

Mladá veda

Young Science

Parametre neverbálnej komunikácie vybraných štátnych príslušníkov tretích krajín

Analýza využitia veľkokapacitných kontajnerov s obnoviteľným zdrojom energie vo vertikálnych farmách

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 2, ročník 9., vydané v júni 2021

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Floriánova ulica v Prešove. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

REDAKCIA

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

POSTAVENIE OTCOV SO ZODPOVEDNOSŤOU ZA RODINU PRI ZOSÚLAĐOVANÍ RODINNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA VO ŠVÉDSKU

THE POSITION OF FATHERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES IN RECONCILING
FAMILY AND WORKING LIFE IN SWEDEN

Andrea Košíková¹

Autorka pôsobí ako interný doktorand na fakulte verejnej správy na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Vo svojom výskume sa venuje problematike zosúlad'ovania pracovného a rodinného života zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu.

The author works as an internal doctoral student at the Faculty of Public Administration at the Pavel Jozef Šafárik University in Košice. In her research she deals with the issue of reconciling work and family life of employees with responsibility for the family.

Abstract

Parental rights and responsibilities are granted to the child's mothers as well as to the child's fathers in all countries of the European Union. The countries of the European Union are gradually adopting legislation that represents effective steps towards the right of fathers to care for a child. The Scandinavian countries are an example of legislation that has been in the field of parental policy since the 1960s. In the article, the author focuses on Sweden. The issue of the position of fathers in the field of childcare and participation in child rearing has been gradually evolving since 1974. The author wonders what steps are used by Swedish legislation to achieve a higher participation of fathers in childcare? At the same time, it considers the position of European Union legislation, in comparison with Swedish legislation, in focusing on parental policy.

Key words: Sweden, European Union, paternity leave, parental leave

Abstrakt

Rodičovské práva a povinnosti sú priznané matkám dieťaťa, ako aj otcom dieťaťa vo všetkých krajinách Európskej únie. Štáty Európskej únie postupne prijímajú legislatívu, ktorá

¹ Adresa pracoviska: Mgr. Andrea Košíková, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra verejnoprávných disciplín, Popradská 66, 040 11 Košice
E-mail: andrea.kosikova@student.upjs.sk

predstavuje pozitívne kroky, smerom k právam otcov, ktorí sa starajú o dieťa. Škandinávské krajiny, sú príkladom legislatívy, ktorá sa v oblasti rodičovskej politiky kreuje už od 60. rokov 20. storočia. V príspevku sa autorka zamerala na Švédsko. Problematikou postavenia otcov v oblasti starostlivosti dieťaťa a participácie na jeho výchove, sa postupnými krokmi vyvíja od roku 1974. Autorka si kladie otázku, aké kroky využíva legislatíva Švédska na dosiahnutie vyššej participácie otcov na starostlivosti o dieťa? Zároveň sa zamýšľa nad postavením legislatívy Európskej únie, v komparácii s legislatívou Švédska, v zameraní na rodičovskú politiku.

Kľúčové slová: Švédsko, Európska únia, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka

Úvod

Severské krajiny sú vynikajúcim príkladom zosúladovania starostlivosti o dieťa medzi matkou a otcom dieťaťa, hlavne vďaka svojej politike, ktorá sa orientuje na podporu rovnocennej účasti otcov na výchove dieťaťa.

Otcovská dovolenka bola pôvodne zavedená vo väčšine severských krajín, na obdobie bezprostredne alebo tesne po narodení dieťaťa, kedy sa o dieťa stará aj matka. Otcovská dovolenka bola odôvodnená potrebou matky na odpočinok, a pomoc pri práci v domácnosti a starostlivosti o deti. Možnosť deliť sa o dovolenku medzi rodičmi bola postupne prijatá do právnych predpisov. Na začiatku 90. rokov začali severské krajiny postupne zavádzať individuálne, neprenosné práva na rodičovskú dovolenku pre otcov.²

Účasť otcov na starostlivosti o deti a na iných domácich úlohách sa začala rozširovať v 60. rokoch 20. storočia, kedy bola rodová rovnosť a ekonomická nezávislosť žien v popredí politickej agendy Švédska.³ Švédsko je prvou krajinou na svete, ktorá od roku 1974 poskytla možnosť otcom čerpať platenú rodičovskú dovolenku a zdôraznila dôležitosť a potrebu starostlivosti o dieťa zo strany otcov. Právne predpisy Švédska sú v oblasti rodičovskej dovolenky flexibilné, rovnako aj v oblasti rodičovského poistenia. Zároveň sa štát zameriava na dosiahnutie flexibilnej a hlavne cenovo dostupnej starostlivosti pre deti, ktorá kombinuje starostlivosť, vzdelávanie a súčasne podporí rodičov v tom, aby dokázali skĺbiť rodinný život, so životom pracovným.⁴

Pre dnešný, moderný severský systém je charakteristické zameranie na verejný sektor, ktorý poskytuje svojim občanom sociálne služby a sociálnu ochranu na vysokej úrovni. Prioritami

² HAATAJA, Anita, 2009. Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. [online]. [cit. 8-12-2020]. Dostupné z: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf

³ DUVANDER, Ann-Zofie a Mats JOHANSSON. Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program. In: Feminist Economics [online]. Stockholm: Taylor & Francis Group, s. 67-89 [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2018.1474240?needAccess=true>

⁴ Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, 2009. A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality in Brussels on 19th February 2009. [online]. [cit. 29-11-2021]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970EN.pdf>

sociálnych služieb poskytovaných v severských krajinách sú prídavky na deti, rodičovské dovolenky, poskytovanie kvalitnej zdravotnej služby, starostlivosť o starých a chorých, o nezamestnaných a seniorov.⁵

Vývoj rodinnej politiky Švédska

V roku 1974 bolo prvý krát zavedené rodičovské poistenie⁶, ktoré poskytlo mužom právo na platenú rodičovskú dovolenku a mohli sa tak starať o svoje deti rovnako ako ženy. Rodičovská dovolenka zdôraznila potrebu starostlivosti zo strany otcov. Rodičovské poistenie sa považovalo za súčasť švédskeho systému sociálneho zabezpečenia a bolo financované štátom.⁷

