

Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Ženy na mateřské a rodičovské dovolené a jejich návrat na trh práce

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PhDr. Jana Dundelová, Ph.D.

Bc. Magda Zichová

Brno 2015

Poděkování

Mé poděkování patří paní PhDr. Janě Dundelová, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi poskytla při psaní diplomové práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: Ženy na mateřské a rodičovské dovolené a jejich návrat na trh práce vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 25. června 2015

Abstract

Zichová, M., The women on maternity and parentely leave and return to the labor market. Thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2015.

The diploma thesis deals with the position of women in the labor market after maternity or parental leave. Next comparison of the length of maternity and parental leave in the Czech Republic and other EU countries.

Keywords

Maternity leave, parently leave, labor market.

Abstrakt

Zichová, M., Ženy na mateřské a rodičovské dovolené a jejich návrat na trh práce. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Diplomová práce se zabývá postavením žen na trhu práce po mateřské a rodičovské dovolené. Dále srovnáním délky mateřské a rodičovské dovolené v České republice a v jiným zemích EU.

Klíčová slova

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trh práce.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	13
1.1	Úvod.....	13
1.2	Cíl práce.....	14
1.3	Metodika.....	14
2	Historický vývoj zaměstnanosti žen	15
2.1	Věk prvorodiček.....	15
3	Ženy na mateřské a rodičovské dovolené	17
3.1	Mateřská dovolená.....	17
3.2	Rodičovská dovolená	18
3.3	Délka mateřské dovolené - komparace zemí EU.....	18
4	Otcovská dovolená	21
5	Finanční podpora rodin ze strany státu	22
5.1.1	Porodné.....	22
5.1.2	Peněžitá pomoc v mateřství.....	22
5.1.3	Rodičovský příspěvek	22
5.1.4	Přídavek na dítě	24
5.1.5	Dávky státní sociální podpory.....	25
5.1.6	Výdaje na MD a RD.....	25
6	Institucionální péče o děti	27
6.1	Jesle.....	27
6.2	Mateřská škola.....	28
6.3	Vzájemná rodičovská výpomoc	30
6.4	Chůva.....	30

6.5	Lesní mateřské školy	30
6.6	Firemní škola	31
7	Trh práce	32
7.1	Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnanců.....	34
7.2	Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů.....	35
7.3	Postavení žen na trhu práce v ČR.....	35
7.4	Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti	36
7.5	Komparace trhu práce ve vybraných zemí EU.....	36
7.5.1	Nizozemí	38
7.5.2	Francie.....	38
7.5.3	Švédsko	39
7.6	Doporučení pro zvýšení zaměstnanosti v době RD	39
8	Závěr	41
9	Literatura	43

Obsah

1	Úvod a cíl práce	13
1.1	Úvod.....	13
1.2	Cíl práce.....	14
1.3	Metodika.....	14
2	Historický vývoj zaměstnanosti žen	15
2.1	Věk prvorodiček.....	15
3	Ženy na mateřské a rodičovské dovolené	17
3.1	Mateřská dovolená.....	17
3.2	Rodičovská dovolená	18
3.3	Délka mateřské dovolené - komparace zemí EU.....	18
4	Otcovská dovolená	21
5	Finanční podpora rodin ze strany státu	22
5.1.1	Porodné.....	22
5.1.2	Peněžité pomoci v mateřství.....	22
5.1.3	Rodičovský příspěvek	22
5.1.4	Přídavek na dítě.....	24
5.1.5	Dávky státní sociální podpory.....	25
5.1.6	Výdaje na MD a RD.....	25
6	Institucionální péče o děti	27
6.1	Jesle.....	27
6.2	Mateřská škola.....	28
6.3	Vzájemná rodičovská výpomoc	30

6.4	Chůva.....	30
6.5	Lesní mateřské školy	30
6.6	Firemní škola	31
7	Trh práce	32
7.1	Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnanců.....	34
7.2	Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů.....	35
7.3	Postavení žen na trhu práce v ČR.....	35
7.4	Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti	36
7.5	Komparace trhu práce ve vybraných zemí EU.....	36
7.5.1	Nizozemí	38
7.5.2	Francie.....	38
7.5.3	Švédsko	39
7.6	Doporučení pro zvýšení zaměstnanosti v době RD	39
8	Závěr	41
9	Literatura	43

Seznam použitých zkratk

EU – Evropská unie

MD – Mateřská dovolená

MŠ – Mateřská škola

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

RD – Rodičovská dovolená

RP – Rodičovský příspěvek

ZŠ – Základní škola

Seznam tabulek

Tab. 1	Vybrané země a jejich délka MD a RD	20
Tab. 2	Délka otcovské dovolené u vybraných zemí EU a jejich výše náhrady mzdy	21
Tab. 3	Výše přídavku na dítě dle věku nezaopatřeného dítěte	24
Tab. 4	Objem a peněžní vyjádření vyplacených dávek RP (a jejich peněžní vyjádření) v letech 2006-2013	25
Tab. 5	Výdaje vybraných států na MD a RD	26
Tab. 6	Počet dětí navštěvující jesle a mateřské školky u vybraných zemí EU	28
Tab. 7	Počet dětí navštěvující mateřské školy dle věku dítěte	29
Tab. 8	Počet dětí navštěvující mateřské školy dle věku dítěte	29

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Ženy mají nesnadnou úlohu při skloubení rodinného a pracovního života. V České republice převládá velký počet žen, které využívají rodičovskou dovolenou. Je to dáno historií, kulturou, myšlením, kdy u nás stále převládá systém, kdy žena má na starost domácnost a péči o dítě. V české mysli převládá zaběhnutý režim, kdy ženy mají být na rodičovské dovolené do věku minimálně 3 let dítěte. Matky, které se rozhodnou dát své dítě do jeslí, je mnohdy v očích druhých matek pokládáno za krkavčí matku. Jesle totiž u nás nemají příliš dobrou pověst a disponují velmi nízkou oblibou u rodičů. Koncem 80. let 20. století se objevily průzkumy a názory odborníků, kteří tvrdili, že jesle nejsou vhodnou péčí o tak malé dítě a nejsou schopny poskytnout takovou lásku a péči jako rodiče. V tomto nízkém věku děti potřebují od rodičů značné množství lásky a kontaktu, jinak děti mohou být problémy v osobnostním rozvoji. Nové výzkumy však potvrzují, že tomu tak není. Pro dítě je opravdu prvních 6 měsíců rozhodujících, ale není nutné rodičovské péče. To dokazuje i fakt, že v ostatních státech Evropy jako je Francie, Švédsko, Nizozemsko, jsou jesle často využívány.

Dalším častým důvodem je finanční stránka, jelikož muži mají vyšší plat, proto setrvávají raději v práci a péče o dítě je ponechána ženě.

Ženy, které stráví na RD více let mohou mít s návratem na trh práce značné problémy. Vezměme si modelový příklad partnerů, kteří chtějí mít dvě děti. Žena porodí dítě a rozhodne se čerpat RD v délce 3 let. Při druhém dítěti si zvolí stejnou délku. Pokud bude pouze na RD a nebude si žádným způsobem přivydělávat, vypadne žena z trhu práce na 5 až 6 let. S růstem délky RD klesá kvalifikace ženy, některým ženám klesá sebevědomí, mají obavu, že si místo nenajdou, jsou finančně závislé na muži a nemají žádnou realizaci mimo rodinný život. V jiných zemích Evropy ženy neopouštějí trh práce na tak dlouhou dobu. Příčinou může být kratší doba RD, nízký příspěvek na RD, touha žen po seberealizaci v pracovní oblasti.

