě literární rešerše a komparace sekundárních zdrojů. Literární zdroje využité v této práci pocházejí především z českých zdrojů. Jsou zaměřeny na rodinnou a sociální politiku.

První část se věnuje zejména významu a důležitosti rodiny a rodinné politiky pro společnost stejně tak jako pro stát. Definiuje rodinu, její typy i funkce. Dále definuje rodinnou politiku, její nástroje a cíle. Zabývá se rozdílnými modely rodinné politiky napříč evropskými státy. Věnuje se i strategickému pojetí rodinné politiky v České republice, zejména pak vládní koncepci pro rok 2030 a ukotvení rodinné politiky v mezinárodním právu.

Druhá část popisuje na základě literární rešerše problematiku sociální politiky. Opět uvádí její definici, principy, nástroje a cíle. Zabývá se oblastí sociálního zabezpečení.

Dále se teoretická část práce zabývá mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou. Stanovuje podmínky nároku pro čerpání, jejich legislativní úpravu, podpůrnou dobu a podmínky plnění peněžitých příspěvků během tohoto období. Popisuje podmínky v České republice a Rakousku a srovnává je.

Praktická část práce je zaměřena na podrobnější komparaci výše dávek zejména během mateřské a rodičovské dovolené. Na začátku praktické práce jsou definovány podmínky komparace. Jsou představeny tři zaměstnankyně různých platových kategorií, které splňují zákonný nárok na finanční podporu. Výše mezd zaměstnankyň byly záměrně vybrány tak, aby reflektovaly minimální mzdu v České republice, minimální mzdu v Rakousku a mzdu, kterou lze v českých podmínkách považovat za nadstandardně vyšší. Snahou je popsat výši finančních příspěvků vyplácených zaměstnankyním v obou zemích, porovnat je mezi sebou a zhodnotit jednotlivé systémy.

Závěr se věnuje shrnutí získaných poznatků a návrhům možného zlepšení systému podpory rodin během mateřské a rodičovské dovolené v České republice.

3 Praktická část

Praktická část práce je zaměřená na konkrétní kalkulace mzdových náhrad zaměstnankyň nebo zaměstnanců při čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku. Jelikož se mateřská a rodičovská dovolená týká především žen, bude k nim práce referovat jako k zaměstnankyním. Nejprve jsou identifikovány zkoumané zaměstnankyně a jejich platové kategorie. Poté jsou komparovány dávky každé zaměstnankyně na území ČR a Rakouska.

3.1 Identifikace zkoumaných zaměstnanců

Pro kalkulaci byly zvoleny tři zaměstnankyně různých platových kategorií. Záměrně byly vybrány mzdy, které jsou odlišné a na nichž lze ilustrovat výše příspěvků. Zaměstnankyně č.1 pobírá mzdu 15 200 Kč (přibližně 580 Euro). Jedná se tedy o zákonem danou minimální mzdu v ČR, která je platná pro rok 2021. U zaměstnankyně č.2. byla zvolena minimální hrubá mzda v Rakousku, která je pro rok 2021 určena na 1500 Euro. Zaměstnankyně č.2 bude tedy pobírat mzdu v přepočtu 39 000 Kč. Poslední zaměstnankyně č.3 pobírá mzdu 90 000 Kč (přibližně 3 454 Euro). Směnný kurz České národní banky byl k 14. 4.2021 stanoven na výši 1 Euro= 26,02 Kč (Kurzy, 2021). Pro následující výpočty je bráno v úvahu, že zaměstnankyně danou mzdu pobíraly stabilně posledních 12 měsíců ve stejné výši.

Pro vyčíslení denního vyměřovacího základu lze uplatnit výpočet:

Denní vyměřovací základ = (hrubá mzda x 12 měsíců) / 365 dní

Redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu jsou pro rok 2021 stanoveny následovně (Pamprofi, 2021):

- I. redukční hranice je do 1 182 Kč (započítává se z 100 % mzdy);
- II. redukční hranice je od 1 773 Kč (od 1 182 Kč do 1 773 Kč se započítává mzda z 60 %);
- III. redukční hranice je 3 545 Kč (od 1 773 Kč do 3 545 Kč se započítává mzda ze 30 %).

3.2 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je finanční příspěvek hrazený z nemocenského pojištění, na který mají nárok zaměstnankyně v ČR po splnění výše definovaných podmínek. Obvykle je vyplácen po dobu 28 týdnů. V případě vícečetného těhotenství pak 37 týdnů. Podmínkou pro splnění nároku na peněžitou pomoc v mateřství je, že je za zaměstnankyni odváděno zdravotní pojištění po dobu 270 dní v posledních dvou letech před porodem.

Pro výpočet plnění peněžité pomoci v mateřství je nutno brát v úvahu nejprve redukční hranice mezd. Poté je možno vypočítat příspěvek, který bude matkám vyplácen státem. Příspěvek peněžité pomoci v mateřství v České republice odpovídá 70 % redukovaného denní vyměřovacího základu.

Pro nemocenské plnění v České republice je nutno nejprve uplatnit výpočet denního vyměřovacího základu: $DVZ = (\text{hrubá mzda} \times 12 \text{ měsíců}) / 365 \text{ dní}$.

Zaměstnankyně č. 1, která pobírá mzdu 15 200 Kč spadá do I. redukční hranice, její denní vyměřovací základ zůstane nezměněn.

Zaměstnankyně č. 2 se mzdou 39 000 Kč spadá do II. redukční hranice. Peněžitá pomoc v mateřství jí tedy bude započítávána pouze ze 60 % jejího denního vyměřovacího základu.

Denní vyměřovací základ zaměstnankyně č. 3, která pobírá mzdu 90 000 Kč, spadá do III. redukční hranice. Pro dávky peněžitě pomoci v mateřství jí bude započítáno pouze 30 % denního vyměřovacího základu.

Pro následující výpočet měsíční dávky příspěvku peněžitě pomoci v mateřství je kalkulováno 30 dní v měsíci.

