



TOHLE JE WORK-LIFE BALANCE TOHLE JE

KAROLÍNA OŠKEROVÁ
karolina.oskerova@amo.cz



Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání tří klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO a EU.

 studentsummit.cz

 [instagram.com/praguestudentsummit](https://www.instagram.com/praguestudentsummit)

 summit@amo.cz

 twitter.com/studentsummit

 [facebook.com/studentsummit](https://www.facebook.com/studentsummit)

 [youtube.com/studentsummit](https://www.youtube.com/studentsummit)

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu avzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

Karolína Oškerová

Autorka je spolupracovnicí Asociace pro mezinárodní otázky a členkou přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Autor: Karolína Oškerová

Imprimatur: Ondřej Woznica, Adéla Denková,
František Novotný

Jazyková úprava: Jan Venc, Vojtěch Domín

Sazba: Andrea Tunysová

Grafická úprava: Jaroslav Kopřiva

**Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)
pro potřeby XXIV. ročníku Pražského studentského
summitu.**

© AMO 2019

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

Žitná 27, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 813 460, e-mail: summit@amo.cz

IČ : 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz

1 Úvod	— 3
2 Co je work-life balance	— 3
3 Současná úprava	— 3
4 Návrh	— 4
4. 1 Obsah návrhu	— 4
4. 2 Sporné body návrhu	— 5
5 Princip subsidiarity	— 6
6 Závěr	— 6
7 Otázky pro jednání	— 7
8 Doporučené zdroje	— 7
Seznam použitých zdrojů	— 8

1 Úvod

Právní úprava na podporu žen na mateřské či rodičovské dovolené je platná napříč celou Evropskou unií. Parametry této sociálně-právní úpravy se však stát od státu liší,¹ a proto přistoupila Evropská komise v roce 2008 k harmonizaci mateřských dovolených. Po neúspěšných vyjednáváních byl návrh v Radě zablokován a v roce 2015 byl úplně opuštěn.² Komise poté začala připravovat nový návrh, který měl lépe reflektovat změny posledních let a zahrnovat širší pole sociálních otázek.³

Zlepšení postavení žen na trhu práce se jeví jako jeden

z hlavních cílů směrnice nazvané *work-life balance*. Nejedná se však jen o posílení postavení žen, ale také o krok směřující k většímu ekonomickému a sociálnímu sblížení v rámci jednotného trhu. Evropská populace navíc stárne a podpora pracovního trhu a zvýšení porodnosti jsou stále aktuálnějšími tématy. Návrh komise, o kterém pojednává tento background report, reaguje na tyto a mnohé další výzvy a problémy, kterým současná Evropa čelí. Inspirací je jí svou právní úpravou například Švédsko.⁴

2 Co je work-life balance

Work-life balance neboli rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je schopnost jedinců balancovat a kombinovat placené zaměstnání a pečovatelské povinnosti v domácím prostředí. Nejedná se ovšem jen o harmonizaci práce s péčí o rodinné příslušníky, ale i o vzdělávání, volný čas či společenský život. Důležitou roli hraje flexibilita, tedy možnost zvolit si, jak případné rovnováhy dosáhnout.⁵

Přestože zaměstnanost žen v posledních desetiletích narůstá, jejich možnosti skloubit péčí o dítě s plnohodnotným zaměstnáním jsou stále omezené.⁶ Nevyvážené příležitosti nutí ženy přebírat primární roli v péči o dítě. Některé členské státy například neposkytují finanční náhradu při rodičovské dovolené. Za takových podmínek je rodič s hlavním zdrojem příjmu, zpra-

vidla muž, nucen setrvat v zaměstnání. Také otcovská dovolená je poměrně novou možností pro pracující rodiče, ale není ještě ani zdaleka tak rozšířená a její délka napříč Evropskou unií se také různí.