Vo svojich počiatkoch pokrývala rodičovská dovolenka dobu šesť mesiacov a rodičom bol poskytovaný finančný príspevok, ktorý im kompenzoval 90% straty príjmov. Ak ich príjmy boli nad maximálnou vyplácanou úrovňou, príspevok bol nižší ako 90%. Finančný príspevok bol vyplácaný rodičom, ktorí boli zamestnaní najmenej deväť mesiacov pred narodením dieťaťa, alebo po dobu dvanásť mesiacov, počas predchádzajúcich dvoch rokov. Zmeny v trvaní rodičovskej dovolenky nastali v roku 1978, kedy sa rodičovská dovolenka predĺžila na deväť mesiacov a v roku 1980 sa predĺžila ešte raz, na dvanásť mesiacov. Deväť mesiacov dostávali príspevok vo výške 90% platu oprávneného rodiča a tri mesiace na nižšej úrovni záruky. Finančný príspevok, na rodičovskú dovolenku, sa v roku 1989 predĺžil na dvanásť mesiacov, s plnou mzdou a na tri mesiace, s nižšou sadzbou. V roku 1995 sa príspevky znížili na 80% mzdy rodičov. V opačnom prípade mali nárok len na príspevok na nižšej garantovanej úrovni, a to približne sedem eur na deň.⁸

Otcovia vo Švédsku mali okrem rodičovskej dovolenky, nárok aj na otcovskú dovolenku. Reforma rodičovskej dovolenky z roku 1974 umožnila otcom okrem zdieľania rodičovskej dovolenky s matkou, čerpanie aj desiatich dní platenej otcovskej dovolenky, ktoré majú otcovia čerpať v prvom mesiaci, po pôrode dieťaťa. Počas trvania otcovskej dovolenky, je otcom vyplácaný príspevok vo výške 80% zo mzdy, príspevok je podmienený zamestnaním otca minimálne 240 dní pred narodením dieťaťa alebo pred adopciou dieťaťa. Ak táto podmienka splnená nie je, vzniká nárok na dávku vo výške 18€ na deň.⁹

⁵ HERNING, Lars, 2018. Social policy and welfare. [online]. [cit. 15-12-2020]. Dostupné z: <https://www.norden.org/en/information/social-policy-and-welfare>

⁶ Rodičovské poistenie sa skladá z: 1.dávka v tehotenstve, 2.rodičovský príspevok v súvislosti s pôrodom alebo adopciou, 3.dočasný rodičovský príspevok. [online]. [cit. 29-11-2021]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970EN.pdf>

⁷ CHRONHOLM, Anders, 2007. Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. In: Recherches sociologiques et anthropologiques [online]. Sweden: Skövde University, s.9-25 [cit. 29-11-2020]. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

⁸ CHRONHOLM, Anders, 2007. Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. In: Recherches sociologiques et anthropologiques [online]. Sweden: Skövde University, s.9-25 [cit. 29-11-2020]. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

⁹ Rodina a práca, 2015. Švédsko. [online]. [cit. 17-12-2020]. Dostupné z: <https://rodinaapraca.gov.sk/rodina-a-praca/zahranicne-studie/svedsko/>

Do reformy z roku 1974 bolo zahrnutých aj desať dní dočasného rodičovského príspevku, ktorý bol spojený so starostlivosťou o choré dieťa. Tieto dni mohol využiť ktorýkoľvek z rodičov a môžu ho čerpať podľa potreby počas prvých 60 dní, po narodení dieťaťa.¹⁰ Podiel otcov na dňoch platenej rodičovskej dovolenky sa v priebehu rokov zvyšoval, ich podiel na čerpaní dočasnej dávky rodičovskej dovolenky v rovnakom období bol po celú dobu pomerne vysoký. Celkový počet dní dočasnej rodičovskej dovolenky sa v roku 1980, predĺžil z 10 dní na rodinu, na 60 dní na dieťa. Dávka dočasnej rodičovskej dovolenky sa teda stala príbuznou pre každé dieťa, namiesto pre celú rodinu. Najmä pre rodinu s viac ako jedným dieťaťom, sa tým výrazne zlepšila možnosť zostať doma pri starostlivosti o choré deti.¹¹

Od roku 1989 bola dĺžka rodičovskej dovolenky stanovená na 15 mesiacov¹², až do roku 2002, od tohto roku majú rodičia nárok na platenú rodičovskú dovolenku po dobu 480 dní, a to až do dovŕšenia 8 roku života dieťaťa.¹³ Rodičia majú nárok na rovnomerné rozdelenie rodičovskej dovolenky (8 mesiacov pre ženu a 8 mesiacov pre muža), môžu si medzi sebou dĺžky trvania rodičovskej dovolenky prenášať, s výnimkou 2 mesiacov, ktoré sú neprenosné.¹⁴ „Neprenosná kvóta“ má jedinou výnimku, a to ak je dieťa zverené do výlučnej starostlivosti jednému z rodičov.¹⁵

Počet týždňov materskej dovolenky, ktorú môže žena čerpať pred pôrodom a tesne po ňom, sa vo Švédsku zvýšil od roku 1995 z 11,3 týždňov až na 19,9 týždňov (tabuľka 1). Počas trvania materskej dovolenky má žena chránené miesto v zamestnaní. Zvyšuje sa aj počet týždňov, ktoré môžu čerpať otcovia, prostredníctvom otcovskej dovolenky, do týchto týždňov je zarátaná aj „neprenosná kvóta“ na, ktorú majú otcovia nárok v trvaní dvoch mesiacov, ktoré môžu čerpať iba otcovia a nemôžu byť prevedené na matku a všetky týždne platenej dovolenky, ktorú možno zdieľať matka s otcom.¹⁶

¹⁰ CHRONHOLM, Anders, 2007. Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. In: Recherches sociologiques et anthropologiques [online]. Sweden: Skövde University, s.9-25 [cit. 29-11-2020]. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