Tabulka 1 Výpočet plnění peněžitě pomoci v mateřství PPM

	Neredukovaný denní základ	Redukovaný denní základ	Výše PPM na den	Výše PPM na 30 dní
Zaměstnankyně č. 1	500 Kč	500 Kč	350 Kč	10 500 Kč
Zaměstnankyně č. 2	1 282 Kč	769 Kč	538 Kč	16 140 Kč
Zaměstnankyně č. 3	2 959 Kč	888 Kč	622 Kč	18 660 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V Rakousku dochází k vyplácení peněžitě pomoci v mateřství, tzv. Wochengeld, po dobu 16 týdnů. V případě vícečetného těhotenství, předčasněmu porodu (před 37. týdnem těhotenství) nebo porodu císařským řezem je pak doba nároku na tento příspěvek prodloužena na 20 týdnů. V Rakousku je peněžitá pomoc v mateřství (tzv. Wochengeld) vyplácena ve výši 100 % čisté mzdy.

3.2.1 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžitě pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 1

Záměrem této části je popis peněžitě pomoci v mateřství u zaměstnankyně č. 1. U této pracovnice byla stanovena mzda na 15 200 Kč, která odpovídá minimální mzdě v České republice. Po přepočtu na Eura se jedná o zhruba 580 Euro. Výpočet dávek bude poté vypadat následovně.

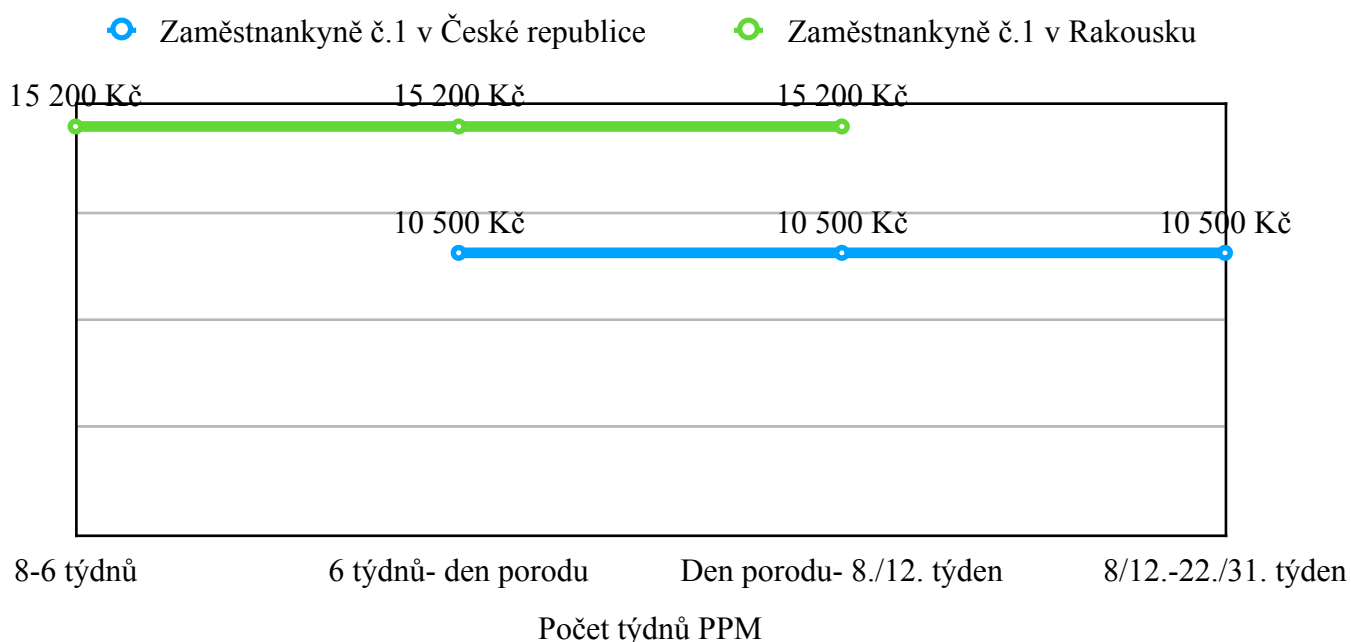
Tabulka 2 Výpočet dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1

	8. - 6. týden před porodem	6. týden - den porodu	den porodu - 8./12. týden	20. - 27./31. týden
Zaměstnankyně č. 1 v České republice	0 Kč	10 500 Kč	10 500 Kč	10 500 Kč
Zaměstnankyně č. 1 v Rakousku	15 200 Kč	15 200 Kč	15 200 Kč	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 1 znázorňuje harmonogram plateb peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyně č. 1 v České republice a Rakousku. Plnění pro zaměstnankyni v Rakousku začne dříve, a to už 8 týdnů před očekávaným termínem porodu. Plnění pro českou zaměstnankyni započne poté v 6. týdnů před termínem porodu. České zaměstnankyni pak bude po dobu 28/31 týdnů náležet náhrada mzdy ve výši 10 500 Kč/ měsíc. V případě rakouské zaměstnankyně bude příspěvek činit 15 200 Kč/měsíc po dobu 16/20 týdnů.

Graf 1 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 1 zobrazuje časovou osu výplaty dávek peněžité pomoci v mateřství pro obě zaměstnankyně č. 1. Je patrné, že u rakouské zaměstnankyně započne vyplácení příspěvku dříve než u zaměstnankyně české, trvá však podstatně kratší dobu.

Tabulka 3 Výpočet rozdílu celkového plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 1

