

▪ **Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti** ▪
„Kolize nebo komplementarita?“

Praha, Česká republika
5. - 6. února 2009

**„Formy veřejné finanční podpory rodičům při celodenní péči
o děti“**

**Pojednání tématu z hlediska pracovního práva a sociálního
zabezpečení**

Guillermo L. Barrios Baudor

Titulární profesor pracovního práva a sociálního zabezpečení
Universidad Rey Juan Carlos
e-mail: guillermo.barrios@urjc.es

1. Úvod

Není pochyb o tom, že různé úřady veřejné správy dokáží realizovat konkrétní politiku ochrany rodiny v mnohých a různých oblastech: vzdělání, bytová výstavba, daňová politika, zaměstnanost, sociální ochrana atd. V takové situaci musí návrh jakéhokoli veřejného jednání v této sféře vycházet z potřebného multidisciplinárního zaměření.

Ze všech těchto oblastí ovšem získává hlavní význam oblast existujících profesních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Není náhodou, že v této oblasti má vysoce důležité místo harmonizace osobního, rodinného a profesního života – fenomén, který vždy bude rámovat pracovní právo a sociální zabezpečení.

Na základě těchto úvodních premis se tedy v následujícím příspěvku pokusíme o jednoduché pojednání tématu z hlediska pracovního práva a sociálního zabezpečení, přičemž se budeme snažit nabídnout návrhy, které by vedly k vyšší a lepší harmonizaci osobního, rodinného a profesního života pracujících osob prostřednictvím veřejných politik. I přes svou důležitost zůstane mimo dosah tohoto příspěvku řada faktorů přesahující oblast striktně profesních vztahů.

2. Harmonizace osobního, rodinného a profesního života: nerovný protagonismus

Ze striktně subjektivního hlediska by zaměstnanci a zaměstnavatelé měli být subjekty přímo zaangażovanými do procesu harmonizace osobního, rodinného a profesního života. Vzhledem k tomu, že se jedná o výkon určitých práv v rámci zaměstnaneckých vztahů, nemůže být hlavním protagonistou zmíněného fenoménu bezpochyby nikdo jiný než vlastní zaměstnanci a zaměstnavatelé, nikoli veřejná správa. Ovšem – a ať už nepřímým způsobem – je to právě veřejná správa, jíž je adresována výzva, aby hrála podstatnou roli v dané problematice, protože jejím prostřednictvím lze zavést mechanismy kompenzace úsilí vynaloženého na obou stranách.

Není pochyb o tom, že z uvedených tří subjektů jsou to zaměstnanci, kdo v oblasti našeho zájmu vynakládá největší úsilí. Uvědomme si, že jsou to oni, kdo při využívání zavedených mechanismů v příslušných pracovněprávních výnosech podávají největší oběti při plnění své zodpovědnosti vůči rodině; ať už se to týká péče o děti nebo jiné rodinné příslušníky. Tak například jsou to zaměstnanci, kdo za tímto účelem volí zkrácení pracovního týdne s následným snížením platu, ruší dočasně své pracovní smlouvy, a tím přicházejí o honoráře, nebo dokonce opouštějí své zaměstnání, čímž si ztěžují možnost znovu se začlenit do pracovního trhu ve více či méně vzdálené budoucnosti. V určitých, a ne tak vzácných případech může plnění zodpovědnosti vůči rodině pro zaměstnance znamenat zpomalení jejich kariérního postupu nebo samotné znemožnění přístupu k zaměstnání, v některých případech dokonce nemožnost udržení zaměstnání vůbec. Je třeba si uvědomit, že ve většině případů mají různá řešení přijatá za účelem lepšího sladění rodinných a profesních zájmů nakonec dopad na průběh zajištění zaměstnanců (sociální zabezpečení).

Jak je obecně známo, připadají důsledky tohoto výjimečného úsilí ve většině případů na pracující ženy, což se negativním způsobem projevuje na zásadách rovnosti mezi muži a ženami. Jak zdůrazňuje Vladimír Špidla, když vymezuje problém harmonizace osobního, rodinného a profesního života u mateřství: „Příliš často se předpokládá, že mateřství pro ženy znamená negativní dopady v oblasti příjmů a výhledu na kariéru. Honorované zaměstnání má v poměru k 91,7 % mužů pouze 65 % žen s malými dětmi.“

Přes veškeré úsilí zůstává upřímným přáním většiny aktivní evropské populace sladit rodinné a profesní povinnosti i nadále konstitutivním jmenovatelem v této problematice.