¹¹ CHRONHOLM, Anders, 2007. Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. In: Recherches sociologiques et anthropologiques [online]. Sweden: Skövde University, s.9-25 [cit. 29-11-2020]. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

¹² DUVANDER, A., T. LAPPEGARD a M. JOHANSSON, 2020. Impact of a Reform Towards Shared Parental Leave on Continued Fertility in Norway and Sweden. [online]. [cit. 9-1-2021]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11113-020-09574-y>

¹³ VALDIMARSDÓTTIR, Frida Ros, 2006. Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men. [online]. [cit. 27-11-2021]. Dostupné z: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>

¹⁴ V roku 1995 bola prijatá tzv. „neprenosná kvóta“, ktorá bola stanovená na 1 mesiac, od roku 2002 je stanovená na 2 mesiace. Dva mesiace z tzv. „neprenosnej kvóty“ sú priznané rovnako matke, ako aj otcovi dieťaťa. [online]. [cit. 29-11-2021]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970EN.pdf>

¹⁵ DUVANDER, Ann-Zofie a Mats JOHANSSON. Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program. In: Feminist Economics [online]. Stockholm: Taylor & Francis Group, s. 67-89 [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2018.1474240?needAccess=true>

¹⁶ OECD, 2021. Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave. . [online]. [cit. 7-1-2021]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>

Rok	Materská dovolenka	Otcovská dovolenka
1995	11,3	5,8
1997	11,3	5,8
1999	11,3	5,8
2001	11,3	5,8
2002	15,6	10,0
2004	15,6	10,0
2006	15,6	10,0
2008	15,6	10,0
2010	15,6	10,0
2012	15,6	10,0
2014	15,6	10,0
2015	15,6	10,0
2016	19,9	14,3

Tabuľka 1 – Počet týždňov materskej dovolenky a otcovskej dovolenky vo Švédsku od roku 1995 do roku 2016

Zdroj: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>

Aj keď prioritnú časť rodičovskej dovolenky čerpali švédske matky, od roku 1974 sa otcovská časť rodičovskej dovolenky pomaly zvyšuje. Štatistiky, ktoré sú k dispozícii, ukazujú percentuálny podiel z celkového počtu dní platenej rodičovskej dovolenky, ktoré ženy a muži využívali medzi 1974 a 2005.

Rok	Ženy	Muži
1974	100%	0%
1980	95%	5%
1985	94%	6%
1990	93%	7%
1995	90%	10%
2000	88%	12%
2001	86%	14%
2002	84%	16%
2003	83%	17%
2004	81%	19%
2005	80%	20%

Tabuľka 2 – Percentuálny podiel žien a mužov,

ktorý ročne využívali rodičovskú dovolenku po zavedení reformy v roku 1974, do roku 2005

Zdroj: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

V súvislosti s vývojom rodičovskej politiky, by sme chceli poukázať, nie len na zvyšovanie percentuálneho podielu otcov na rodičovskej dovolenke, ako je tomu v tabuľke 2, ale aj na zvyšujúci sa počet týždňov, ktoré mali rodičia k dispozícii, pre čerpanie rodičovskej dovolenky. Ako sme už spomínali, v roku 1974 mali rodičia nárok na rodičovskú dovolenku v trvaní 6 mesiacov, teda 24 týždňov. Postupnými reformami, ktoré smerovali nielen na rozširovanie počtu týždňov rodičovskej dovolenky ale aj na frekventovanejšie zapájanie

otcov, pri čerpaní rodičovskej dovolenky, môžeme porovnať práve údaje v tabuľke 2 a v tabuľke 3. Percentuálny podiel otcov, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku v roku 1974 bol na nule. V roku 2005, bola dĺžka rodičovskej dovolenky 69,4 týždňov (od roku 2002 do roku 2015 sa počet týždňov nezmenil), percentuálny podiel otcov bol na úrovni už 20%.

Rodinná politika a teda aj zvyšovanie počtu týždňov rodičovskej dovolenky priniesla vyšší percentuálny podiel otcov na rodičovskej dovolenke. Avšak stúpajúci počet týždňov nebol jedinou zmenou, ktorú priniesli reformy. Menili sa aj výšky príspevku na ktoré mali rodičia nárok.

Rodičom vzniká nárok aj na dodatočné dva mesiace rodičovskej dovolenky, avšak už neplatené (celková dĺžka rodičovskej dovolenky tak predstavuje 18 mesiacov). Rodičovský príspevok sa vypláca 480 dní (približne 16 mesiacov) na jedno dieťa. Za prvých 390 dní sa kompenzácia zakladá na výške príjmu, teda je vyplácaná suma vo výške 80% zo mzdy. Za zvyšných 90 dní je náhrada stanovená na 180 SEK za deň, teda približne 18 EUR za deň.¹⁷

Rok	Rodičovská dovolenka
1994	78
1995	73,7
1998	73,7
2001	73,7
2002	69,4
2006	69,4
2010	69,4
2014	69,4
2015	69,4
2016	65,1

Tabuľka 3 – Počet týždňov rodičovskej dovolenky vo Švédsku, od roku 1994 do roku 2016

Zdroj: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>

Dĺžka obdobia, počas ktorého majú rodičia nárok na rodičovský príspevok, sa rozlišuje podľa počtu naraz narodených detí (tabuľka 4). Rodičia si môžu zvoliť či ostanú doma spoločne alebo si dni medzi sebou rozdelia. Ak sú dvaja rodičia, môžu čerpať rodičovské dávky pre každé dieťa a byť tak súčasne doma. Ak je dieťa vo výlučnej starostlivosti jedného z rodičov, má rodič nárok na všetky dni.¹⁸

¹⁷ Počas 390 dní je poskytovaná dávka označovaná ako „Days at sickness benefit level“, teda dni na úrovni nemocenskej dávky. Nasledujúcich 90 dní je poskytovaná dávka označovaná ako „Days at minimum level“, teda dni na minimálne úrovni. [online]. [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>

¹⁸Försäkringskassan, 2021.Parental benefit. [online]. [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>

Počet detí	„Days at sickness benefit level“	„Days at minimum level“	Spolu
1	390	90	480
2	480	180	660
3	660	180	840
4	840	180	1 020

Tabuľka 4 – Dĺžka čerpania rodičovského príspevku podľa počtu naraz narodených detí.