	Celkem pro 1 dítě	Celkem pro vícčata
Zaměstnankyně č. 1 v České republice	68 600 Kč	90 650 Kč
Zaměstnankyně č. 1 v Rakousku	56 747 Kč	70 934 Kč
Rozdíl	11 853 Kč	19 716 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3 zobrazuje celkovou výši vyplacených dávek na podporu v mateřství v obou zemích. Zaměstnankyni v Rakousku bude příspěvek peněžité pomoci v mateřství vyplácen už 8 týdnů před očekávaným termínem porodu. Zaměstnankyně v České republice může na mateřskou nastoupit také 8 týdnů před termínem, více běžný je však nástup na mateřskou až 6 týdnů před očekávaným termínem příchodu dítěte na svět. Zaměstnankyni v Rakousku bude tento příspěvek vyplácen pouze do 8./12. týdne po porodu. Zaměstnankyně č. 1 v České republice ho může čerpat podstatně déle, a to do 22./31. týdne po narození dítěte. Zaměstnankyně č. 1 v Rakousku obdrží 100 % čisté mzdy. V součtu po dobu vyplácení toho příspěvku to činí přibližně 56 747 Kč po dobu celkových 16 týdnů nebo 70 934 Kč po dobu 20 týdnů. Zaměstnankyni v České republice bude celkově proplacen příspěvek v hodnotě 68 600 Kč po dobu 28 týdnů nebo 90 650 Kč po dobu 37 týdnů. Z tabulky 3 je patrné, že zaměstnankyně č. 1 v České republice má výhodu, jelikož peněžitou pomoc v mateřství může pobírat nejen déle, ale celkem jí bude vypláceno i více peněz, než kdyby tento příspěvek dostávala v Rakousku. Je však nutno podotknout, že tato situace je velmi nepravděpodobná, jelikož zaměstnankyně č. 1 pobírá mzdu, která je pod hranicí minimální mzdy v Rakousku.

3.2.2 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžité pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 2

Pro ilustraci situace zaměstnankyně č. 2 byla zvolena minimální mzda v Rakousku, která je 1500 Euro/měsíc. Po přepočtu na koruny se jedná o přibližně o 39 000 Kč.

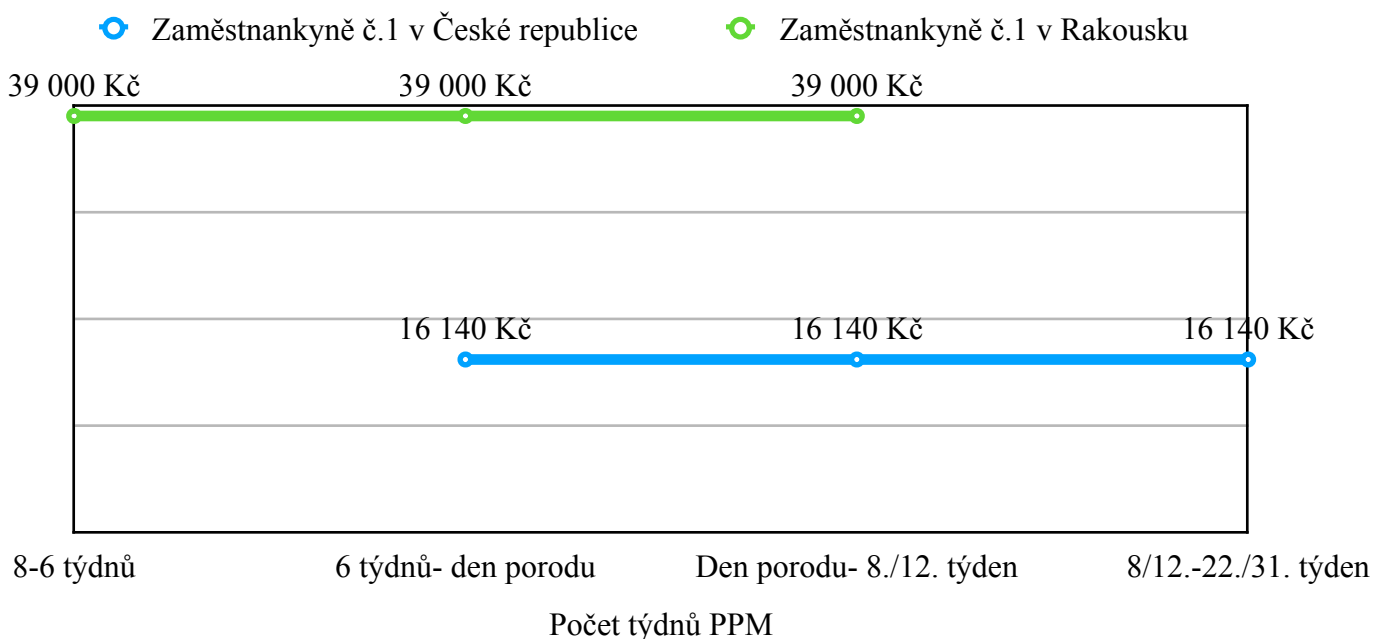
Tabulka 4 Výpočet plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 2

	8. - 6. týden před porodem	6. týden - den porodu	den porodu - 8./12. týden	20. - 27./31. týden
Zaměstnankyně č. 2 v České republice	0 Kč	16 140 Kč	16 140 Kč	16 140 Kč
Zaměstnankyně č. 2 v Rakousku	39 000 Kč	39 000 Kč	39 000 Kč	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro zaměstnankyni č. 2 v ČR je nejprve nutno vzít v úvahu redukční hranice její mzdy. Její redukovaný denní základ bude 769 Kč. Příspěvek na podporu v mateřství poté odpovídá 70 % redukovaného denního základu. Zaměstnankyni č. 2 v České republice bude tedy vyplácen příspěvek 16 140 Kč (kalkulováno pro 30 dní v měsíci). Zaměstnankyni č. 2 v Rakousku nebude mzda nijak ponížena, jelikož v Rakousku není uplatňován princip redukčních hranic, obdrží tedy 100 % své mzdy.

Graf 2 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2 znázorňuje časovou osu výplaty dávek peněžité pomoci v mateřství mezi oběma zaměstnankyněmi č. 2.

Tabulka 5 Výpočet rozdílu celkového plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 2

	Celkem pro 1 dítě	Celkem pro vícčata
Zaměstnankyně č. 2 v České republice	112 980 Kč	149 295 Kč
Zaměstnankyně č. 2 v Rakousku	145 600 Kč	182 000 Kč
Rozdíl	-32 620 Kč	-32 705 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 5 lze spatřit zvyšující se rozdíl mezi vyplácenými dávkami. Dávky u rakouské zaměstnankyně budou o 32 620 Kč vyšší po dobu 16 týdnů, než pokud by tento příspěvek

čerpala v České republice. V případě čerpání dávek po dobu 20 týdnů pak bude rakouské zaměstnankyni č. 2 vyplaceno přibližně o 32 705 Kč více než české zaměstnankyni.