Mateřské a rodičovské dovolené využívají zejména ženy, což vede nejen k nerovnováze v domácnosti, ale i k nerovnováze na pracovním trhu. V případě, že je nutné starat se o rodinného příslušníka například z důvodu vážné nemoci, je opět pravděpodobnější, že na tuto pečovatelskou dovolenou odejde žena.⁷ S nižším podílem žen aktivních na trhu práce klesá i jejich ekonomická nezávislost. Vznikají zásadní rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů, v platech a také v penzích, čímž se zvyšuje riziko chudoby a sociálního vyloučení hlavně u žen v důchodovém věku.⁸

3 Současná úprava

Evropská komise iniciovala změny, neboť stávající legislativa nepřináší mužům a ženám vyvážené možnosti v oblasti pracovního života a péče. Na evropské úrovni existuje právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, z nichž je alespoň jeden měsíc nepřenosný. To znamená, že se musí oba rodiče vystřídat v péči o dítě a nemohou tuto povinnost přenést na druhého. Dle minimálního standardu je dovolená neplacená a rodiče ji mohou čerpat až do osmého roku dítěte. Stejně tak existuje na evropské úrovni ochrana před propuštěním, jež byla zavedena *Směrnicí o rodičovské dovolené*.⁹ Ženy mají dále nárok na čtrnáct týdnů mateřské dovolené placené alespoň na úrovni nemocenské. Otcovskou a pečovatelskou dovolenou

evropská legislativa nijak neupravuje. Pružné uspořádání pracovní doby je určeno pouze pro zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené.¹⁰

Další sekundární legislativu tvoří dvě směrnice o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy, a to pro osoby zaměstnané i samostatně výdělečně činné. Na podporu vyšší účasti mužů v činnostech spojených s péčí o potomka bylo také přijato *Doporučení Rady o péči o dítě*.¹¹

Nová směrnice work-life balance vychází z *Evropského pilíře sociálních práv*, který byl podepsán 17. listopadu 2017.¹² Prostřednictvím dvaceti zásad, mezi nimiž je i rovnováha mezi pracovním a soukromým životem neboli work-life balance,

má občanům Unie zajistit nová a účinnější práva.¹³ Přestože je většina nástrojů potřebných k plnění těchto zásad v rukou členských států, Evropská unie může určit směr, a to prostřed-

4 Návrh

Cílem návrhu směrnice work-life balance je zefektivnit stávající legislativu, mimo jiné i směrnici o rodičovské dovolené, která ve vyšším zapojení otců v pečovatelských povinnostech selhala. V mnoha zemích dostávají otcové nízkou, či dokonce nulovou finanční podporu při odchodu na otcovskou dovolenou, což vytváří kontrast zejména ve srovnání s mateřskou dovolenou. Tato skutečnost může odrazuje od využití této možnosti a ženy nepřímou odsuzuje k roli pečovatelek. Klíčové je poskytnout lepší finanční zajištění, vyšší flexibilitu a reálné možnosti, mezi kterými mohou pracovní aktivní rodiče volit v moment, kdy se snaží balancovat svůj osobní život a kariéru.¹⁶

Návrh si klade za cíl řešit nedostatečnou účast žen na pracovním trhu.¹⁷ Ženy jsou do jisté míry diskvalifikovány z pracovního trhu už pro samotnou možnost budoucího založení rodiny. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů se ještě dále prohlubuje v momentě skutečného založení rodiny. Tento nepoměr je následkem nerovnoměrného rozdělení pečovatelských a pracovních povinností mezi muže a ženy, který je výsledkem sociálněkulturních norem, tudíž nelze rozumně očekávat, že bez politické iniciativy a finanční pomoci se stav samovolně změní k lepšímu. V roce 2015 byl rozdíl v zaměstnanosti mezi ženami s jedním dítětem do šesti let věku a ženami bez dětí bezmála 9 %. Rozdíl zaměstnanosti mužů a žen činil ve stejném roce 11,6 %.¹⁸ Balancování možností a větší zapojení žen na pracovním trhu by mělo vést i k celkovému zvýšení zaměstnanosti či ke snížení rizika chudoby u žen

4. 1 Obsah návrhu

Mateřskou dovolenou se návrh přímo nezabývá a má být řešena pomocí nelegislativního opatření. Cílem je posílení stávajících právních předpisů, zvýšení ochrany před propuštěním či zjednodušení přechodu mezi mateřskou dovolenou a zaměstnáním. Zůstane zachován čtrnáctidenní nárok na mateřskou dovolenou placenou alespoň na úrovni nemocenské.²⁵

nictvím legislativních i nelegislativních návrhů.¹⁴ Ty se mohou týkat nejen rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ale i přístupu k sociální ochraně či pracovní doby.¹⁵