Zdroj: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>

Dnešná podoba rodinnej politiky vo Švédsku

V súčasnosti majú rodičia nárok na dovolenku z práce pre starostlivosť o choré dieťa a počas tohto obdobia im je vyplácaný dočasný rodičovský príspevok, poskytuje náhradu za starostlivosť o choré dieťa od ôsmeho mesiaca veku dieťaťa, do dňa pred dovŕšením dvanásteho roku života. Za deti so špeciálnymi potrebami možno dočasný rodičovský príspevok vyplácať po dosiahnutí veku dvanásť rokov.¹⁹ Výška príspevku, ktorá je poskytovaná rodičom starajúcim sa o choré dieťa rovná 80% z ich pravidelného príjmu, teda z mesačnej mzdy, a je vyplácaná prostredníctvom vládnej agentúry „Försäkringskassan“, ktorá spravuje sociálne poistenie.²⁰

Rodičia majú nárok na dočasné peňažné dávky, ktoré sú vyplácané maximálne na obdobie 120 dní ročne, až kým dieťa nedosiahne vek 12 rokov.²¹ Za deti so špeciálnymi potrebami možno dočasný rodičovský príspevok vyplácať aj v prípadoch keď je dieťa mladšie ako osem mesiacov, ale aj po dosiahnutí veku 12 rokov. Nárok na príspevok vzniká rodičom ak sprevádzajú dieťa k lekárovi, zubárovi, do detského zdravotného strediska, ak ostanete doma s dieťaťom z dôvodu, že jeho opatrovateľ je chorý, alebo napríklad ak sa zúčastňujete kurzu, ktorý je organizovaný poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, so zámerom naučiť sa ako sa starať o dieťa.²²

Od reformy v roku 1974, sa postupne zvyšoval podiel mužov, ktorí ostávali doma a starali sa o choré dieťa (tabuľka 4). Rodičia, ktorí sa starajú o choré dieťa, si môžu vybrať, či potrebujú odísť z práce iba na časť dňa, napríklad len na 12,5%, 25%, 50%, 75% z bežných pracovných hodín v daný deň. Táto možnosť sa využíva napríklad, ak dieťa ochorie počas dňa v škole a na rodičovi je povinnosť prísť si vyzdvihnúť choré dieťa zo školy.²³

¹⁹Försäkringskassan, 2021. Care of a sick child (vab). [online]. [cit. 9-1-2021]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/care-of-a-sick-child-vab>

²⁰The Local, 2019. How does 'vabba' work? Getting time off work when your child is sick. [online]. [cit. 27-11-2020]. Dostupné z: <https://www.thelocal.se/20180315/working-parents-in-sweden-what-you-need-to-know-when-your-child-is-sick>

²¹Európska komisia, 2012. Vaše práva sociálneho zabezpečenia vo Švédsku. [online]. [cit. 5-1-2021]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf

²²Försäkringskassan, 2021. Care of a sick child (vab). [online]. [cit. 9-1-2021]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/care-of-a-sick-child-vab>

²³The Local, 2019. How does 'vabba' work? Getting time off work when your child is sick. [online]. [cit. 27-11-2020]. Dostupné z: <https://www.thelocal.se/20180315/working-parents-in-sweden-what-you-need-to-know-when-your-child-is-sick>

Rok	Ženy	Muži
1974	60%	40%
1980	63%	37%
1985	67%	33%
1990	65%	35%
1995	68%	32%
2000	66%	34%
2001	65%	35%
2002	64%	36%
2003	64%	36%
2004	64%	36%
2005	64%	36%

Tabuľka 5 – Percentuálny podiel žien a mužov, ktorí čerpali dočasný rodičovský príspevok po zavedení reformy v roku 1974 do roku 2005.

Zdroj: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

Komparácia slovensko-švédskej legislatívy

Prvé porovnania, tabuľka 6, je zameraná na materskú dovolenku. Síce sa príspevok zameriava prioritne na postavenie otcov v starostlivosti o dieťa, považujeme za vhodné priblížiť rozdiely v materskej dovolenke medzi Švédskom a Slovenskou republikou. Pri tomto porovnaní nemôžeme politiku Slovenskej republiky v oblasti starostlivosti o dieťa považovať za nedostatočnú. Dĺžka materskej dovolenky je na Slovensku 34 týždňov, táto dĺžka sa však môže meniť.²⁴ Švédsko je zaujímavé vo svojej rodinnej politike aj tým, že pojem materská dovolenka sa nevyužíva často a orientuje sa prioritne na rodičovskú dovolenku, ktorá je upravené už podrobnejšie.²⁵

Materská dovolenka	Maximálny počet týždňov	Je platená?	Kritéria peňažného príspevku	Výška peňažného príspevku
Švédsko	14 týždňov	Nie, môžu využiť platenú rodičovskú dovolenku.	Nárok na peňažný príspevok (rodičovská dovolenka) majú všetky zamestnané ženy. Viac tabuľka 7, rodičovská dovolenka.	Tabuľka 7, rodičovská dovolenka.