Ve srovnání zaměstnankyň č. 2 je patrné, že české zaměstnankyni bude vlivem redukčních hranic značně ponížena její mzda, a tudíž i dávky peněžité pomoci v mateřství budou nižší. Rozdíl v celkové částce je značný. Jedná se přibližně o 32 620 Kč při čerpání dávek po narození jednoho dítěte. Pokud se však ženě v Rakousku narodí vícero dětí nebo porodí předčasně či císařským řezem, přísluší jí výplata dále mateřské po dobu 20 týdnů. V takovém případě je potom rozdíl mezi dávkami 32 705 Kč.

3.2.3 Podrobné porovnání měsíčních dávek peněžité pomoci v mateřství v České republice a Rakousku pro zaměstnankyni č. 3

U zaměstnankyně č. 3 byla záměrně stanovena vyšší mzda 90 000 Kč tedy 3 454 Euro. V České republice lze tuto mzdu považovat za nadstandardní. V Rakousku se jedná také o nadprůměrný výdělek, není však neobvyklý.

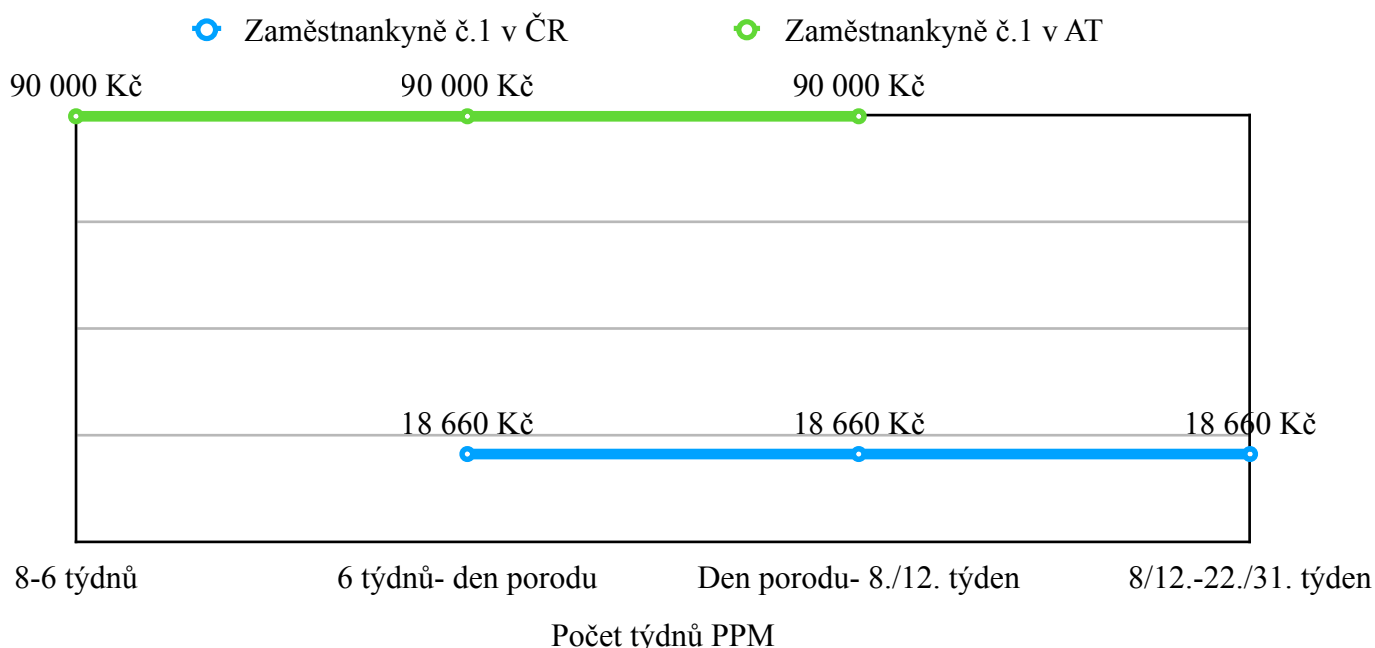
Tabulka 6 Výpočet plnění peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3

	8. - 6. týden před porodem	6. týden - den porodu	den porodu - 8./12. týden	20. - 27./31. týden
Zaměstnankyně č. 3 v České republice	0 Kč	18 660 Kč	18 660 Kč	18 660 Kč
Zaměstnankyně č. 3 v Rakousku	90 000 Kč	90 000 Kč	90 000 Kč	0 Kč

Zdroj. Vlastní zpracování

Zaměstnankyně č. 3 spadá do III. redukční hranice. Její redukovaný denní základ potřebný pro výpočet dávek bude 888 Kč. Výše peněžité pomoci v mateřství pak bude pro tuto zaměstnankyni stanovena na 622 Kč/den. Při kalendářním měsíci o 30 dnech to bude činit 18 660 Kč. Rakouské zaměstnankyni bude vyplácen příspěvek ve výši 90 000 Kč za měsíc po dobu 16 týdnů.

Graf 3 Porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 3 lze sledovat harmonogram plnění dávek peněžité pomoci mateřství pro zaměstnankyni č. 3. Plnění dávek pro českou zaměstnankyni probíhá déle než pro zaměstnankyni rakouskou. Je zde však patrný výrazný finanční rozdíl mezi výšemi vyplácených dávek.

Tabulka 7 Výpočet rozdílu celkového plnění dávek peněžité pomoci v mateřství pro zaměstnankyni č. 3

	Celkem pro 1 dítě	Celkem pro vícero dětí
Zaměstnankyně č. 3 v České republice	130 620 Kč	161 098 Kč
Zaměstnankyně č. 3 v Rakousku	336 000 Kč	420 000 Kč
Rozdíl	-205 380 Kč	-258 902 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Při porovnání dávek peněžité pomoci v mateřství má český systém výhodu v době vyplácení dávek, která je delší než v Rakousku. U zaměstnankyně č. 3, jejíž mzda je považována za nadstandardní, je patrný výrazný rozdíl mezi výší mzdy a vypláceného příspěvku. Jelikož zaměstnankyni v Rakousku bude vypláceno 100 % její čisté mzdy, bude jí během mateřské dovolené proplácen příspěvek přibližně ve výši 336 000 Kč. Tento příspěvek je téměř o 60 % vyšší než příspěvek, který obdrží zaměstnankyně č. 3 v České republice, jejíž mzda bude výrazně понížena redukčními hranicemi. Zatímco zaměstnankyně v Rakousku si může během mateřské dovolené zachovat životní styl, na který je zvyklá, zaměstnankyně v České republice by měla být připravena na výraznou finanční ztrátu. Rozdíl mezi příjmem v zaměstnání

a během mateřské dovolené pak musí tedy pokrýt z jiných zdrojů, např. ze svých finančních úspor.