Ženy s malými dětmi se často setkávají s diskriminací na trhu práce. Někteří zaměstnavatelé se při pracovních pohovorech chovají nekorektně. Zajímají se o rodinný stav ženy, počet dětí, možnosti hlídání v době nemoci dětí apod. Takové otázky většinou nejsou mužům pokládány.

Tradicí, která převládá u většiny českého národa a předává se z pokolení na pokolení, je zaměstnávání na plný úvazek.

1.2 Cíl práce

Diplomová práce se zabývá situací žen na trhu práce po mateřské a rodičovské dovolené. Cílem práce je zhodnotit situaci žen po mateřské dovolené na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU.

Dílní cíle: identifikovat vlivy, které působí na délku rodičovské dovolené; provést komparaci v délce mateřské a rodičovské dovolené v ČR a zemích EU. Na základě prostudované problematiky navrhnout řešení, které by mohlo zlepšit postavení žen (matek) na trhu práce v České republice.

1.3 Metodika

Diplomová práce je složena z části teoretické a praktické. V literárním přehledu jsem se zaměřila na mateřskou a rodičovskou dovolenou v České republice, na její délku, možnosti čerpání a finanční podporu ze strany státu. Provedla jsem komparaci RD s vybranými zeměmi EU, konkrétně Francie, Švédsko, Německo a Holandsko. Zaměřila jsem se na finanční podporu, kterou rodiče dostávají od státu. Zejména na peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek, ale také na příspěvek na dítě a porodné. Dle Statistické ročenky MPSV jsem vypracovala přehled dávek na sociální podporu v letech 2006-2013.

Součástí vlastní práce bylo dotazníkové šetření, které mělo potvrdit či vyvrátit hypotézy, které byli zformulovány na základě nastudované problematiky.

2 Historický vývoj zaměstnanosti žen

Před 2. světovou válkou ženy zaujímaly pouze necelou jednu třetinu pracujících. Rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen nastal během války a těsně po roce 1948. Jelikož docházelo k budování ekonomiky založené na průmyslové výrobě a zejména těžkém průmyslu, ženy byly přijímány do sektoru průmyslu, ale také zemědělství a služeb. V této době ženy zastávaly většinou nízké kvalifikované pozice a dostávaly velmi nízké mzdy. Bylo to způsobeno tím, že většina žen (86 %) měla v roce 1950 pouze základní vzdělání a rovněž tím, že ženy byly chápány jako sekundární pracovní síla. (Srb a Kučera 1959: str. 111-112)

V roce 1956 byla MD stanovena na 18 týdnů a značná část zaměstnaných matek mělo zájem vrátit se po celodenní péči o dítě do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte. (Srb a Kučera 1959: str. 111-112)

V polovině 60. let 20. století byla zavedena tzv. další mateřská dovolená (od roku 2001 rodičovská) do jednoho roku dítěte, v 70. letech 20. století byla prodloužena do dvou let dítěte a uzákoněn byl také mateřský příspěvek (od začátku 90. let rodičovský příspěvek). (Křížková a kol. 2011)

V 80. letech se vracela většina matek do zaměstnání mezi 1. a 3. rokem dítěte a pouze 8 % matek zůstávalo v domácnosti déle, v 90. letech se většina matek vracela zpět do zaměstnání krátce před třetími narozeninami dítěte, ale téměř 30 % matek zůstávalo v domácnosti déle než tři roky. (Hašková 2007)

2.1 Věk prvorodiček

Bývalé země východního bloku včetně České republiky na počátku 90. let 20. století patřily ke státům s nízkým průměrným věkem matky při narození dítěte vyšší intenzitou plodnosti v rámci Evropy. Příčinou byla štedrá rodinná politika a poměrně nízká cena výchovy dítěte. V letech 1991 až 2011 úhrnná plodnost v severní a západní Evropě většinou stagnovala nebo mírně rostla, zatímco v jižní, střední a východní Evropě se hranice věku, ve kterém mají ženy své první dítě, postupným tempem stále zvyšuje a klesá porodnost. V severní a západní Evropě je

vyšší intenzita plodnosti spojována s rodinnou politikou se zaměřením na slučování rodinných a pracovních rolí, v některých zemích i na generovou rovnost. V ostatních částech Evropy není podpora skrze rodinnou politiku tak výrazná a ideální model se stále hledá. (Plodnost žen, 2013)

V Evropské unii byl v roce 2012 průměrný věk matek při narození dítěte 30 let, v České republice 29,80 let, zatímco v roce 1993 byl věk žen 22,6 let (Chaloupková, 2008). Mezi roky 1993 a 2012 se průměrný věk zvýšil o 7 let. V roce 2012 připadalo průměrně na jednu ženu jejího reprodukčního období 1,45 dítěte. (ÚZIS, 2013 Zpráva o rodičce 2012)

3 Ženy na mateřské a rodičovské dovolené

Pojmy mateřská a rodičovská dovolená jsou definovány v zákoně č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce. Pojmenování „dovolená“ je z pohledu žen vnímáno spíše negativně, jelikož si v souvislosti s tímto pojmem mnozí lidé představí rekreaci, odpočinek či regeneraci. Jedná se však o pracovní volno z důvodu důležité osobní překážky v práci tedy o plnění mateřských povinností.

3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená chrání pracující ženy v období pokročilého těhotenství, porodu včetně šesti nedělí a péče o novorozené dítě. (Halířová 2014, str. 81) Přísluší pouze ženám, na rozdíl od rodičovské dovolené, kterou mohou čerpat i muži. Podle zákoníku práce § 195 odst. 1 přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud žena porodí 2 a více dětí je délka mateřské dovolené po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. V šestinedělí se žena – rodička po zdravotní stránce zotavuje z porodu a jeho následku, platí tedy striktní zásada, že nemůže být z žádných důvodů přerušena či skončena jak mateřská dovolená, tak i peněžitá pomoc v mateřství (Halířová 2014, str. 90).

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené, jelikož se jedná o důležitou osobní překážku v práci čili o pracovní volno bez náhrady mzdy. Postačí, když zaměstnankyně oznámí zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou a doloží potvrzení lékaře.

Mateřská dovolená se o dobu, po kterou na ni zaměstnankyně nastoupila později než je stanovený termín, tj. počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, zkrátí. Žena je tak nepřímo nucená právní úpravou nastoupit na mateř-

skou dovolenou včas, jinak se její celkový nárok zkrátí o dobu, kterou před porodem nevyčerpala, a po porodu jí bude naležet pouze 22 týdnů. (Halířová 2014, str. 87)

3.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená se vyskytuje v právních úpravách od roku 2001, dříve se používal termín „další mateřská dovolená“. Právní úprava byla upravena v souladu se směrnicí Rady 96/34/ES o rodičovském volnu. Podle této směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenositelným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, či oba současně. (Halířová 2014, str. 96)

Dle zákoníku práce § 196 je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodičovskou dovolenou není nutné čerpat nepřetržitě, je možno ji vybírat po částech.

3.3 Délka mateřské dovolené - komparace zemí EU

V České republice patří délka MD i RD, v porovnání ze zeměmi EU k těm nejvyšším. Rovněž i finanční podpora žen na RD ze strany státu je velmi štedrá v komparaci s ostatními zeměmi EU.