²⁴Dĺžka materskej dovolenky sa stanovuje podľa stavu matky, či ide o osamelú ženu, alebo porodila naraz viac detí, v takýchto prípadoch „osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov“, alebo „ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas 2 týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo 1 rok.“ [online]. [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_materska-dovolenka-a-rodicovsk/

²⁵HAMPLOVÁ, Dana, Petra, ŠALAMOUNOVÁ, 2020. *Preferovaná dĺžka rodičovskej dovolenky: Porovnanie s ôsmimi európskymi krajinami* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, s.7 [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/bulletin_ivpr_2_2020.pdf

Slovenská republika	34 týždňov	Áno.	Zamestnankyne a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré boli 270 dní poistené, počas dvoch rokov pred nástupom na materskú dovolenku.	75% denného zárobku, maximálne však dvojnásobok priemernej celoštátnej mzdy.
----------------------------	------------	------	---	--

Tabuľka 6 – Porovnanie materskej dovolenky vo Švédsku a v Slovenskej republike

Zdroj: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

V porovnaní s materskou dovolenkou predstavuje otcovská dovolenka rozpracovanejšiu časť rodinnej politiky Švédska. V porovnaní so Slovenskou republikou, môžeme nájsť výrazné rozdiely v legislatíve. Na otcovskú dovolenku nemajú otcovia žiadny zákonný nárok, teda nie je legislatívne upravená. Otcovia majú na Slovensku nárok iba na rodičovskú dovolenku.²⁶ Situácia a postavenie otcov, by sa však mala od augusta 2022 zmeniť, a to v súvislosti so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Otcovská dovolenka	Nárok na otcovskú dovolenku	Maximálny počet týždňov	Je platená?	Výška peňažného príspevku
Švédsko	Áno	10 kalendárnych dní	Áno	77,6% zo zárobkov až do stropu zárobkov vo výške 341 184 SEK ročne (33 819,34€)
Slovenská republika	Žiadny zákonný nárok.	-	-	-

Tabuľka 7 – Porovnanie otcovskej dovolenky vo Švédsku a v Slovenskej republike

Zdroj: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Môžeme povedať, že rodičovská dovolenka vo Švédsku nahrádza materskú dovolenku, ktorej trvanie je oproti Slovenskej republike výrazne kratšie. Hlavné rozdiely rodičovskej dovolenky v porovnaní Švédska so Slovenskou republikou sú na jednej strane vo výške peňažného

²⁶ „Zákonník práce umožňuje aj otcovi v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa čerpať od jeho narodenia rodičovskú dovolenku v rovnakom rozsahu ako matka čerpá materskú dovolenku, ak sa stará o narodené dieťa (napr. 34 týždňov). Počas trvania takejto dovolenky môže poberať materské, avšak najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu a iba vtedy, keď matka nepoberá materské (alebo rodičovský príspevok) na to isté dieťa.“ [online]. [cit. 02-02-2021]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pravidla-eu-rovnovaha-medzi-pracovnym-a-sukromnym-zivotom>

príspevku, a na strane druhej je rodičovská dovolenka plne flexibilná.²⁷ Rodičia vo Švédsku, majú možnosť čerpať 30 dní rodičovskej dovolenky, spoločne.²⁸

Na rodičovskú dovolenku v rámci Slovenskej republiky nemôžeme nahliadať ako na systém nedostatočný čo sa dĺžky trvania týka. Rodičovskú dovolenku môžu čerpať rodičia do dovŕšenia tretieho roku dieťaťa, alebo dovŕšenia šiesteho roku dieťaťa pri dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave dieťaťa.²⁹

Rodičovská dovolenka	Trvanie	Vekový limit dieťaťa	Výška peňažného príspevku	Iné
Švédsko	480 dní, každý z rodičov má vyhradený nárok na 90 dní	12 rokov	Prvých 390 dní: 77,6% zo mzdy až do stropu zárobkov na 45 500 SEK (4510,12€). Posledných 90 dní: 180 SEK (17,84€) denne.	Rodičovská dovolenka je plne flexibilná, možno ju rozdeliť na celé dni, pol dňa, 1/4 dňa alebo 1/8 dňa (jedna hodina). Rodičom môže trvať súčasne až 30 dní.
Slovenská republika	3-6 rokov (podľa zdravotného stavu dieťaťa)	3 roky, alebo 6 rokov, pri dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave dieťaťa	279,90€/mesiac alebo 378,10€/mesiac ³⁰	-

Tabuľka 8 – Porovnanie rodičovskej dovolenky vo Švédsku a v Slovenskej republike

Zdroj: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

²⁷ „Od roku 2014 môže byť rodičovská dovolenka vybraná kedykoľvek do 12 rokov veku dieťaťa, z toho však len 96 dní po štvrtých narodeninách dieťaťa. Ďalšia možnosť je, že táto čiastka a súčasne pracovný úväzok sa dajú krátiť na polovicu, štvrtinu a osminu a odpovedajúcim spôsobom rastie doba poberania. Napríklad je možné nastúpiť do zamestnania na polovičný úväzok a zároveň poberať polovičný rodičovský príspevok.“ [online]. [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/bulletin_ivpr_2_2020.pdf

²⁸ HAMPLOVÁ, Dana, Petra, ŠALAMOUNOVÁ, 2020. *Preferovaná dĺžka rodičovskej dovolenky: Porovnanie s ôsmimi európskymi krajinami* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, s.7 [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/bulletin_ivpr_2_2020.pdf

²⁹ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2021. *Rodičovský príspevok: Výška príspevku*. [online]. [cit. 03-02-2021]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/>

³⁰ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, stanovilo výšku rodičovského príspevku v roku 2021 nasledovne: „a) 275,90 eur mesačne, b) 378,10 eur mesačne, ak sa oprávnenej osobe, ktorá o rodičovský príspevok požiadala, pred vznikom nároku na rodičovský príspevok vyplácalo z dôvodu starostlivosti o toto dieťa materské alebo obdobná dávka ako materské v členskom štáte.“ [online]. [cit. 03-02-2021]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/>

Úsilie Európskej únie o dosiahnutie rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov

Európsky parlament a Rada prijali 20. júna 2019 smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Predmetom úpravy smernice sa „*stanovujú minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, uľahčovaním zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami*“. Smernica sa rozsahom svojej pôsobnosti dotýka „*všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovno-právnom vzťahu, ako sú vymedzené v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanéj praxi platnými v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora*“.³¹

Návrh smernice predložila Komisia 26. apríla 2017. Podstatou predkladanej smernice bolo zabezpečiť a posilniť rovnosť medzi mužmi a ženami, v oblasti rovnosti príležitostí na trhu práce a v rovnosti zaobchádzania v práci.³² 21. júna 2018, Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti schválila svoje všeobecné smerovanie, ktoré sa zaoberalo koordináciou systémov sociálneho zabezpečenia.³³