a dětí.¹⁹ Podniky by mohly více těžit z dlouhodobého vzdělávání pracovníků, jejichž schopnosti budou lépe využitelné v zaměstnání. Snížit by se také měl tlak na veřejné finance v důsledku růstu pracovní síly, příjmů z daní a snížení sociálních dávek pro nezaměstnané či na podporu žen a dětí v tíživé situaci. Členské státy, které mají sociální systém přívětivý k rodinám a dostupná pečovatelská zařízení, navíc vykazují pouze nepatrný pokles porodnosti oproti jiným evropským státům, kde porodnost klesá mnohem závratnějším tempem.²⁰ I toto by mohl být jeden z pozitivních dopadů. Návrh se zabývá i dosud omezeným pružným uspořádáním pracovní doby, které dává pracovníkům reálné možnosti péče o dítě či rodinného příslušníka v případě nemoci. Návrh však zároveň klade zátěž na soukromý sektor či vládní instituce, a to zejména zátěž finanční plynoucí z výplaty dávek a vyšších vyžadovaných nákladů v důsledku ušlé produkce.²¹

Evropská komise se snaží dosáhnout větší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem také pomocí nelegislativních návrhů. Prostřednictvím doporučení by Komise chtěla posílit dostupnost a kvalitu pečovatelských zařízení, využití evropských investic či povědomí zaměstnanců o vlastních právech. K tomuto využívá zejména Evropského semestru²² a Evropských strukturálních a investičních fondů.²³ Komise se skrze legislativní i nelegislativní opatření snaží dosáhnout také cílů ve *Strategii Evropa 2020*, jejímž cílem je 75% zaměstnanost osob ve věku 20–64 let a snížení rizika chudoby o 25 %.²⁴

Návrh úplně poprvé představuje na evropské úrovni instituty jako otcovská a pečovatelská dovolená. Otcovská dovolená zavádí právo otců čerpat dovolenou po dobu minimálně deseti pracovních dnů u příležitosti narození jejich dítěte. Dovoleno bude možné čerpat ve státě určeném období po samotném narození. Toto právo může být uplatněno bez ohledu na man-

želský nebo rodinný stav, aby bylo zamezeno diskriminaci například na základě sexuální orientace. Takovéto znění návrhu by mohlo být nepřijatelné pro některé konzervativní státy.²⁶ V případě vážné nemoci nebo závislosti rodinného příslušníka bude mít pracovník dále nárok na pečovatelskou dovolenou v délce nejméně pěti dnů za rok.²⁷

Současnou podobu rodičovské dovolené návrh upravuje hned z několika směrů. Rodičům dává právo na pružné využití dovolené, a to po částech pracovní doby či v jiné formě, což by mohlo přinést zvýšený zájem otců dovolenou čerpat. Členské státy budou muset nově zajistit nepřenositelnost nejméně čtyř měsíců rodičovské dovolené v případě, že je přenesení z jednoho rodiče na druhého v dané zemi možné. Stávající legislativa stanovuje pouze jeden nepřenositelný měsíc. Většina otců však rodičovské dovolené nevyužívá a přenáší značnou část nároku na matku dítěte.²⁸ Rodičovskou dovolenou by bylo možné čerpat alespoň do dvanáctého roku dítěte.²⁹

Výraznou změnou a krokem k vyššímu zapojení mužů v péči o děti či příbuzné je dále zavádění finanční podpory u všech výše zmíněných druhů pracovního volna. Dle návrhu by měl mít rodič na rodičovské, otcovské či pečovatelské dovolené přiměřený příjem, tedy příspěvek alespoň na úrovni nemocenské, a to nejméně po minimální dobu dovolené dle směrnice.³⁰ U mateřské dovolené toto pravidlo již platí.³¹

Návrh dále ruší a plně nahrazuje *Směrnici o rodičovské dovo-*

4. 2 Sporné body návrhu

Evropské země jsou zpravidla děleny do čtyř sociálních modelů.³⁵ Vzhledem k různorodosti sociálních systémů a kulturních zvyklostí lze očekávat rozsáhlou debatu a kritiku ze strany členských států. Některé z nich svá negativní stanoviska již předložily.³⁶ Rozdílnost národních sociálních politik dokazují i čísla Eurostatu, podle kterých se zaměstnanost žen pohybuje od 48 % do 75 % napříč členskými státy.³⁷