Oproti zdání odvádějí v této oblasti důležitý kus práce i samotní zaměstnavatelé. Zcela zřejmě zde jde o odlišné úsilí, protože odlišná jsou i hlediska, v rámci nichž se zaměstnavatelé a zaměstnanci střetávají s fenoménem harmonizace osobního, rodinného a profesního života zaměstnanců. Zaměstnavatelé hlavně a zejména přebírají ekonomické a/nebo organizační náklady odvozené z právních mechanismů zavedených v oblasti pracovních vztahů za účelem umožnit lepší harmonizaci osobního, rodinného a pracovního života zaměstnanců ve službě. Z ekonomického hlediska jsou paradigmatickým příkladem problematiky, na kterou jsme právě upozornili, pracovní neschopenky z rodinných důvodů, jdoucí k tíži zaměstnavatele; z organizačního hlediska slouží jako příklad předpokládaná omezení pracovního týdne z rodinných důvodů, která zaměstnavatele nutí k reorganizaci disponibilních lidských zdrojů.

To, co nás nyní bude zajímat, jsou subjekty touto problematikou obzvláště postižené, tedy malé a střední podniky, které na rozdíl od velkých firem počítají s menším objemem ekonomických zdrojů, jakož i s menším rozsahem aktivit při reorganizaci svých lidských zdrojů. V jakémkoli případě a na rozdíl od toho, jak se to děje u zaměstnanců, přebírá většina podniků (malých, středních nebo velkých) v této oblasti svou roli, a to jedině a exkluzivně jako důsledek povinného plnění příslušných národních legislativ. Přestože je v této problematice potřeba urazit ještě dlouhou cestu, existuje stále více podniků, které sázejí na podporu a rozvoj harmonizace osobního, rodinného a profesního života svých zaměstnanců.

Na základě rozdílného právního rámce je samozřejmě potřeba ohledně problematiky harmonizace osobního, rodinného a profesního života pojednat také situaci osob samostatně výdělečně činných, které bývají při analýze tohoto tématu opomíjeny. Faktem je, že na rozdíl od osob zaměstnaných „na cizí účet“, neexistují pro osoby samostatně výdělečně činné nejen příslušné právní mechanismy zavedené ve prospěch zaměstnanců (neschopenky, zkrácení pracovního týdne, vyřazení z profesních činností, ochrana proti propuštění atd.), ale ani minimální úpravy v této problematice. Není proto nijak překvapivé, že ve většině případů musejí tito pracovníci volit mezi rezignací na plnění svých rodinných povinností nebo na svou práci.

Jak již bylo řečeno výše, je veřejná správa i přes fakt, že netvoří součást pracovních vztahů *estrictu sensu*, také povolána hrát důležitou roli v oblasti harmonizace osobního, rodinného a profesního života. Skutečností ovšem je, že v prostředí Evropské unie je tato úloha nesrovnatelná.

Z důvodu omezeného prostoru tohoto příspěvku nemůžeme provést komparativní analýzu celé problematiky. Ovšem zdá se nám případné zdůraznit, že v této oblasti existují mezi jednotlivými zeměmi podstatné rozdíly. Co se týče pracovního práva a sociálního zabezpečení, rozvíjí se role veřejné správy především v následujících dvou rovinách: na jedné straně v rovině přísně pracovní prostřednictvím přijetí příslušné národní legislativy ohledně konkrétních potřeb zaměstnanců a reálných možností zaměstnavatelů v této oblasti, a na druhé straně v rovině veřejné sociální ochrany prostřednictvím krytí zaměstnanců během odpovídajících systémů sociálního zabezpečení.

Z velmi různých důvodů je komunitární koordinace obou rovin složitá. Je třeba mít na paměti, že návrh jakékoli veřejné politiky v této oblasti může jen a pouze vycházet z ekonomické a sociální reality, na kterou se sama zaměřuje. Existuje však dosud velký prostor pro veřejné iniciativy, které mohou mít koordinační roli nebo se na danou oblast specifikovat.

3. Návrhy vedoucí k většímu zapojení veřejné správy v oblasti harmonizace osobního, rodinného a pracovního života

Jak bylo právě řečeno, ovlivňuje harmonizace osobního, rodinného a profesního života přímo zaměstnance i zaměstnavatele, protože právě oni představují hlavní protagonisty celého pracovního vztahu. V podpoře tohoto procesu však může veřejná správa napomoci na úrovni různých druhů aktivit a vždy v míře daných legálních a

finančních možností prostřednictvím kompenzace (pomocí subvencí, půjček, slev nebo osvobození na sociálním pojištění, úlev na daních apod.).