3.3 Rodičovský příspěvek

Tomšej (2020) charakterizuje rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory, kterou vyplácí úřad práce. Jeho účelem je zlepšit životní podmínky rodin s dětmi a přispět jim tak na pokrytí základních nákladů spojených se zajištěním výživy a péče o dítě. Cílem vyplácení rodičovského příspěvku je umožnit rodičům strávit s dítětem první roky jeho života společně a aktivně se tak podílet na fyzickém i psychickém vývoji dítěte.

Podle Ministerstva práce a soc. věcí (2021) může rodič v České republice volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku. Pro volbu výše příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit jedenkrát za tři měsíce. Příjmy rodiče nejsou během pobírání rodičovského příspěvku sledovány. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který celodenně a řádně pečuje o dítě. Rodičovský příspěvek činí pro jedno dítě 300 000 Kč a pro vícero dětí 450 000 Kč. Žadatel si poté může rozvrhnout po dobu čerpání tohoto příspěvku, maximálně však do 4 let věku dítěte. Tedy při maximalizaci doby čerpání může žadatel tento příspěvek pobírat až po dobu 42 měsíců, tedy 3,5 roku, pokud se jedná o ženu, která čerpala mateřskou pro jedno dítě. Žadatelé musí mít trvalý pobyt a bydliště na území ČR.

Tabulka 8 Plnění rodičovského příspěvku v České republice

	Měsíční výše příspěvku po dobu 1 roku	Měsíční výše příspěvku po dobu 2 let	Měsíční výše příspěvku po dobu 42 měsíců
Jedno dítě	25 000 Kč	12 500 Kč	7 143 Kč
Vícero dětí	37 500 Kč	18 750 Kč	10 714 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 8 jsou uvedeny měsíční dávky rodičovského příspěvku v případě čerpání po dobu 1 nebo 2 roků a v maximální délce 3,5 let. Stanovené dávky lze měnit jednou za tři měsíce. Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč, může si rodič zvolit měsíční výši čerpání tohoto příspěvku vyšší než 10 000 Kč. Pokud je však 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu žadatele nižší než 10 000 Kč nebo žadatel nedoložil při podání žádosti doklad o výši příjmu, může čerpat příspěvek maximálně do výše 10 000 Kč. V případě narozených vícero dětí se výše volby měsíčního čerpání zvyšuje na 1,5násobek 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. Jedná se tedy o částku 15 000 Kč měsíčně (Ministerstvo práce a soc. věcí, 2021).

V Rakousku mají zaměstnankyně podle Bundeskanzleramt (2019) možnost volby mezi příspěvkem formou paušálu nebo příspěvkem v závislosti na výši mzdy. Pokud se rozhodnou čerpat rodičovský příspěvek formou paušálu, mají nárok na jeho čerpání po dobu

365 až 851 dní, tedy minimálně jeden rok a maximálně 2 roky a 4 měsíce. Výše příspěvku se podle délky čerpání pohybuje v rozmezí 14,53 až 33,88 Euro na den. Při volbě příspěvku závislého na výši mzdy je počítáno 80 % platu do maximální výše příspěvku 66 Euro na den (tedy přibližně 2000 Euro za měsíc).

Tabulka 9 Plnění rodičovského příspěvku v Rakousku

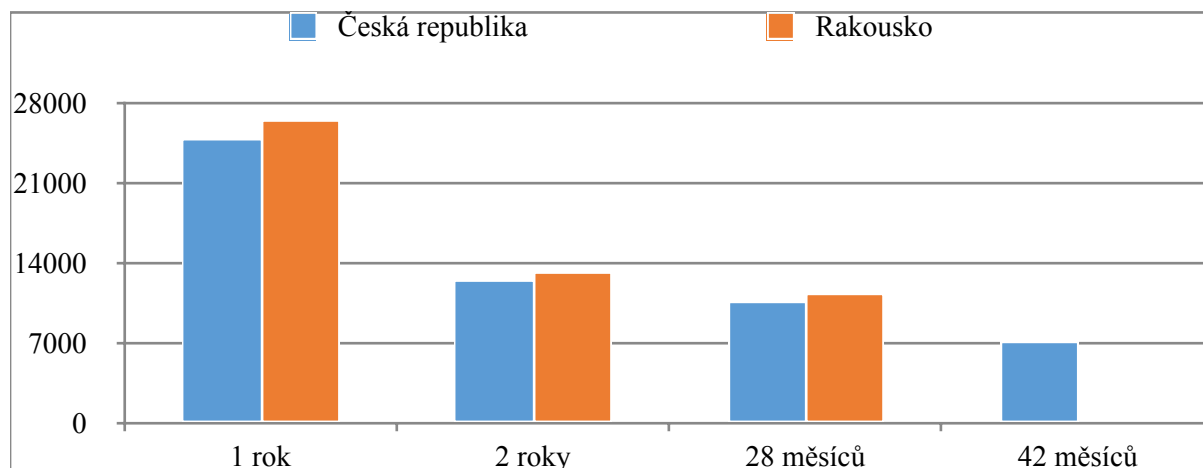
	Měsíční výše příspěvku po dobu 1 roku	Měsíční výše příspěvku po dobu 2 let	Měsíční výše příspěvku po dobu 28 měsíců
Jedno dítě	26 416 Kč	13 208 Kč	11 336 Kč
Vícerčata	39 624 Kč	19 812 Kč	17 004 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9 uvádí výši měsíčního rodičovského příspěvku v Rakousku čerpaného formou paušálu. Při čerpání paušálního příspěvku vychází měsíční příspěvek po dobu jednoho roku zhruba na 1016 Euro (30 dní x 33,88 Euro). V korunách tedy roční rodičovský příspěvek vychází orientačně na 26 416 Kč. Při čerpání po dobu 2 let poté 508 Euro/měsíc, po přepočtu tedy 13 208 Kč. Maximální doba čerpání je 851 dní, tedy 2 roky a 4 měsíce. Při nejdelším čerpání bude výše příspěvku přibližně 436 Euro za měsíc, což znamená orientačně 11 336 Kč. Při narození dvojčat se příspěvek zvyšuje o 50 %.