Rozdílné pohledy v oblasti návrhu lze očekávat například u otcovské dovolené. V některých státech neexistuje legislativa týkající se tohoto typu dovolené a například Slovensko by ji muselo zavést jako zcela nový standard. Jiné státy upozorňují na samotný název dovolené, který by měl více zohledňovat manželství gayů, které je například na území Nizozemska legální.

lené z roku 2010, která umožňuje pružné uspořádání pracovní doby rodičům vracějícím se z rodičovské dovolené. Pružné uspořádání by se mělo nově týkat nejen rodičů, ale i pečujících osob. Taktéž se stanovuje věk dítěte, do kterého je možné pružného uspořádání využít, a to nejméně dvanáct let věku. Konkrétně návrh umožňuje zavedení pružného pracovního rozvrhu, práci na dálku či zkrácení pracovní doby. Komise se tak snaží docílit setrvání pečujících osob či rodičů na trhu práce prostřednictvím škály možností úprav pracovního rozvrhu. Zaměstnavatel může žádost zaměstnance o takovéto uspořádání odmítnout, a to například v situaci, kdy by pružné uspořádání představovalo pro podnik nadměrné náklady. Vždy je ale povinen konkrétní žádost posoudit s ohledem na zaměstnavatele i pracovníky, případné odmítnutí žádosti pak musí řádně odůvodnit.³² Pracovníci žádající o pružné uspořádání pracovní doby by měli být chráněni před diskriminací či jakýmkoliv nepříznivým zacházením, které by plynulo z takové žádosti. Státy by měly rovněž zavést přiměřené sankce a soudní ochranu pracovníků v případě, že dojde k porušení těchto předpisů.³³

Stejně tak stanoví *Směrnice o rodičovské dovolené* ochranu před propuštěním z důvodu žádosti o rodičovskou či z důvodu čerpání této dovolené. I toto ustanovení návrh rozšiřuje, a to o ochranu před propuštěním zaměstnanců žádajících či využívajících otcovskou nebo pečovatelskou dovolenou nebo pružné uspořádání pracovní doby.³⁴

Sporný je zejména článek 5 o rodičovské dovolené a počtu nepřenosných měsíců. Ten Komise stanovila na čtyři, ozývají se ale hlasy, že je příliš vysoký a že se členské státy budou snažit o výrazné snížení.³⁸ Neshody panují i okolo věku dítěte, do kterého má být rodičovská čerpána. Většina členských států nepovažuje zvýšení za nutné k dosažení cílů stanovených směrnicí.³⁹

Ustavení pečovatelské dovolené bude novinkou pro jednu čtvrtinu členských států. V jedné třetině států je pečovatelská dovolená zcela neplacená. Řada zemí by tak musela představit nový systém finanční podpory. Nárok na pět dní pečovatelské dovolené mohou považovat za nedostatečný státy se silným sociálním systémem. Naopak státy s větší podporou soukromého sektoru se mohou obávat snížení účasti na pracovním trhu a ekonomické nestability.

Zavedení přiměřeného příjmu by představovalo problém pro země s neplacenou rodičovskou dovolenou. Kompenzace na úrovni nemocenské u otcovské a pečovatelské dovolené odmítla řada delegací. O přetrvávajících výhradách je nutno dále jednat. Komise v návrhu neupřesňuje zdroj příjmu, bude tak záležet na národních parlamentech. Ty mohou povinnost fi-

nancování odkázat na konkrétní subjekty, což by představovalo velkou zátěž zejména pro malé a střední podniky. Státy s vládou podporující soukromý sektor se budou pravděpodobně zabývat i články 9 a 12, jež zavádějí pružné uspořádání pracovní doby a ochranu před propuštěním. Důvodem mohou být i obavy o počáteční náklady podniků a zvýšené papírování.

5 Princip subsidiarity

Pravomoci Evropské unie mají určité hranice. Ty jsou dané zásadou subsidiarity a zásadou proporcionality, které upravují možnosti států rozhodovat o opatřeních Evropské unie. Některé oblasti nespádají do výlučné pravomoci Unie a cílů či změn může být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států. Právě právo konat na úrovni co nejbližší občanům a využít tak zásady blízkosti umožňuje zemím princip subsidiarity.⁴⁰