Január 2019 priniesol dohodu medzi Predsedníctvom Rady a Európskym parlamentom v niektorých kľúčových prvkoch návrhu smernice, ako napríklad zlepšenie prístupu pracujúcich rodičov a opatrovateľov k flexibilným režimom v zamestnaní, podpora účasti a rovnováhy podielu mužov na zodpovednosti za rodinu, ďalším významným prvkom je zvýšiť čerpanie dovolenky z rodinných dôvodov, ako aj uľahčiť ženám zotrvanie na trhu práce.³⁴

Rada prijala 13. júna 2019, smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľských osôb, „*ktorej cieľom je zvýšiť účasť žien na trhu práce a využívanie dovolenky z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce*“.³⁵

³¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

³² Návrh smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľských osôb, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. [online]. [cit. 10-1-2021]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>

³³ Revízia nariadení č. 883/2004 a č. 987/2009. „*Cieľom je modernizovať pravidlá ich prispôbením vývoju vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia, ako aj zabezpečiť, aby boli jasnejšie, spravodlivejšie a ľahšie sa presadzovali. Zjednoduší sa tým voľný pohyb osôb v rámci EÚ.*“ Pozri bližšie údaje na Rada Európskej únie, 2018. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2018/06/21/coordination-of-social-security-systems-council-agrees-general-approach/>

³⁴ Rada Európskej únie, 2019. *Better work-life balance for EU citizens: Presidency reaches provisional agreement with the European Parliament.* [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/>

³⁵ Rada Európskej únie (2019) „*Tento nový akt tiež pracovníkom umožňuje získať dovolenku na starostlivosť o príbuzných, ktorí potrebujú podporu. Vďaka tejto smernici si rodičia a opatrovateľské osoby budú môcť lepšie*

Hlavné zameranie prijatej smernice je v niekoľkých oblastiach:

1. Otcovská dovolenka- podľa smernice, bude mať otec (alebo druhý rodič), nárok na minimálne 10 dní dovolenky, ktorú môže čerpať v období okolo narodenia dieťaťa. Výška tejto dovolenky bude stanovená na úrovni EÚ ako je stanovená pre materskú dovolenku. Vyplácanie príspevku otcovskej dovolenky môže byť v štátoch podmienené požiadavkou predchádzajúceho pracovného pomeru trvajúceho aspoň 6 mesiacov. Pre členské štáty, ktoré sú v oblasti rodičovskej dovolenky veľkorysejšie k otcom, si budú môcť ponechať takúto úpravu, za súčasného splnenie požiadaviek prijatej smernice.
2. Rodičovská dovolenka- smernica priniesla stanovenie neprenosnej kvóty rodičovskej dovolenky v trvaní 2 mesiacov a individuálny nárok na rodičovskú dovolenku v trvaní štyroch mesiacov. Na členských štátoch ostáva ponechaná zodpovednosť za stanovenie výšky príspevku počas čerpania rodičovskej dovolenky, rovnako ako aj vek dieťaťa do ktorého bude možné čerpať rodičovskú dovolenku.
3. Opatrovateľská dovolenka- ide o nové smerovanie na úrovni Európskej únie, ktoré sa zameriava na osoby, ktoré sa starajú o rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú starostlivosť, napríklad aj pre svoj nepriaznivý zdravotný stav. Európska únia stanovila, že osoby s opatrovateľskými povinnosťami si budú môcť vziať dovolenku v rozsahu 5 pracovných dní za rok, na členských štátoch však ostáva možnosť stanoviť rozdielne referenčné obdobie opatrovateľskej dovolenky, možnosť prideliť dovolenky z individuálnych dôvodov alebo možnosť zaviesť splnenie dodatočných podmienok, pre výkon práva.
4. Pružné formy organizácie práce- smernicou sa rozšírilo toto právo z rodičov, aj na pracujúcich opatrovateľov.³⁶

Ako spomíname vyššie, smernica priniesla hlavné zamerania v oblasti otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, opatrovateľskej dovolenky a pružnej formy organizácie práce. Povinnosťou členských štátov Európskej únie, je prijať ustanovenia smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, do svojich vnútroštátnych právnych predpisov, najneskôr do 2. augusta 2022.³⁷

Švédsko postupným vývojom rodinnej politiky od roku 1974 naplňalo kritéria, vtedy ešte neexistujúcej smernice. Podľa prijatej smernice bude mať otec, alebo druhý rodič, nárok na minimálnych desať dní otcovskej dovolenky. Toto kritérium zaviedlo Švédsko reformou

zosúladiť pracovný a súkromný život a podniky budú mať úžitok z motivovanejších zamestnancov.“ [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

³⁶ Rada Európskej únie, 2019. *Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľských osôb v EÚ: Rada prijala nové pravidlá.* [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

³⁷ Podľa smernice „*členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblastiach pôsobnosti tejto smernice.*“ Pozri bližšie smernicu EP a Rady (EÚ) 2019/1158, 2019. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

z roku 1974, táto reforma zaviedla nárok pre otcov na desať dní platenej, otcovskej dovolenky.³⁸ Pre porovnanie, s postavením otcov na Slovensku, na prehĺbenie starostlivosti o dieťa má nárok otec na rodičovskú dovolenku, nie na dovolenku otcovskú. Záujem otcov, o rodičovskú dovolenku na Slovensku rastie. V roku 2017 to bolo približne 5 tisíc otcov a v roku 2018 takmer 10 000 otcov.³⁹

Zavedenie otcovskej dovolenky a zvýšenie počtu otcov poberajúcich rodičovskú dovolenku napomôže v rodovej rovnosti, prehĺbeniu vzťahu dieťaťa s otcom, v rovnomernejšej del'be starostlivosti o dieťa, ale aj o domácnosť. Práve materské dovolenky a rodičovské dovolenky majú vplyv na nižšie dôchodky žien. V priestore pracovného trhu sú tak ženy-matky znevýhodnené voči ženám bez detí. Pre matky je náročnejšie sklbiť rolu matky a profesijný život. Ak však majú možnosť a priestor, sa popri rodičovskej povinnosti aj zamestnať, ide o prácu, ktoré dokážu s rodinným životom lepšie sklbiť. Takáto práca, však môže byť spojená, práve s nižším príjmom.⁴⁰