Pro srovnání výše rodičovské příspěvku zaměstnankyň v obou zemích bude kalkulována částka pro jeden kalendářní měsíc v délce trvání 30 dní. U rakouského příspěvku není pro účel kalkulace zohledněna možnost prodloužení doby čerpání rodičovské dovolené, pokud s dítětem zůstává doma otec, jelikož v této situaci dochází k přepočtu příspěvku podle jeho mzdy. Výše rodičovského příspěvku je porovnávána pro čerpání po dobu 1 roku, 2 let, 28 měsíců (t.j. maximální doba čerpání v Rakousku) a 42 měsíců (t.j. maximální doba čerpání v České republice) v případě narození jednoho dítěte a standardním čerpáním mateřské dovolené.

Graf 4 Srovnání výše rodičovského příspěvku v České republice a Rakousku



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4 znázorňuje výši rodičovského příspěvku vypláceného v České republice a Rakousku. Pro toto srovnání byla zvolena možnost čerpání rakouského příspěvku formou paušálu. Při pobírání příspěvku po dobu 1 roku bude vyplácená měsíční suma činit 25 000 Kč v České republice a v Rakousku 26 416 Kč. Při čerpání po dobu 2 let bude vypláceno měsíčně v České republice 12 500 Kč a v Rakousku 13 208 Kč. V Rakousku činí maximální délka čerpání 28 měsíců. Pokud se zaměstnankyně rozhodne čerpat příspěvek po dobu 28 měsíců, bude jí proplácen příspěvek ve výši 10 714 Kč v České republice nebo 11 336 Kč v Rakousku. Při maximální délce čerpání příspěvku v České republice obdrží zaměstnankyně měsíční platbu 7143 Kč. Jelikož se jedná o formu příspěvku paušálem, budou tyto částky shodné pro všechny tři zaměstnankyně.

Pokud by se zaměstnankyně č. 1 rozhodla čerpat rodičovskou dovolenou po dobu jednoho roku, získávala by vyšší příspěvek než je její pravidelná měsíční mzda jak v České republice, tak i v Rakousku. Nutno však poznamenat, že tato situace je velmi nepravděpodobná, jelikož mzda zaměstnankyně je pod úrovní minimální mzdy v Rakousku.

Výpočet rodičovského příspěvku pro zaměstnankyni č. 2 formou odvíjející se od výše mzdy by znamenalo, že tato zaměstnankyně může získat příspěvek ve výši 1200 Euro na měsíc, což zhruba činí 31 200 Kč za měsíc. Při čerpání formou paušálu by tato zaměstnankyně obdržela 1016 Euro, což je zhruba 26 416 Kč/měsíc. Rozdíl mezi platbami činí přibližně 184 Euro (4 784 Kč). Zaměstnankyně č. 2 se tedy musí rozhodnout, která z forem příspěvku je pro ni výhodnější. Při čerpání dávek odvíjejících se od mzdy by získala více peněz, ale mohla by zůstat s dítětem pouze po dobu 1 roku. Pokud by tato zaměstnankyně upřednostňovala strávit s dítětem delší dobu, obdrží sice méně peněz, avšak její ztráta nebude tolik výrazná jako u zaměstnankyně č. 3.

Rodičovský příspěvek založený na výši mzdy je zajímavý až pro zaměstnankyni č. 3. Při mzdě 3 454 Euro za měsíc by tato zaměstnankyně měla nárok na 80% příspěvek, který by činil zhruba 2 763 Euro za měsíc (přibližně 71 838 Kč). Maximální strop pro tento příspěvek je v Rakousku 2 000 Euro za měsíc (tedy 52 000 Kč). Pokud by si zaměstnankyně č. 3 zvolila příspěvek formou paušálu, obdržela by po dobu jednoho roku pouze 1 016 Euro za měsíc. Při volbě paušálního příspěvku by tato zaměstnankyně byla ve značné ztrátě. Nejvýhodnější by pro ni bylo pobírat rodičovský příspěvek odvíjející se od mzdy, který sice může čerpat pouze po dobu 12 měsíců, stále by však obdržela téměř dvojnásobek než formou paušálu. Pokud by ráda strávila víc času doma s dítětem, mohla by pak využít úpravy pracovního poměru na částečný pracovní úvazek či požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna. Ztráty v příjmu by pak pokryla úsporami z rodičovského příspěvku. Zaměstnankyně č. 3 v České republice není možná výběr formy čerpání. Její příspěvek by byl tedy stejný jako pro ostatní ženy. V jejím případě by se jednalo o velký pokles v příjmu.

4 Závěr

Rodina je důležitou stavební jednotkou státu. Utváří charakter, kulturu i život dané společnosti. V rodině se formuje osobnost dítěte. Dítě získává od svých rodičů první sociální vazby, učí se vnímání emocí, dovednostem, mravům, zvykům i morálním hodnotám. Proto, aby rodiče mohli pečovat o své děti co nejlépe a věnovat se dostatečně jejich výchově a začlenění do společnosti, je nezbytně důležitá ochrana a pomoc státu. Stát podporuje rodiny prostřednictvím rodinné politiky. Podpora rodin je strategickým zájmem státu, zejména z důvodu udržení sociálního systému.

Cílem bakalářské práce bylo přehledně popsat, uspořádat a porovnat legislativní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v České republice a v Rakousku. A následně porovnat podmínky těchto událostí a výši finančních příspěvků v obou zemích a případně navrhnout možné zlepšení podmínek v České republice.