Evropská komise tvrdí, že akce na úrovni Unie je nezbytná. Bez společného rámce, který určí alespoň minimální výši finanční podpory, by se státy mohly zdráhat zavést

změny v této oblasti, a to třeba z důvodu ohrožení konkurenceschopnosti vůči ostatním členským státům.⁴¹ Komise také zdůrazňuje ekonomickou rovinu návrhu. Ekonomická ztráta v důsledku nerovnosti mužů a žen na pracovním trhu činí 370 miliard eur ročně.⁴²

Některé státy vnímají novou směrnici jako porušení principu subsidiarity. Odmítají řešení na nadnárodní úrovni a sociální oblast vidí jako vnitřní, specifickou a kulturní záležitost jednotlivých států.⁴³ Jiné země vidí novou směrnici jako zásah do právních systémů členských států, který nebere v potaz existující národní systémy a jejich cíle.⁴⁴

6 Závěr

Návrh Evropské komise o mateřské dovolené se nepovedlo schválit ani po sedmi letech jeho existence. V současnosti Komise přichází s ještě komplexnějším návrhem, který zasahuje do národních sociálních politik jednotlivých států. Hlavní myšlenkou work-life balance je flexibilita a stejně tak flexibilní by

měl být i samotný návrh. Jednotlivé státy by měly mít možnost přizpůsobit se, aniž by byl nutný velký zásah do systému jako takového. Určitá koordinace sociálních systémů bude přesto nevyhnutelná, má-li takovýto nadnárodní model fungovat. Nyní je na členských státech vést dialog o podobě jednotlivých ustanovení.

7 Otázky pro jednání

1. Vnímá váš stát nerovnoměrnosti na trhu práce jako zásadní problém nutný řešit na unijní úrovni?
2. Jaká opatření přijal váš stát pro zlepšení postavení žen na trhu práce?
3. Je váš stát schopný nové sociální politiky ufinancovat?
4. Nebudou nové povinnosti přílišnou zátěží pro podniky?
5. Jak silná je tradice sociálního státu ve vašem státě?
6. Kdo by měl nést zátěž financování nových sociálních politik?

8 Doporučené zdroje

Vysvětlení pojmů:

Key characteristics of parental leave systems: Definitions and methodology [online]. OECD, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Evropský pilíř sociálních práv:

EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA EVROPSKÉ UNIE, EVROPSKÁ KOMISE. Evropský pilíř sociálních práv. 2017. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Evropsky-pilir-socialnich-prav.pdf>

Briefing: A new directive on work-life balance [online]. In: European Union, 2018 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

Evropské strukturální a investiční fondy. In: Evropská komise [online]. [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_cs

BESWICK, Emma. Which countries in Europe offer the most paternity leave?. Euronews [online]. 1. 11. 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <http://www.euronews.com/2017/11/01/which-countries-in-europe-offer-the-most-paternity-leave>

Delivering for parents: Commission withdraws stalled maternity leave proposal and paves the way for a fresh approach. In: European Commission: Press Release Database [online]. Brusel, 1. 7. 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm

Seznam použitých zdrojů

- 1 Rozdíly mateřské, rodičovské a otcovské dovolené napříč státy: Length of maternity leave, parental leave and paid father-specific leave. In: OECD [online]. [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>
- 2 BARBIERE, Cecile. Commission prepares to axe Maternity Leave Directive. Euractiv [online]. 8. 5. 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/commission-prepares-to-axe-maternity-leave-directive/>
- 3 Delivering for parents: Commission withdraws stalled maternity leave proposal and paves the way for a fresh approach. In: European Commission: Press Release Database [online]. Brussels, 1. 7. 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm
- 4 Švédsko vykazuje vysoký počet otců využívajících rodičovské dovolené. Zaměstnanost žen je navíc jedna z nejvyšších v EU: COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: IMPACT ASSESSMENT [online]. In: Brussels: European Commission, 26. 4. 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN>
- 5 DAVAKI, Konstantina. WORK-LIFE BALANCE AS A FACTOR OF GENDER EQUALITY [online]. In: . [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201403/20140320ATT81400/20140320ATT81400EN.pdf>
- 6 Počet žen pracujících na poloviční úvazek je vysoký například u Itálie. Part-time employment rate. OECD Data [online]. 2017 [cit. 2018-08-30]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- 7 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady: o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Brusel: Evropská komise, 2017, s. 1. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e-7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF
- 8 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm
- 9 SMĚRNICE RADY, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEA-PME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. In: Úřední věstník Evropské unie. Brusel: Rada Evropské unie, 2010, 2010/18/EU. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=CS>
- 10 Tamtéž, s. 19.
- 11 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady: o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: . Brusel: Evropská komise, 2017, s. 4. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e-7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF
- 12 Schválení evropského pilíře sociálních práv. In: Evropská komise [online]. [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/endorsing-european-pillar-social-rights_cs
- 13 Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad. In: Evropská komise [online]. [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs
- 14 PRO VÍCE INFORMACÍ – ROADMAP EVROPSKÉ KOMISE: ROADMAP: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families [online]. In: . European Commission, August 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_o12_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- 15 Delivering on the European Pillar of Social Rights – Commission adopts first concrete initiatives. In: European Commission: Press Release Database [online]. Brussels, 26. 4. 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_en.htm
- 16 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: . Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm
- 17 VÍCE INFORMACÍ - EUROFOUND – ROZDÍLY V ZAMĚSTNANOSTI: - Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů: problémy a řešení. In: Eurofound [online]. Říjen 2016 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/executive-summary/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions-executive-summary>
- 18 Ve skupině 20-64 let