V Rakousku byla zavedena tzv. velmi krátká RD v délce 14 měsíců, která má více zapojit otce do péče o malé děti. Měsíční dávka u této verze dovolené je ve výši minimálně 1000 EUR nebo až 80 % předchozího čistého příjmu. V sousedním Německu je stejná délka RD, po kterou rodiči náleží 37 % předchozí čistě měsíční mzdy. (Dudová a kol., 2012)

Zajímavý model existuje i ve Francii, experti tuto zemi označují jako vzornou co se týče péče o děti. Francie vykazuje jednu z největších porodností v EU. Finanč-

ně podporována je pouze MD v délce 16 týdnů, RD nikoliv. Francouzky se často vracejí do zaměstnání po 3 až 4 měsících po porodu. Velmi dobře zde funguje systém jeslí a mateřských škol, umístit dítě mladších 3 let do těchto zařízení není problém. V jeslích je každé desáté dítě a k pětině malých dětí si najímají mateřskou asistentku. Úroveň asistenčních služeb bedlivě sledují úřady a pro jejich výkon je nutné získat akreditaci a plnit přísné kvalifikační předpoklady. Rodiče, kteří využívají mimorodinnou péči o děti, mají nárok na dávky a daňové výhody. V roce 2007 využívalo služeb mateřských asistentek na určitý počet hodin v týdnu rodiče 76 % dětí mladších tří let (Dudová a kol., 2012). Vysoký je rovněž podíl částečných úvazků. (Ekonom, 2014)

V Nizozemí péče o děti mladších 4 let funguje na komerční bázi – poskytovatelé jsou soukromé subjekty. Stát podporuje přímo rodiče, aby mohli za tyto služby zaplatit. Do roku 2005 fungovaly tři typy zařízení formální péče o děti – soukromé, obecní a firemní. Tento systém byl však kritizován, jelikož někteří měli přístup k dotovaným místům, zatímco jiní ne. Proto byl přijat zákon, ve kterém jednu třetinu nákladů hradí rodiče, třetinu stát ze státního rozpočtu a třetinu zaměstnavatel. Děti od svých čtyř let nastupují do základní školy, místo je dáno zákonem a je zdarma. RD je v Nizozemí nastavena tak, aby umožnila rodičům práci na částečný úvazek. Rodič má nárok na 3 měsíce RD, její délku si může rozvrhnout dle vlastního uvážení (např. jeden den v týdnu po dobu 2 let). RD je neplacená, ale některé podniky ji proplácejí. Pokud zaměstnavatelé proplácejí alespoň 70 % předchozího příjmu zaměstnavatele, mají nárok na daňové úlevy. Rodiče nejčastěji volí kombinaci částečného úvazku a pobyt dítěte v jeslích či u chůvy (případně u prarodičů) na 2-3 dny v týdnu. (Dudová a kol., 2012)

Rodičovská dovolená v Nizozemí trvá celkem 480 dnů, lze ji čerpat ode dne porodu do osmi let věku dítěte. Rodiče si tuto délku mohou rozdělit mezi sebou libovolně, ovšem každý rodič má nárok na 60 dní, které nelze převést na druhého rodiče.

Tab. 1 Vybrané země a jejich délka MD a RD

Země	Délka MD	Délka RD
Rakousko	20 týdnů (8 týdnů před porodem a 8 až 12 týdnů po porodu)	14 měsíců (12 měsíců jeden rodič a 2 měsíce druhý rodič)
Německo	14 týdnů (6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu)	14 měsíců (12 měsíců jeden rodič a 2 měsíce druhý rodič)
Itálie	5 měsíců (2 měsíce před porodem a 3 měsíce po porodu)	-
Velká Británie	Obvyklá 26 týdnů Dodatková 26 týdnů	10 měsíců (6 měsíců nárok na 90 % mzdy)
Polsko	20 týdnů	-
Slovensko	34 týdnů	-
Francie	16 týdnů	-
Nizozemí	-	3 měsíce (libovolné rozvrhnutí např. 1 den v týdnu)
Švédsko	7 týdnů před a 7 týdnů po porodu	Ve formě zkráceného úvazku (o 75 %, 50 %, 25 %, 20 %) Celkem 480 dní
Dánsko	18 týdnů	10 týdnů

Zdroj: (Halířová 2014: str. 82, 83, Dudová a kol, 2012: str. 8)

4 Otcovská dovolená

V zemích EU se státy snaží zapojit do péče o děti i otce. Snaží se je podporovat ať již délkou dovolené či výši náhrady mzdy. Tento model zapojení otců do péče o dítě je znám především ve skandinávských zemích, kde usilují o rovnoprávnost žen a mužů. Ženy tu mají vhodné podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života, státy poskytují kvalitní síť péče o děti, rodiče mají nárok na snížené úvazky. Švédsko disponuje nejvyšší mírou zaměstnanosti 81,1 %, přičemž rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů (83,2 %) a žen (78,9 %) je nejmenší v rámci EU.

Tab. 2 Délka otcovské dovolené u vybraných zemí EU a jejich výše náhrady mzdy

Země	Délka dovolené	Výše náhrady mzdy
Slovensko	15 dní + 90 dní	100 % prvních 15 dní, pak bezplatná
Rakousko	30 dní	neplacená
Dánsko	2 týdny	placená
Velká Británie	2 týdny	placená
Švédsko	10 dní	placená
Španělsko	15 dní	placená
Portugalsko	20 pracovních dní	placená
Norsko	12 týdnů	placená
Maďarsko	5 dní	placená
Finsko	18 dní	placená
Island	3 měsíce z RD	placená
Lotyšsko	14 dní	80 % předchozí mzdy
Litva	1 měsíc	placená
Francie	11 dní	placená

Zdroj: (Dudová a kol., 2012)

5 Finanční podpora rodin ze strany státu

5.1.1 Porodné

Porodné a s ním související podmínky a jeho výše je stanoven v zákoně č. 177/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Jedná se o dávku, která je poskytována v závislosti na výši příjmu v rodině, nepřevyšuje-li rozhodný příjem v rodině součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70. Do příjmů se nezapočítává RP a přídavek na dítě.

Porodné náleží ženě, která porodila své první a druhé živé dítě, je stanovenou pevnou částkou, činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě.

5.1.2 Peněžité pomoc v mateřství

Peněžité pomoc v mateřství je upravena v zákoně č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Souvisí s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozené dítě. Poskytuje se ženě, která dítě porodila, po dobu 28 týdnů. Pokud žena porodila dvě a více dětí poskytuje se nejdéle po dobu 37 týdnů. Doba poskytnutí PPM nemůže být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím 6 týdnů od dne porodu.

PPM je dávkou nahrazující příjem a náleží při splnění podmínek tj. účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na PPM. Do doby účasti na nemocenském pojištění pro nárok na PPM se započítává doba studia na střední škole, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže bylo toto studium úspěšně ukončeno. Výše PPM činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

5.1.3 Rodičovský příspěvek

Do roku 2007 byla výše RP odvozena od částky životního minima na výživu a ostatní osobní potřeby rodiče a činil 1,54násobek této částky, což bylo 3 696 Kč měsíčně. O RP rozhodovali a vypláceli úřady práce. Od roku 2007 je RP odvozen od výše průměrné mzdy, odpovídá 40% průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské

sféře dle Českého statistického úřadu. RP je ve výši 7 582 Kč. (Lisá, 2006) Výše RP vzrostla mezi lety 1990 až 2007 z 900 Kč na 7582 Kč.

Rok 2008 představuje zásadní změnu v možnosti délky a výše pobírání RP, jsou k dispozici tzv. tři rychlosti rodičovské. Rodič si mohl vybrat čerpání RP do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte. Volbou doby čerpání si rodič zvolil i příslušnou výši příspěvku, a to ve třech možných výměrách zvýšenou 11 400 Kč, klasickou 7 600 Kč, pomalejší 3 800 Kč. Celkové objemy vyplácených peněz jsou přibližně stejné, přičemž je mírně zvýhodněná tříletá varianta.