V praktické části práce bylo zjištěno, že úroveň sociálního zabezpečení v České republice je v období mateřské a rodičovské dovolené dobrá. Mateřská dovolená začíná stejně jako v Rakousku 8 až 6 týdnů před porodem. Ačkoliv je v České republice možno nastoupit na mateřskou dovolenou už 8 týdnů před plánovaným termínem porodu, je běžné, že ženy odchází ze zaměstnání 6 týdnů před narozením dítěte. Po porodu mají ženy nárok na mateřskou dovolenou v délce 22 týdnů u jednoho dítěte nebo 31 týdnů u vícero dětí (v případě započítání dovolené 6 týdnů před termínem porodu). Čerpání mateřské je po narození dítěte o 4 měsíce delší než u našich sousedů. V Rakousku mají ženy nárok na pokračování mateřské dovolené v délce 8 týdnů u jednoho dítěte nebo 12 týdnů v případě vícero dětí, ale také u předčasného porodu nebo porodu císařským řezem. Celková délka čerpání mateřské dovolené je tedy v České republice 28/37 týdnů, v Rakousku pak 16/20 týdnů. Významným rozdílem je však výše finančního příspěvku vypláceného během mateřské dovolené. Z porovnání je patrné, že příspěvek peněžité pomoci mateřství je v České republice podstatně nižší než ekvivalentní příspěvek v Rakousku. V České republice jsou dávky finanční pomoci kalkulovány jako 70 % redukovaného denního základu. V Rakousku je ženám vyplácen příspěvek, který je také kalkulován na bázi denního vyměřovacího základu, ten však není nijak redukován. Zaměstnankyně v Rakousku obdrží příspěvek ve výši 100 % své průměrné mzdy za poslední tři měsíce. Rozdíl mezi příspěvkem nebyl patrný pro zaměstnankyni č. 1, jelikož její zda není nijak redukována. Avšak už ubyl u zaměstnankyně č. 2 lze spatřit výrazný rozdíl. Česká zaměstnankyně by obdržela měsíční příspěvek ve výši 16 140 Kč na rozdíl od rakouské zaměstnankyně, které by bylo vyplaceno 39 000 Kč za měsíc, tedy téměř dvojnásobek. V absolutní hodnotě po dobu čerpání mateřské dovolené by bylo zaměstnankyni č. 2 v České republice vyplaceno přibližně o 32 000 Kč méně i přesto, že by čerpala mateřskou dovolenou déle. Ještě výraznější rozdíl by pak byl u zaměstnankyně č. 3, která by v České republice pobírala příspěvek ve výši 18 660 Kč za měsíc. Tato stejná zaměstnankyně by v Rakousku obdržela příspěvek 90 000 Kč. Její příspěvek během mateřské dovolené by byl v Rakousku o 81 % vyšší než v České republice. V absolutní hodnotě by pak česká zaměstnankyně obdržela o přibližně 205 380 Kč méně (v případě vícero dětí pak o 238 900 Kč) méně, jedná se přibližně o 61 % méně než v Rakousku.

Ze srovnání rodičovské dovolené vyplynulo, že obě země nabízejí možnost čerpání rodičovské dovolené po relativně dlouhou dobu. Rodičovskou dovolenou v České republice lze čerpat do tří let věku dítěte a rodičovský příspěvek dokonce až do 4 let dítěte. V Rakousku pak

pouze po dva roky. Česká republika nabízí pouze jednu variantu, a to čerpání rodičovského příspěvku, který je vyplácen formou paušálu v hodnotě 300 000 Kč pro jedno dítě a 450 000 Kč v případě narození vícero dětí, Rodičovský příspěvek lze čerpat vždy pouze na nejmladší dítě v rodině. Rodiče si pak mohou zvolit, jak dlouho chtějí tento příspěvek pobírat, zda rok, dva nebo v maximální délce 42 měsíců (při standardním čerpání mateřské dovolené). V Rakousku existují dvě formy rodičovského příspěvku. Jedná se o formu paušálu, kterou lze čerpat po dobu po dobu 28 měsíců. Druhou formou je pak rodičovský příspěvek výpočtu ze mzdy, kdy je žadateli přiznáváno 80 % mzdy do maximální výše 2 000 Euro za měsíc. Tuto formu příspěvku pak žadatel může čerpat maximálně 12 měsíců. Srovnání paušálního rodičovského příspěvku ukázalo, že český příspěvek je při pobírání v délce jednoho roku vyplácen ve výši 25 000 Kč, což je pouze o 1 500 Kč/měsíc méně než příspěvek v Rakousku. Při pobírání příspěvku po dobu 2 let, kdy je příspěvek v České republice 12 500 Kč, by pak byl rozdíl přibližně o 700 Kč/ měsíc méně než v Rakousku. Takto nízký rozdíl je překvapivý vzhledem k vyšším nákladům na živobytí u našich sousedů. Rakouský model rodičovské dovolené je více nakloněn střídání rodičů v péči o dítě. V České republice se mohou rodiče také prostřídat, stále však čerpají stejný balíček příspěvku v hodnotě 300 000 Kč do 4 let věku dítěte. V Rakousku při střídání rodičů dochází k prodloužení rodičovské dovolené. Pokud se žena rozhodne zůstat doma s dítětem po dobu jednoho roku, může pak otec dítěte zůstat na rodičovské dovolené tři měsíce. Pokud žena čerpá rodičovskou dovolenou dva roky a déle, může pak otec dítěte zůstat s dítětem až půl roku. Ke střídání může dojít pouze jednou (matka-otec-matka). Navíc po dobu čerpání rodičovské dovolené otcem dochází ke změně formy příspěvku, a pokud otec vydělává vyšší sumu, může pro něj být zajímavý příspěvek výpočtem ze mzdy. Rakouský způsob je efektivní, protože umožní matce vrátit se během rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, i když pouze na omezenou dobu. Zároveň díky přepočítání rodičovského příspěvku na mzdu otce nedochází tolik k výpadku hlavního příjmu rodiny a zatížení rodinného rozpočtu. Snaha začlenit otce do výchovy a péče o děti je velmi pozitivní a má kladný vliv na budování vztahů mezi dětmi a otcem. Nutno také podotknout, že příspěvky formou paušálu jsou v Rakousku navýšeny o přídatky na dítě, které jsou vypláceny všem rodinám. Jedná se o příspěvek ve výši 150-200 Euro/měsíc. V České republice si rodiny mohou zažádat také o přídatky na děti. Tyto dávky jsou však určeny spíše nízkopříjmovým skupinám.