Ďalším, hlavným bodom smernice, je oblasť rodičovskej dovolenky. Smernica zaviedla dvojmesačnú neprenosnú kvótu, zároveň aj individuálny nárok na rodičovskú dovolenku, v dĺžke štyroch mesiacov.⁴¹ Ani neprenosná kvóta nie je v rodinnej politike Švédska novým pojmom. Otcovia majú nárok čerpať dvojmesačnú neprenosnú kvótu, v čase rodičovskej dovolenky, táto neprenosná, dvojmesačná kvóta sa vzťahuje rovnako aj na matku.⁴² Do rodinnej politiky Slovenskej republiky, by neprenosnú kvótu, mala priniesť práve táto smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Opatrovateľská dovolenka, predstavuje nový zámer zo strany EÚ prostredníctvom pracovného voľna pre zamestnancov, ktorí potrebujú zabezpečiť osobnú opateru rodinného príslušníka, alebo osobnú podporu rodinnému príslušníkovi. Opatrenie sa vzťahuje aj na osobu žijúcu v jednej domácnosti, pre ktorú je potrebná opatera, alebo podpora vyplývajúca z jeho vážneho zdravotného stavu. Otázka rozsahu opatrovateľskej dovolenky, ako aj

³⁸ Rodina a práca, 2015. Švédsko. [online]. [cit. 17-12-2020]. Dostupné z: <https://rodinaapraca.gov.sk/rodina-a-praca/zahranicne-studie/svedsko/>

³⁹ Inštitút finančnej politiky, 2020. [online]. [cit. 30-01-2021]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/Komentar_materskeotcov_final.pdf

⁴⁰ Podľa Inštitútu finančnej politiky: „Dôsledkom nižších príjmov žien je, že v porovnaní s mužmi sú menej ekonomicky nezávislé a menej slobodné v rozhodnutiach o svojom živote. V porovnaní so ženami však zároveň môžu byť znevýhodnení muži, ktorí by radi uprednostnili starostlivosť o rodinu. Brániť im v tom môžu ich vyššie príjmy, bez ktorých sa rodina ťažšie zaobíde, či očakávania zamestnávateľov a spoločnosti, že starostlivosť o deti je úlohou žien.“ [online]. [cit. 30-01-2021]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/Komentar_materskeotcov_final.pdf

⁴¹ Rada Európskej únie, 2019. *Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľských osôb v EÚ: Rada prijala nové pravidlá.* [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

⁴² Rodina a práca, 2015. Švédsko. [online]. [cit. 17-12-2020]. Dostupné z: <https://rodinaapraca.gov.sk/rodina-a-praca/zahranicne-studie/svedsko/>

rozhodnutie či pôjde o dovolenku platenú, alebo neplatenú, je ponechané na úprave jednotlivým členským štátom EÚ.⁴³

Záver

Zákonodarca v podmienkach európskej sociálnej a právnej kultúry prostredníctvom rodinnej politiky, nevynímajúc legislatívnych opatrení pracovného zákonodarca, vytvára podmienky pre zamestnancov - ženy a mužov starajúcich sa o deti a o ďalšie od nich závislé osoby, aby nepodliehali ekonomickej a sociálnej nestabilite.⁴⁴

Švédsko v rámci svojej rodinnej politiky, ktorá je založená na univerzálnom sociálnom systéme, vynakladá ročne viac ako 3% HDP⁴⁵ na príspevky, v súvislosti so starostlivosťou o deti a rodinu. Rodinná politika sa vo Švédsku vzťahuje na všetkých ľudí s trvalým pobytom vo Švédsku a úzko súvisí s politikou trhu práce, teda s cieľom, aby boli všetci jednotlivci zamestnaní, a tým pádom schopní živiť seba samých a svoje rodiny.⁴⁶ Cieľom rodinnej politiky je vytvoriť individuálnu, ekonomickú slobodu a rovnoprávnosť spoločnosť, kde sa deťom budú poskytovať podobné príležitosti bez ohľadu na ich ekonomické, sociálne alebo kultúrne zázemie.⁴⁷ V medzinárodnom aspekte bolo Švédsko v popredí, pokiaľ hovoríme o aktívnej rodinnej politike a rodovej rovnosti, prostredníctvom dlhodobého zamerania na politiku práce a rodiny orientovanú na mužov i ženy.⁴⁸

Ak sa pozrieme na rodinnú politiku Švédska, v komparácii so smernicou Európskeho parlamentu a Rady, o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Ako sme spomínali v časti príspevku, úsilie Európskej únie o dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov, smernica stanovuje minimálny nárok otcov na otcovskú dovolenku, v trvaní 10 dní, v období narodení dieťaťa. Táto podmienka je vo Švédsku splnená a otcovská dovolenka je stanovená na 10 dní, týchto desať dní je pre otcov platených, a to 77,6% zo zárobkov až do stropu zárobkov vo výške 341 184 SEK ročne (33 819,34€).⁴⁹

V oblasti rodičovskej dovolenky, smernica zavádza neprenosnú kvótu dvoch mesiacov, pre každého z rodičov a individuálny nárok na rodičovskú dovolenku, v trvaní

⁴³POHORELÁ, Petra, 2020. Nové pravidlá EÚ: Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. [online]. [cit. 02-02-2021]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pravidla-eu-rovnovaha-medzi-pracovnym-a-sukromnym-zivotom>

⁴⁴ŽOFČÍNOVÁ, Vladimíra, Milena, BARINKOVÁ, 2020. [online]. [cit. 14-02-2020]. Dostupné z: <https://tlq.ilaw.cas.cz/index.php/tlq/article/view/424>

⁴⁵Splash database, 2014. Family Policies: Sweden (2014). [online]. [cit. 27-02-2021]. Dostupné z: <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>

⁴⁶Splash database, 2014. Family Policies: Sweden (2014). [online]. [cit. 27-02-2021]. Dostupné z: <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>