Rodičovský příspěvek je upravený zákonem č. 177/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Nárok na RP má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte. RP nelze čerpat souběžně s PPM. Rodiče si volí, v jakých měsíčních částkách budou čerpat RP, přičemž maximální stanovená výše je 11 500 Kč a minimální 3 800 Kč. Maximální měsíční výše RP se stanoví ve vazbě na DVZ: pokud 70 % 30násobku DVZ je nižší nebo rovno 7 600 Kč, RP činí nejvýše 7 600 Kč; pokud 70 % 30násobku DVZ převyšuje 7 600 Kč, je výše RP omezena touto částkou, maximálně však do výše 11 500 Kč.

V případě, že rodič umístí dítě do zařízení zřízených za účelem péče o děti, nárok na RP neztrácí, pokud dodrží zákonem stanovené limity. Rozsah návštěvy je určen zákonem a liší se dle věku dítěte:

- Dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšující 46 hodin v kalendářním měsíci.

- Dítě starší 2 let může předškolní zařízení navštěvovat v neomezeném rozsahu, jejich docházka se nesleduje¹
- Zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně
- Dítě zdravotně postižených rodičů navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně

5.1.4 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě stejně jako porodné a RP je dán zákonem č. 177/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Jedná se o základní, dlouhodobou dávku, která je poskytována rodinám s dětmi za účelem pomoci krýt náklady, která jsou spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Nárok na přídavek má rodina, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny.

Tab. 3 Výše přídavku na dítě dle věku nezaopatřeného dítěte

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

Zdroj: (Integrovaný portál MPSV, 2015)

¹ Před 1.1.2012 mohlo dítě do 3 let navštěvovat jesle, mateřskou školku či jiné podobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci bez ohledu na délku pobytu (Halířová 2014: str. 141)

5.1.5 Dávky státní sociální podpory

Dávky státní sociální podpory obhospodařuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podle statistické ročenky Ministerstva práce a sociálních věcí za rok 2013 bylo vynaloženo na dávky státní sociální podpory a pěstounské péče 37 mld. korun. Struktura výdajů státní sociální podpory je rozložena na RP 69,1 %, porodné 0,4 %, příspěvek na dítě 9,4 %, příspěvek na bydlení 21 %. Největší část výdajů na státní sociální podporu zaujímá právě RP. (Statistická ročenka MPSV, 2013 str. 119, 122)

Objem vyplacených dávek RP od roku 2006 do roku 2009 rostl, jelikož docházelo k růstu počtu narozených dětí. Zásadní zlom ve vývoji RP byl na přelomu roku 2006 a 2007, kdy byl upraven výpočet RP a výdaje na RP se více než zdvojnásobily. Od roku 2009 do roku 2013 každoročně sledujeme pokles objemu vyplaceného RP z důvodu poklesu narozených dětí.

Tab. 4 Objem a peněžní vyjádření vyplacených dávek RP (a jejich peněžní vyjádření) v letech 2006-2013

Rok	Objem vyplacených dávek	Částky vyplacených dávek v mld. Kč	Počet živě narozených
2006	3 678 814	13 525	105 831
2007	4 067 372	28 690	114 632
2008	4 290 903	28 294	119 570
2009	4 345 352	28 585	118 348
2010	4 044 670	27 721	117 153
2011	3 890 251	25 708	108 673
2012	3 700 526	24 949	108 576
2013	3 548 848	24 336	106 751

Zdroj: (Statistické ročenky MPSV 2006-2013; Český statistický úřad, 2015)

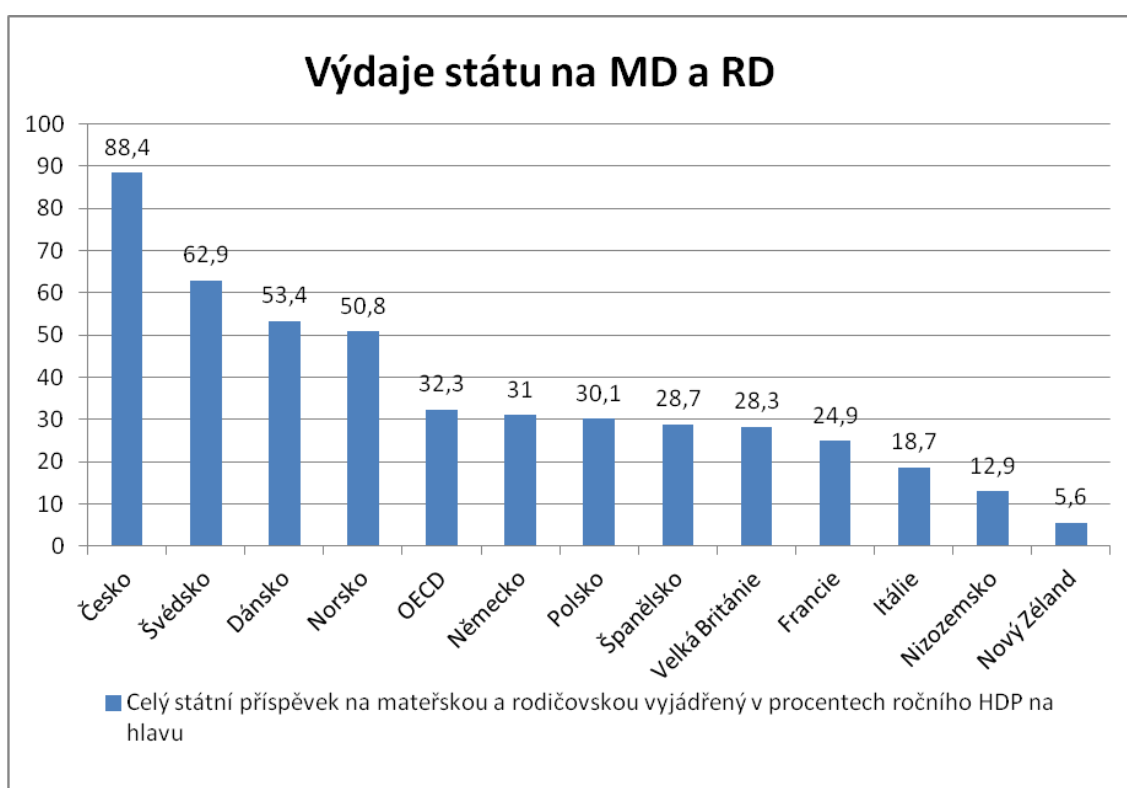
5.1.6 Výdaje na MD a RD

Podle Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) jsou výdaje na MD a RD v porovnání s výší HDP v České republice nejvyšší mezi zeměmi OECD. OECD doporučuje systém změnit tak, aby se RD zkrátila na jeden rok a ušetřené peníze by stát měl převést na funkční systém předškolní péče. Současný stav má velmi

negativní dopad na kariéru žen a výši jejich platu, což ovlivňuje i pozdější nerovnost v důchodech.

Zaměstnanost mužů s vysokoškolským titulem je 94 %, zatímco u žen je to pouze 74 %. Nejpatrnější rozdíl evidujeme ve věkové skupině 30 až 34 let, což odpovídá věku, kdy se vysokoškolsky vzdělané ženy stávají matkami. OECD odhaduje, že pokud by se tento rozdíl do roku 2030 vyrovnal, odrazilo by se to na růstu HDP, a to zhruba ve výši půl procenta ročně.

Tab. 5 Výdaje vybraných států na MD a RD



Zdroj: (Ekonom, 2014)

6 Institucionální péče o děti

Poptávky po zařízeních denní péče o děti jsou určovány preferencemi rodičů ohledně optimální péče o děti. Záleží na rodičích a jejich hodnotovém žebříčku, zda péči o dítě zajistí sama rodina za pomoci rodinných příslušníků, nebo zda se obrátí na institucionální formu. U české populace převládá zájem skloubit jak rodinný tak profesní sféru. Více než čtyři pětiny matek nejmenších dětí dávají přednost rodině.