Co se týče pracovního práva a sociálního zabezpečení, pak by uvedená činnost mohla být prováděna prostřednictvím převzetí příslušných kompetenčních oblastí na národní nebo komunitární úrovni návrhů v následující podobě:

a) V pracovní oblasti

- Zrovnoprávnění v oblasti ochrany poskytované při biologickém a adoptivním osvojení, jakož i zvážení dalších souvisejících forem (například opatrovnictví).
- Zrovnoprávnění v oblasti ochrany poskytované při osvojení (biologickém nebo adoptivním) v dalších rodinných potřebách (neschopnost, nemoc, pokročilý věk, závislost).
- Zavedení pracovněprávních mechanismů, které by zaměstnancům umožnily sladit osobní, pracovní a rodinný život obzvláště s ohledem na pracovní dobu (neschopenky, zkrácení pracovního týdne, dočasné přerušení pracovní smlouvy atd.).
- Ustanovení ochranných mechanismů pro zaměstnance vůči výpovědi nebo jakémukoli odvetnému opatření založenému na těhotenství nebo ve využití pracovněprávních mechanismů k harmonizaci osobního, rodinného a pracovního života ze strany zaměstnance.

b) V oblasti sociální ochrany

- Harmonizace a případně rozšíření trvání plnění v mateřství.
- Harmonizace a případně rozšíření trvání plnění v rodičovství.
- Záruka 100 % platu pro ty, kteří se octnou v situaci dočasné neschopnosti způsobené těhotenstvím, pozastavením pracovní smlouvy během těhotenství, mateřství nebo rodičovství.
- Rozšíření krytí a množství plnění pro děti nebo další rodinné příslušníky v péči.
- Zavedení mechanismů ekonomické kompenzace s ohledem na ty zaměstnance, kteří zkrátí svůj pracovní týden nebo kteří pozastaví svou pracovní smlouvu z rodinných důvodů.
- Ustanovení mechanismů fiktivního výměru s ohledem na ty zaměstnance, kteří zkrátí svůj pracovní týden nebo kteří pozastaví pracovní smlouvu z rodinných důvodů.
- Rozšíření platnosti systému sociálního ochrany prostřednictvím dobrovolných pojistných mechanismů pro ty, kteří se věnují péči o své rodinné příslušníky doma.
- Zavedení specifických dávek, které by byly určeny pro různá rizika mateřství nebo rodičovství.
- Zavedení daňových výhod nebo slev ve výměru dle daných případů v příslušných systémech sociální ochrany:
 - pro podniky, které uzavřou smlouvu s osobami s rodinnými povinnostmi a/nebo s osobami, které se zapojí do pracovního trhu po jeho dočasném opuštění z důvodu plnění rodinných povinností.
 - pro podniky, které budou přispívat k harmonizaci osobního, rodinného a profesního života zaměstnanců v jejich službách; obzvláště ve všem, co přispěje k flexibilní organizaci pracovní doby.
 - pro podniky, které nahradí jiným pracovníky ty pracovníky, kteří využijí pracovněprávní mechanismy harmonizace osobního, rodinného a profesního života.

c) Další opatření

- Rozšíření mechanismů stávající ochrany v oblasti pracovních vztahů nebo sociální ochrany s ohledem na početné rodiny, rodiny s jedním rodičem nebo takové, v nichž se některý z rodičů nachází v situaci invalidity.
- Podpora tvorby takzvaných „pracovních opatroven“.
- Ustanovení nástrojů, které by podnítily roli kolektivního vyjednávání v této oblasti, přičemž by byly přijaty nové mechanismy harmonizace osobního, rodinného a pracovního života, nebo v daných případech rozšíření již stávajících mechanismů v příslušných národních legislativách.
- Ustanovení nástrojů, které by podnítily vyšší zapojení zaměstnanců-mužů do využití pracovněprávních mechanismů ustanovených v oblasti harmonizace osobního, rodinného a profesního života.
- Rozvoj komplexní politiky v oblasti harmonizace osobního, rodinného a profesního života osob samostatně výdělečně činných. A to obzvláště v té oblasti, která se týká osob samostatně výdělečně činných, které poskytují své profesní služby převážně pro jednoho klienta.
- Podpora nových zdrojů zaměstnanosti v oblasti rodinné péče, z nichž by vyplývalo zlepšení podmínek práce, odměňování a formování personálu.