⁴⁷WELLS B., Michael, Disa, BERGNEHR, 2014. Families and Family Policies in Sweden [online]. [cit. 27-01-2021]. Dostupné z: <file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/FamilypoliciesFinal.pdf>

⁴⁸Splash database, 2014. [online]. [cit. 27-02-2021]. Dostupné z: <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>

⁴⁹OECD, 2018. Family database: Parental leave systems. [online]. [cit. 17-01-2021]. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

štyroch mesiacov. Od roku 2002 je vo Švédsku stanovená neprenosná kvóta, v trvaní dvoch mesiacov, a rovnako aj individuálny nárok rodičov na rodičovskú dovolenku je ekvivalentne rozdelený na osem mesiacov pre matku a osem mesiacov pre otca.⁵⁰ Ďalšia z podmienok smernice, v oblasti zosúlad'ovania rodinného a pracovného života zamestnancov, ktorá je zo strany Švédska, splnenou.

*Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
doc. JUDr. Vladimíra Žofčínová, PhD.*

Použitá literatúra

1. Council of the European Union, 2017. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. [online]. [cit. 10-1-2021]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>
2. DUVANDER, Ann-Zofie, Mats JOHANSSON. Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program. In: *Feminist Economics* [online]. Stockholm: Taylor & Francis Group, s. 67-89 [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2018.1474240?needAccess=true>
3. DUVANDER, A., T. LAPPEGARD a M. JOHANSSON, 2020. *Impact of a Reform Towards Shared Parental Leave on Continued Fertility in Norway and Sweden*. [online]. [cit. 9-1-2021]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11113-020-09574-y>
4. Eur-lex, 2019. *Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ*. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
5. Európska komisia, 2012. *Vaše práva sociálneho zabezpečenia vo Švédsku*. [online]. [cit. 5-1-2021]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_sk.pdf
6. Försäkringskassan, 2021. *Care of a sick child (vab)*. [online]. [cit. 9-1-2021]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/care-of-a-sick-child-vab>
7. Försäkringskassan, 2021. *Parental benefit*. [online]. [cit. 19-12-2020]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>
8. HAATAJA, Anita, 2009. *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries*. [online]. [cit. 8-12-2020]. Dostupné z: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf
9. HAMPLOVÁ, Dana, Petra, ŠALAMOUNOVÁ, 2020. *Preferovaná dĺžka rodičovskej dovolenky: Porovnanie s ôsmimi európskymi krajinami* [online]. Praha: Sociologický ústav Akadémie vied, s.7 [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/bulletin_ivpr_2_2020.pdf
10. HERNING, Lars, 2018. *Social policy and welfare*. [online]. [cit. 15-12-2020]. Dostupné z: <https://www.norden.org/en/information/social-policy-and-welfare>

⁵⁰ VALDIMARSDÓTTIR, Frida Ros, 2006. Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men. [online]. [cit. 27-11-2021]. Dostupné z: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>

11. CHRONHOLM, Anders, 2007. Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. In: Recherches sociologiques et anthropologiques [online]. Sweden: Skövde University, s.9-25 [cit. 29-11-2020]. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/rsa/456>
12. Inštitút finančnej politiky, 2020. Ani muži nemôžu mať všetko: Materská pre otcov a nástup matiek do práce. [online]. [cit. 30-01-2021]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/Komentar_materskeotcov_final.pdf
13. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2017. *Materská dovolenka a rodičovská dovolenka*. [online]. [cit. 04-02-2021]. Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_materska-dovolenka-a-rodicovsk/
14. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2021. *Rodičovský príspevok: Výška príspevku*. [online]. [cit. 03-02-2021]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/>
15. Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, 2009. *A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality in Brussels on 19th February 2009*. [online]. [cit. 29-11-2021]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970_EN.pdf
16. OECD, 2018. *Family database: Parental leave systems*. [online]. [cit. 17-01-2021]. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
17. OECD, 2021. *Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave*. [online]. [cit. 7-1-2021]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>
18. POHORELÁ, Petra, 2020. *Nové pravidlá EÚ: Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom*. [online]. [cit. 02-02-2021]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/pravidla-eu-rovnovaha-medzi-pracovnym-a-sukromnym-zivotom>
19. Rada Európskej únie, 2019. *Better work-life balance for EU citizens: Presidency reaches provisional agreement with the European Parliament*. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/>
20. Rada Európskej únie, 2018. *Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia: Rada sa dohodla na všeobecnom smerovaní*. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2018/06/21/coordination-of-social-security-systems-council-agrees-general-approach/>
21. Rada Európskej únie, 2019. *Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovujúcich osôb v EÚ: Rada prijala nové pravidlá*. [online]. [cit. 8-1-2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>
22. Rodina a práca, 2015. *Švédsko*. [online]. [cit. 17-12-2020]. Dostupné z: <https://rodinaapraca.gov.sk/rodina-a-praca/zahranicne-studie/svedsko/>
23. Splash database, 2014. *Family Policies: Sweden (2014)*. [online]. [cit. 27-02-2021]. Dostupné z: <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>
24. The Local, 2019. *How does 'vabba' work? Getting time off work when your child is sick*. [online]. [cit. 27-11-2020]. Dostupné z: <https://www.thelocal.se/20180315/working-parents-in-sweden-what-you-need-to-know-when-your-child-is-sick>
25. VALDIMARSDÓTTIR, Frida Ros, 2006. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. [online]. [cit. 27-11-2020]. Dostupné z: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701827/FULLTEXT01.pdf>
26. WELLS B., Michael, Disa, BERGNEHR, 2014. *Families and Family Policies in Sweden* [online]. [cit. 27-01-2021]. Dostupné z: <file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/FamilypoliciesFinal.pdf>
27. ŽOFČÍNOVÁ, Vladimíra, Milena, BARINKOVÁ, 2020. *Public law aspects of work-life balance in Slovak republic from the perspective of European legislation*. [online]. [cit. 14-02-2020]. Dostupné z: <https://tlq.ilaw.cas.cz/index.php/tlq/article/view/424>