V dnešní době je obtížné i pro prarodiče zapojit se do péče o dítě a to ze dvou důvodů. Prvním důvodem je neustále oddalování doby odchodu do důchodu, prarodiče často ve svém vysokém věku pracují, a ač by chtěli, z důvodu pracovní doby nemohou pomoci s péčí o dítě. Druhým důvodem je prodlužující se věk, v němž se ženy a muži stávají rodiči. Žena a muž se stávají rodiči stále v pozdějším věku, což znamená, že budoucí prarodiče se vnoučat dočkávají ve vysokém věku a někdy ze zdravotních důvodů nejsou schopni pomoci při péči o dítě.

6.1 Jesle

Jesle zajišťují všestranný rozvoj dětí zpravidla ve věku od šesti měsíců do tří let. Koncem 80. let 20. století bylo na území České republiky zhruba 1700 jeslí, v 90. let 20. století to bylo již 1043 jeslí s 39 829 místy. Zájem o tato zařízení postupně upadal s měnícím se hodnotovým systémem – nárůst individualizace, touha po seberealizaci a vzdělání, možnost cestování, a rovněž názory odborníků, že pro většinu batolat je celodenní odloučení od matky příliš velkou zátěží, jelikož pro dítě a jeho optimální vývoj nejvíce prospívá individuální péče v rodině. Koncem roku 2005 bylo v České republice jen 54 jeslí s 1671 místy. Mezi roky 1990 a 2005 došlo k poklesu jeslí o 95 %. (Kuchařová, 2006: str. 9) Na konci roku 2012 podle Ústavu zdravotnických informací to bylo 44 jeslí s 1401 místy. Podle OECD Family Statistics Database, uvedené v časopise Ekonom navštěvuje jesle pouze 4 % dětí.

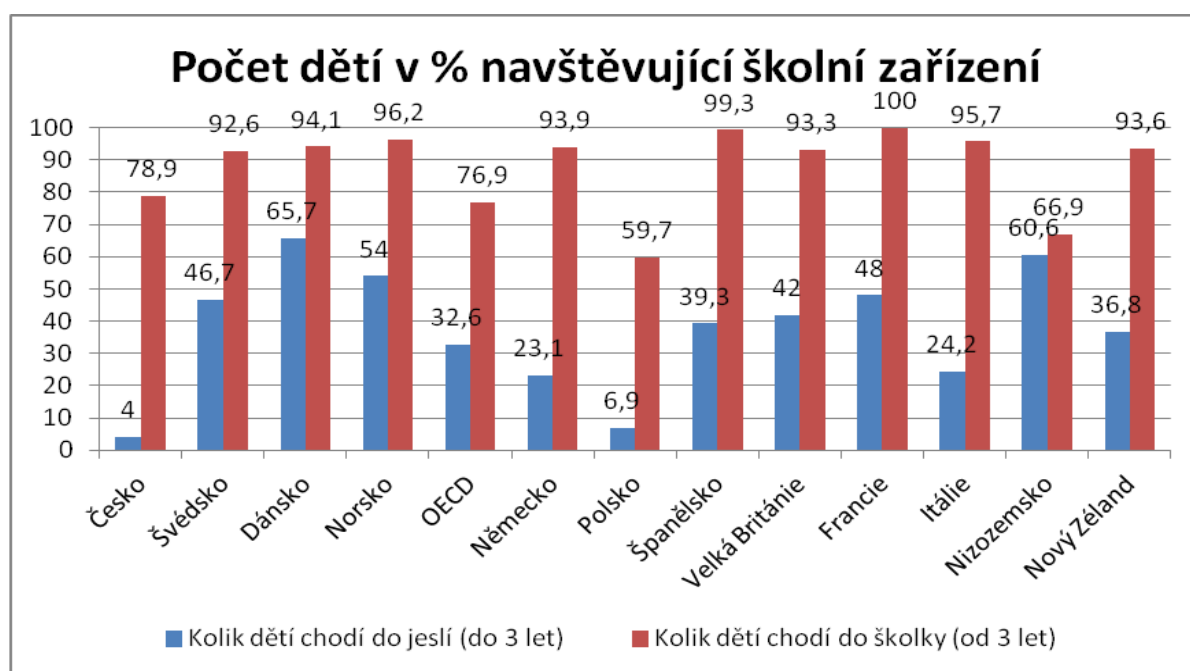
Tato zařízení jsou ve většině případů zřizována soukromými subjekty, málokdy obcemi. 70 % obcí neviduje žádný zájem o jesle, nebo se potýká s nedostatečným počtem dětí daného věku v obci. (Kuchařová, 2009) Jesle vznikají

hlavně ve větších městech, lidé z vesnic a menších měst tak nemají možnost jejich služeb využít, důvodem může být špatná dopravní obslužnost či příliš vysoké náklady na cestovné. V České republice je rozmístění jeslí velice nerovnoměrné. (Kuchařová, 2006: str. 10)

Měsíční poplatky za péči dětí se pohybují v širokém rozmezí, záleží na zřizovateli a typu docházky, od 2000 Kč až do 7500 Kč. Stejně jako v mateřské škole jsou poplatky za pobyt, stravu a školské služby.

Do března roku 2012 spadaly jesle jako zdravotnická zařízení pod resort Ministerstva zdravotnictví. Od 1.4.2013 musí být jesle provozovány jako vázaná živnost tedy pod Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Tab. 6 Počet dětí navštěvující jesle a mateřské školky u vybraných zemí EU



Zdroj: (Ekonom, 2014)

6.2 Mateřská škola

Mateřské školy patří v České republice mezi rozšířenou formu péče o děti, a to jak z pohledu poptávky tak i nabídky. Většina rodičů se snaží své děti umístit do ma-

teřské školky, ale každoročně nastává problém, kdy někteří rodiče jsou odmítnuti a musejí péči o dítě zajišťovat jiným způsobem. Příčinou proč zřizovatelé školek odmítají přihlášky dětí, mohou být např. kapacitní důvody mateřských škol, příliš silný ročník dětí apod. V takových případech, kdy školka musí eliminovat a vybírat si z mnoha přihlášek pouze některé jsou upřednostňovány děti, jejichž matky jsou svobodné, mají zajištěnou práci a nemají doma žádného mladšího potomka. Mateřské školky se tak snaží podporovat návrat žen na trh práce.

V praxi, jak je patrné z tabulky, se setkáváme se situací, kdy do mateřských školek bývají umístěny i děti mladší 3 let. V takovém případě je dbáno na to, aby byly přijaty pouze děti, které jsou do jisté míry samostatné a nevyžadují nepřetržitou pozornost dospělého člověka. V loňském roce v tomto věku navštěvovalo mateřskou školu 33 141 dětí. Z toho tedy můžeme vyvodit, že počet jeslí a podobných zařízení je nedostačující, protože rodiče jsou nuceni se obracet na mateřské školy. Je otázkou a rozhodnutím rodičů, zda pro tak malé dítě je právě tato varianta péče vhodná.

Mateřské školky jsou dlouhodobě nejvíce navštěvovány dětmi ve věku 4 a 5 let.