Navrhovanou změnou zlepšení systému sociálního zabezpečení v České republice je vyšší flexibilita, která by umožňovala rodinám volbu mezi variantami příspěvků. Nabízí se rakouský model, kdy by si rodiny mohly vybrat, zda by preferovaly čerpání vyššího příspěvku po kratší dobu nebo naopak nižšího příspěvku v delším časovém horizontu. Flexibilita volby doby čerpání zkráceného příspěvku však musí být podpořena i systémem institucí péče o dítě. Jedná se především o instituce pečující o děti mladší 3 let. Absence státních zařízení pro malé děti mladší 3 let nutí rodiče hledat soukromé alternativy a platit nemalé školné za soukromé školky nebo si pro péči o dítě najmout chůvu. Vláda by měla podpořit obce ve zřizování předškolních institucí a zajistit jejich dostatečné kapacity. Vhodné by bylo také podpořit zaměstnavatele, aby byli motivováni zřizovat firemní školky pro své zaměstnance.

Další možnou změnou v českém systému rodinné politiky je nerovné postavení žen a obzvláště pak žen - matek na trhu práce. Ženy matky bývají stále diskriminovány při pracovních pohovorech a mnohdy vnímány zaměstnavatelem jako neplnohodnotní pracovníci. Zároveň mohou ženy vnímat mateřství jako omezení jejich kariérního růstu. To je jedním

z důvodů, proč mnohé ženy odkládají založení rodiny na později. Řešením by byla podpora různých typů pracovních úvazků a práce z domova. V Rakousku je běžné, že oba rodiče mohou čerpat tzv. Elternteilzeit, tedy možnost zkráceného pracovního úvazku. Elternteilzeit umožňuje rodičům skloubit jejich pracovní povinnosti s péčí o rodinu a rodiče ho mohou využít až do 7 let věku dítěte. A zaměstnavatel ho má povinnost rodičům poskytnout. Kompromisem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by byla domluva na práci z domova. Takzvaný homeoffice byl donedávna v České republice spíše výjimečný. Současná pandemická krize však přinesla velkou změnu ve vnímání práce z domova. Lze jen doufat, že práce z domova bude častěji uplatňovanou alternativou výkonu pracovní činnosti.

Podpora rodinné politiky je důležitá pro stát i jeho budoucí fungování. Proto by měla být strategickou prioritou současné i budoucí vlády.

Literatura

BURDOVÁ, E.; SCHMIED, Z.; ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1.Vyd. Praha: ASPI, 2008, 159 s. ISBN 9788073573713.

CILEČKOVÁ, K., KRAUSOVÁ, A. *Sociální politika a její realizace v právu sociálního zabezpečení*. 1. Vyd., Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-971-4.

DUKOVÁ, I., DUKA, M. KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. 1. Vyd., Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

FRANCOVÁ, H., NOVOTNÝ, A. *Sociální politika v základech*. Praha: Tritón, 2008. 185 s. ISBN 978-80-7387-125-3.

GILLERNOVÁ, I. a kol. *Slovník základních pojmů z psychologie*. 1.Vyd., Praha: Fortuna, 2000. ISBN 80-7168-683-2.

HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2.

HOLUB, M., NOVÁ, H., PTÁČEK, I., SLADKÁ HYKLOVÁ, J. *Zákon o rodině s komentářem, judikaturou a předpisy souvisejícími*. 9. Vyd. Praha: Leges, 2011. 456 s. ISBN 978-80-87212-96-2.

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.Vyd., Praha: Portál s.r.o., 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 340 s. ISBN 978-80-7552-702-8.

KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7.Vyd. Praha: C. H. Beck, 2018. 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.

KREBS, V. a spol. *Sociální politika*. 6. Vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

MÁCHOVÁ, J. *Duševní hygiena rodinného života*. Praha: Avicenum, 1974. ISBN 15,00.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. Vyd., Praha: SLON, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*, 1.Vyd. Praha: MPSV , 2008. 30 stran. ISBN 978-80-86878-82-9.

MUNKOVÁ, G. a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum, 2004. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.

TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi*. Praha: Grada, 2020. 193 s. ISBN 978-80-271-2929-4.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. 2. Vyd., Praha: Karolinum, 2012. 536 s. ISBN 978-80-246-2153-1.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*. 2. Vyd., Praha: Grada, 2008. 416 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

WELDON-JOHNS, M., *EU work-family policies-challenging parental roles or reinforcing gendered stereotypes*. European Law Journal. 2013, č. 19.

Internetové zdroje

MPSV: *Koncepce rodinné politiky verze 4. září 2017*. Praha: Ministerstvo práce a soc. věcí, 2017. [cit. 2021-01-20]. Počet stran 62. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253>

Bundeskanzleramt: Kinderbetreuungsgeld und Familie Zeitbonus. Wien: 2019 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z WWW: <[https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Broschüre%20März%202017%20\(barrierefrei\).pdf](https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Broschüre%20März%202017%20(barrierefrei).pdf)>.

Kurzy měn: [cit 2021-04-13]. Dostupné z WWW:<<https://www.kurzy.cz/kurzy-men/nejlepsi-kurzy/EUR-euro/>>

Medál mzdy: [cit 2021-04-13]. Dostupné z WWW:<<https://www.denik.cz/ekonomika/mesicni-mzda-vydelek-2021.html>>

Oesterreich government: Familie und Partnerschaft. Wien: 2021 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z WWW: <https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/5/1/Seite.082100.html#AllgemeineInformationen>.

Oesterreichische Gesundheitskasse: Kinder Betreuungsgeld und Wochengeld. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z <<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.862065&portal=oegksportal>>.

Sozial ministerium: Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit und co. Wien: 2020 [cit.2021-04-13]. Dostupné z WWW:<<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>>.

Redukční hranice: [cit 2021-04-13]. Dostupné z WWW:<<https://www.pamprofi.cz/33/redukni-hranice-od-1-1-2021-uniqueidgOkE4NvrWuMU-VXONoVEkau1Ema6e2IUT6QOQea68B8/>>

Zákony pro lidi: [cit. 2021-04-13]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz>>