- 19 EVROPSKÁ KOMISE. Pracovní dokument útvarů komise: Souhrn posouzení dopadů. Brusel, 2017. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SCo203&from=EN>
- 20 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm
- 21 EVROPSKÁ KOMISE. Pracovní dokument útvarů komise: Souhrn posouzení dopadů. Brusel, 2017. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SCo203&from=EN>
- 22 VÍCE INFORMACÍ - FACTSHEET – LABOUR FORCE PARTICIPATION OF WOMEN: EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET: LABOUR FORCE PARTICIPATION OF WOMEN [online]. In: . European Commission [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf
- 23 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: . Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm
- 24 Europe 2020 strategy: Targets [online]. In: . European Commission [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en#thestrategysetouttargetsinthe5followingfields
- 25 SMĚRNICE RADY o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In: Úřední věstník Evropské unie. Lucemburk: Rada Evropských společenství, 1992, 92/85/EHS. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>
- 26 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady: o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: . Brusel: Evropská komise, 2017, s. 11-12. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF
- 27 Tamtéž, s. 8.
- 28 Tamtéž, s. 12.
- 29 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: . Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm
- 30 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady: o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: . Brusel: Evropská komise, 2017, s. 13. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF
- 31 SMĚRNICE RADY o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In: Úřední věstník Evropské unie. Lucemburk: Rada Evropských společenství, 1992, 92/85/EHS. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=CS>
- 32 Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady: o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: . Brusel: Evropská komise, 2017, s. 8-9. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF
- 33 Tamtéž, s. 5.
- 34 Tamtéž, s. 9.
- 35 Skandinávský, anglosaský, kontinentální a středozevní: SAPIR, André. Globalisation and the Reform of European Social Models [online]. In: . Brussels: Bruegel, 9. 9. 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <http://graspe.eu/SapirPaper.pdf>
- 36 Document COM/2017/0253: 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. IPEX: The platform for EU Interparliamentary Exchange [online]. [cit. 2018-11-05]. Dostupné z: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20170253.do>
- 37 Employment rate by sex. In: Eurostat [online]. [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=tab->

le&plugin=1&pcode=tesemo10&language=en

38 RADA EVROPSKÉ UNIE. Zpráva o pokroku: Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Brusel, 2017. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14280_2017_INIT&from=CS

39 Tamtéž.

40 PANIZZA, Roberta. Zásada subsidiarity. In: Evropský parlament: Fakta a čísla o Evropské unii [online]. 2018 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/7/zasada-subsidiarity>

41 ROADMAP: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families [online]. In: . European Commission, August 2015 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

42 Delivering on the European Pillar of Social Rights - Questions and Answers: European Commission - Fact Sheet [online]. In: . Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-08-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm

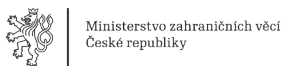
43 COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL: Reasoned opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality. Brusel, 2017. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10781_2017_INIT&from=CS

44 COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL: Reasoned opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality. Brusel, 2017. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10765_2017_INIT&from=CS

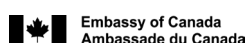


tohle je generální partner

tohle jsou TOP partneři



tohle jsou partneři



tohle jsou podporovatelé



tohle jsou mediální partneři

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

RESPEKT