Tab. 7 Počet dětí navštěvující mateřské školy dle věku dítěte

Věk		2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Celkem		282 183	285 419	291 194	301 620	314 008	328 612	342 521	354 340	363 568
v tom	mladší než 3 roky	23 849	22 475	23 710	26 384	30 800	33 040	31 355	31 951	33 141
	3leté	69 519	72 108	73 997	79 025	81 334	87 263	92 492	91 350	92 365
	4leté	82 369	84 573	85 867	88 134	91 521	92 807	99 884	106 784	106 163
	5leté	85 883	85 866	87 273	87 927	90 320	94 775	96 959	104 369	111 217
	6leté	20 093	19 997	19 896	19 699	19 586	20 263	21 344	19 559	20 287
	starší než 6 let	470	400	451	451	447	464	487	327	395

Zdroj: (Český statistický úřad, 2013)

6.3 Vzájemná rodičovská výpomoc

Vzájemná rodičovská výpomoc je poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za omezenou úplatu. Poskytovatel musí splňovat minimálně nutné podmínky, na jejichž základě bude zapsán do evidence poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci. Dále to může být osoba, která má alespoň jedno vlastní dítě do 7 let věku, v péči může mít maximálně 4 děti do 7 let věku, do tohoto počtu se započítávají i vlastní děti. Poskytovatel je oprávněn přijmout úplatu maximálně však 5000 Kč za jedno dítě, celkový příjem za poskytnutí této služby může činit 15 000 Kč měsíčně. Tato osoba je osvobozena od placení dané z příjmů fyzických osob, neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, neplatí se pojistné na veřejné zdravotní pojištění, a poskytovateli zůstává nárok na RP. (MPSV, 2008)

6.4 Chůva

S péčí o dítě může pomoci i chůva, existují agentury, které nabízí akreditované a zkušené osoby. V dnešní době je rozšířená služba aupair, které poskytují většinou ženy ve věku 18-30 let. V České republice ale tato forma není příliš využívána. Pro některé české rodiny je to finančně příliš náročné, nebo zkrátka nemají důvěru obrátit se na cizího člověka.

6.5 Lesní mateřské školy

Myšlenka lesních mateřských škol je v České republice poměrně velkou novinkou, ale postupně si nachází své příznivce. Tyto školky pro své fungování příliš nepotřebují oproti klasickým mateřským školám. V Německu jsou lesní mateřské školy legislativně uznány a v roce 2008 jich bylo evidováno tisíc, v České republice jich je kolem stovky. Lesní školky mají tu výhodu, že nepotřebují budovu, zázemí školy je obvykle postavenou formou jurty, týpí, maringotky, či srubu. Zde se skladují různé pomůcky, náhradní oblečení, a v zimě zde děti jedí a odpočívají.

Děti většinu času roku stráví venku, pouze za velmi nepříznivého počasí nebo kvůli vzdělávacímu programu využívají knihovny, muzea. Jedna skupina je tvořena optimálně 15 dětmi a doprovázena vždy minimálně dvěma pedagogy. Lesní školky nabízí vyšší počet pedagogů na menší počet dětí oproti klasickým školkám. Tyto školky nejsou zatím zařazeny do rejstříku škol MŠMT, proto nemohou v názvu nést označení mateřská škola, ale např. dětský klub. Nejsou dotovány státem a školné tak musí v plné výši platit rodiče dětí. Školné je v těchto typech školkách průměrně desetkrát vyšší než v klasických mateřských školách podporovaných státem.

Podle výzkumu Asociace lesních MŠ tráví více než polovina dětí z lesních MŠ ve školkách pouze 1-2 dny týdně, a dalších 40 % z nich tam pobývá 3-4 dny týdně. Města a obce mohou lesní školky podpořit tím, že jim poskytnou nevyužívaný objekt, nebo místo v blízkosti lesa, kde budou mít zázemí. Lesní školky si z hygienických důvodů nejsou schopny samy vařit. Mohou se však dohodnout s některou školní jídelnou, z níž budou moci jídlo dovážet. Naopak lesní školky těmto spolupracujícím školkám mohou nabídnout spolčený program v přírodě. (Dudová, 2012)

6.6 Firemní škola

Někteří zaměstnavatelé tzv. „family-friendly“ neuvažují o zaměstnancích pouze jako o pracujících, ale také jako o lidech vedoucích soukromý život. (Křížková, 2003: str. 31) Zaměstnavatelé si uvědomují, že pokud jsou jeho zaměstnanci spokojeni v osobním a pracovním životě, odvádí mnohem lépe svou práci, proto se snaží zaměstnancům pomoci při péči o dítě, např. tím, že zřizují firemní školky, poskytují práci z domu, nabízí částečné úvazky či flexivní pracovní dobu, sdílení pracovního místa více zaměstnanci tzv. job sharing.

7 Trh práce

V porovnání s Evropou nabízí české firmy jen minimum zkrácených úvazků. Česká republika patří tak k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v Evropě. V Nizozemí je polovina lidí zaměstnána na nějakou formu částečného úvazku, zatímco v České republice činí tento podíl jen 5,8 %. Podle Českého statistického úřadu tráví Češi v práci přibližně 41 hodin týdně. Průměr Evropské unie je 37 hodin týdně. (MPSV, 2014)

V roce 2012 podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek činil 9,1 %, průměr EU byl 24,8 %. Tato forma zaměstnání nejvíce vyhovuje rodičům s malými dětmi, studentům a lidem v důchodovém věku.

Ve Francii je vysoká úroveň nedobrovolné podzaměstnanosti, což znamená, že značná část částečných úvazků je nedobrovolná. Francouzi je přijímají jen proto, že nejsou dostupná místa na plný úvazek.

Nizozemí je výborným příkladem země, kde se částečné úvazky staly normou ženského zaměstnání. Tato forma je velmi častá a u většiny lidí dobrovolná, jelikož pomáhá skloubit pracovní a rodinný život.

Ve Švédsku míra zaměstnanosti žen po narození prvního dítěte příliš neklesá, jelikož švédské ženy s malými dětmi často volí zaměstnání na částečný úvazek, ale pouze dočasně. Jakmile děti odrostou, ženy vyhledávají práci na plný úvazek.

Podle operačního programu ANIMA CZ pracuje na částečný úvazek v České republice pouze 8 % žen, zatímco v Nizozemsku je to 80 %. Tento typ úvazku by vyhovoval více ženám i části žen se staršími dětmi, ale nabídka je nedostačující. Pro ženy ze zkráceného úvazku plyne riziko, že za nižší mzdu budou nucené odvést práci odpovídající plnému úvazku. Zaměstnavatelé často kalkulují a řeší otázku, zda se jim „vyplatí“ zaměstnávat ženu na zkrácený úvazek. Pozitivem může být vysoká produktivita práce. Zaměstnanec pracující na částečný úvazek pracuje 80 až 90 % pracovní doby, kdežto zaměstnanec pracující na plný úvazek pracuje pouze 60 % pracovní doby.

Koncem roku 2013 se 19 tuzemských firem v čele s IBM a Plzeňským Prazdrojem zavázalo podporovat flexibilní formu práce na pozicích, na kterých to bude možné. (Ekonom, 2014)

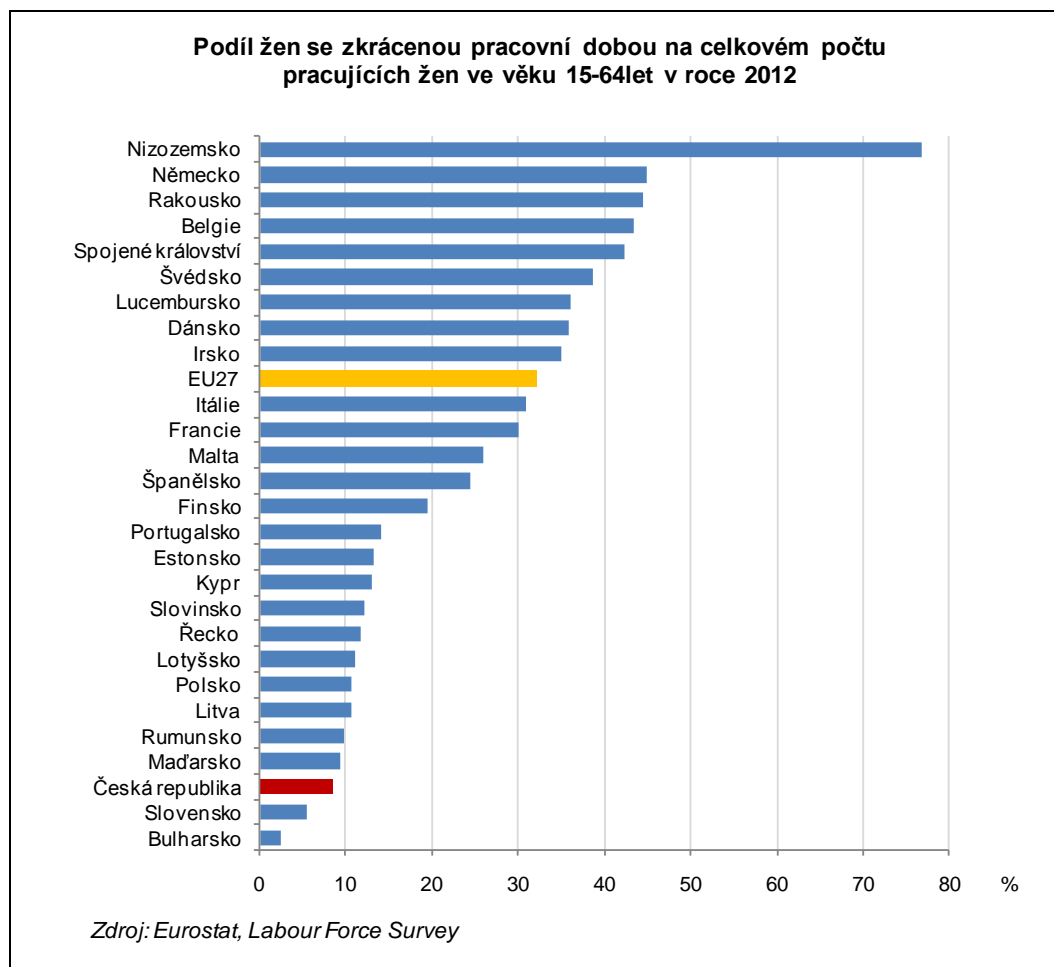
Motivace pro práci na částečný úvazek u žen je zejména kvůli péči o děti či jiného nesoběstačného člena rodiny. Muži volí ten typ práce hlavně ze zdravotních důvodů. Výzkum Životní dráhy 2010 zjišťoval, jaké uspořádání práce a péče by lidé preferovali ve vybraných periodách dle věku nejmladšího dítěte. Pokud se jedná o rodiče dětí do 3 let věku, měl by o částečný úvazek zájem 11,1 % žen a 4,8 % mužů. V tomto věku dítěte by 79,6 % žen zůstalo na RD, zatímco 76,6 % mužů by pracovalo na plný úvazek. Ve věku dítěte 3 až 6 let by bylo pro 83,2 % mužů ideální pracovat na plný úvazek. Nejčastější odpověď u žen byl částečný úvazek 36 % respondentek. Pro 30,6 % žen by bylo ideální být na RD či v domácnosti. Pouze 26,3 žen by si přálo pracovat na plný úvazek.

Česká republika patří dlouhodobě k zemím s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti a přitom s nízkým podílem částečných úvazků. Nejnižší míru zaměstnanosti dosahují středozemní země Itálie, Španělsko a Řecko. Důležitou úlohu hraje jednak struktura ekonomika ale i další faktory včetně klimatických. Čím vyšší je podíl pracujících na zkrácenou pracovní dobu, tím vyšší je spokojenost s tímto pracovním režimem. Podíl částečných úvazků má zásadní vliv na délku týdenní pracovní doby. (Český statistický úřad, 2012)

Vhodné skloubení rodinného a pracovního života nabízí jobsharing čili sdílení jednoho místa více zaměstnanci. Tento typ práce představuje vysoké nároky na sdílení informací a velmi dobré komunikační a organizační dovednosti.

Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním volit začátek a konec pracovní doby. Určitý časový úsek je vymezený zaměstnavatelem. Tato pracovní doba poskytuje zaměstnancům určitou míru svobody v úpravě pracovní doby tak, aby odpovídala jejich soukromým účelům.

Tab. 8 Podíl žen se zkrácenou pracovní dobou na celkovém počtu pracujících žen



7.1 Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnanců

Podle šetření VUPSV nemá o tuto formu práce zájem 32 % žen s dětmi předškolního věku a ještě více těch se staršími dětmi. Hlavním faktorem je finanční stránka. Často se stává, že částečný úvazek je zaměstnavatelem poskytnut, zaměstnanci mohou docházet na pracoviště na menší počet hodin a z části pracovat z domu, ale objem práce zůstává stejný a finanční ohodnocení se snižují. Zaměstnanci se tak stávají velmi levnou pracovní silou. Pokud lidé pracují z domu je častým problémem prolínání pracovního a osobního života. Domov se tak stává i místem výkonu

práce a dochází ke stírání hranic mezi osobním a pracovním životem. (Formánková a kol., 2011)

7.2 Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů

Podle výzkumu, který byl vypracován pro Svaz průmyslu a obchodu ČR nabízí 79 % oslovených podniků alespoň jednu z flexibilních forem práce. Nejrozšířenější formou je pružná pracovní doba. Zkrácené úvazky jsou nejčastěji nabízeny ve feminizovaných sektorech vzdělání, školství a sociální péče, nejméně časté jsou v odvětvích dopravy, stavebnictví a průmyslu, tedy v sektorech kde převládají muži. Zaměstnavatelé mají často obavy z negativního dopadu částečných úvazků na chod společnosti. Strachují se o snížení efektivity práce, rovněž o zhoršení komunikace a zpomalení předávání znalostí mezi jednotlivými členy týmu. Osobní rozhovor považují za nejlepší a nejrychlejší způsob komunikace, emailové a telefonické předávání informací pokládají za časově náročnou a nesoucí nedorozumění. (Formánková a kol., 2011)

7.3 Postavení žen na trhu práce v ČR

Podle nejnovější analýzy Českého statistického úřadu, která proběhla v lednu 2015, se Česká republika v rámci EU umístila na 8. místě v míře zaměstnanosti 20 - 64 letých a to 73,9 %. Míry zaměstnanosti v této věkové kategorii činí u žen 64,7 %, u mužů 82,8 %.

Sociologický ústav AV ČR na žádost Ministerstva práce a sociálních věcí provedl v roce 2003 Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Osloveno bylo 1017 respondentů, na grafu č. je zobrazeno, jak respondenti vnímají nerovnoměrnost postavení žen a mužů na trhu práce. Přibližně 15 % mužů a 38 % sdílí názor, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněné oproti mužům, zatímco 47 % mužů a 48 % žen tvrdí, že pouze některé skupiny žen jsou znevýhodněné oproti mužům. Většina dotázaných pohlíží nerovnoměrné na postavení žen a mužů na trhu práce. (Křížková a kol., 2003: str. 9)

Zaměstnanost matek ve věku 25 až 49 let s dětmi mladšími 15 let je v České republice jen 52 %. Ve srovnání s dalšími státy Evropské unie je zaměstnanost matek dětí mladších 15 let nižší než v ČR jen v Itálii, Maďarsku a na Maltě. Ve věkové skupině 15-24 let není rozdíl téměř žádný rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen, zatímco ve věkové skupině 31-40 let, kdy se ženy stávají matkami, je míra nezaměstnanosti žen oproti mužům téměř dvojnásobná. (Formánková a kol, 2011)

7.4 Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání způsobuje člověku jako jednotlivci problémy jednak ekonomické, tak i sociální, psychologické a biologické. Důsledky nezaměstnanosti nepocítí jen ti, kteří o práci přišli, ale také jejich okolí, zejména rodiny. (Mareš 2002: str. 79) Ženy s malými dětmi stejně jako zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nižším vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti patří do rizikové skupiny nezaměstnaných. Zaměstnavatelé málo kdy vytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu. Pro matky s malými dětmi je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, navíc mají často pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. (Buchtová a kol. 2002: str. 113)

Mezi negativní účinky, které sebou nezaměstnanost přináší, můžeme zařadit depresivní symptomy – bezmocnost, nízké sebevědomí, sociálně patologické jevy – brutalita, kriminalita, alkoholismus, drogy, problémy v mezilidských vztazích. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014)

7.5 Komparace trhu práce ve vybraných zemích EU

Průměrný počet hodin týdně odpracovaných v rámci částečného úvazku je v České republice poměrně vysoký, stejně jako u Slovenska, Francie, Belgie, Maďarska a Švédska. Nejnižší průměrný počet hodin (19 hodin týdně) odpracují lidé v Německu, Irsku, Velké Británii, Španělsku a Dánsku. Nízký podíl nedobrovolné

podzaměstnanosti vykazuje Holandsko, Norsko, Velká Británie a Rakousko, podíl lidí nedosahuje ani 10 %. Nejnižší podíl je v Holandsku, zatímco v Řecku, Itálii se nedobrovolná podzaměstnanost pohybuje nad 30 %, ve Španělsku a Slovensku dokonce nad 50 %. Existuje tedy závislost mezi výši částečných úvazků a mírou nedobrovolné podzaměstnanosti, čím vyšší je rozšíření částečných úvazků v dané zemi, tím nižší je nedobrovolná podzaměstnanost. Při částečném úvazku je mzda dána poměrově, podle počtu odpracovaných hodin.

Od roku 1996 legislativa brání jakémukoliv znevýhodnění – dovolená, vzdělání, firemní benefity či služební postup. RD každého z rodičů je maximálně 3 měsíce, čerpání si mohou zvolit libovolně a to do osmi let věku dítěte. RD je neplacená. Někteří zaměstnavatelé proplácejí rodičům alespoň 70 % příjmu, v takovém případě si mají zaměstnavatelé nárok na daňové úlevy. Od roku 2006 bylo zavedeno tzv. spořicí schéma pro životní dráhu, jedná se o individuální pojištění, ve kterém si zaměstnanec či zaměstnankyně spoří část příjmů na případnou RD. Toto spoření je dobrovolné, v roce 2007 se ho účastnilo jen 6 % pracujících.

Mateřství v České republice má ve srovnání s ostatními zeměmi Evropy velmi vysoký dopad na zaměstnanost. Důvodem je špatně nastavená rodinná politika, obtížné sladění práce a péče o potomky. Hlavním faktorem je nedostatečná nabídka formálních zařízení pro děti a nedostupnost flexibilních pracovních úvazků. V současnosti u většiny žen a mužů převládá pevná a plná pracovní doba. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, ale zkrácené úvazky či práci z domova jen výjimečně. Česká republika stejně jako Slovensko a Maďarsko patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků.

Severské země Evropy (Dánsko, Švédsko) a také Nizozemí dosahují nejlepších výsledků, co se týče účasti žen malých dětí na trhu práce. Velmi dobře zde funguje odborové hnutí, tradice tripartitního vyjednávání, kde normou je dosažení kompromisu, podpora formální péče, možnost kombinace různých dávek souběžně s prací na částečný úvazek, efektivní legislativa zabraňující znevýhodnění zaměstnanců na částečný úvazek, vysoké příjmy.

7.5.1 Nizozemí

V Nizozemí k nejrozšířenějším typům pracovní flexibility patří tzv. „on call“ úvazky. Jsou legislativně upraveny a mohou mít jeden ze tří typů pracovních smluv:

„na zavolání“ – pracovník může daný úkol odmítnout, při každém zavolání vzniká nová pracovní smlouva, po vzniku čtyř takových smluv vzniká běžný zaměstnanecký poměr **„nulová smlouva“** – smlouva nestanovuje počet hodin, pracovník nemůže nástup do práce odmítnout, je zaplacen za odpracované hodiny, po 6 měsících vzniká běžný zaměstnanecký poměr a počet pracovních hodin je stanoven dle hodin odpracovaných v minulých 3 měsících **„min-max“** - ve smlouvě je určen minimální počet pracovních hodin, které zaměstnanec dostane zaplacené, počet hodin je možné do určitého maxima navýšit.

7.5.2 Francie

V porovnání s ostatními evropskými zeměmi se ve Francii začala zvyšovat zaměstnanost žen velmi brzy. Ženy masivně nastupovaly na pracovní trh již v poválečných 50. letech 20. století. Srovnáme-li zaměstnanost žen ve Francii a České republice nacházíme značné výkyvy. Ve Francii pokračuje v pracovní činnosti 73 % matek jednoho dítěte mladšího 6 let a 66 % matek dvou dětí, které mají alespoň jedno dítě mladší 6 let. Zatímco v České republice pracuje jen 31 % matek jednoho dítěte a 36 % dvou takto starých dětí. Pokud srovnáme ženy s dítětem mladší 3 let v obou zemích, dochází ještě k většímu rozdílu, ve Francii pracuje více než polovina matek, kdežto v České republice méně než pětina.

Ve Francii v 60. letech 20. století panoval konzervativní ráz, co se týče postojů k roli rodiny a generové dělbě práce v rámci rodiny. Od 50. let 20. století se postupně začal zvyšovat podíl dětí navštěvující mateřskou školu. V roce 1983 se rozšířilo zaměstnávání pečovatelek, které ve své domácnosti pečují o několik dětí. Tento přístup byl přístupný většině rodin a začal být s postupem času hojně využíván, hlavně rodiči, kteří nezískali místo pro své dítě v jeslích.

Mezi lety 1980-2008 se počet osob pracujících na částečný úvazek zvýšil z 1,5 milionu na 5 milionů. Zásahu na tom měla finanční podpora ze strany státu a rozvoj terciální sféry, ve které většina míst na částečný úvazek vznikala. Zákon pokládá za částečný úvazek každý pracovní úvazek nižší nežli 35 hodin týdně. Ženy, které využívají tento typ, představují velmi heterogenní kategorii. Na jedné straně jsou vysoce kvalifikované ženy, které pracují 30 hodin týdně, v praxi si nejčastěji nechávají volné středy, kdy jsou francouzské školy zavřené. Na druhé straně níže kvalifikované ženy, kterým byl tento pracovní poměr vnucen zaměstnavatelem a uspořádání pracovní doby je nekompatibilní s rodinným životem. Proto je velká část částečných úvazků nedobrovolných, přibližně 30 % žen by si přálo pracovat více hodin týdně a tři čtvrtiny by nejraději pracovalo na plný úvazek.

7.5.3 Švédsko

Ve švédské společnosti panuje ideální rovnost pohlaví, kdy muži a ženy mají naprosto stejné možnosti, práva a povinnosti ve všech oblastech života. Obecní jesle a školky byly zřízeny již v roce 1960 a velmi rychle se rozšířil jejich počet. V roce 2002 přibližně 73 % dětí ve věku 1 až 5 let navštěvovalo školní zařízení. Každému dítěti staršímu jednoho roku je garantováno místo ve státním zařízení předškolní péče. Úvazek typu on-call může dosáhnout maximálně 48 hodin během 4 týdnů nebo 50 hodin týdně během kalendářního týdne. V letech 1990-2005 se počet těchto úvazků zvýšil ze 42 000 na 143 000. K nejčastějším flexibilním formám práce patří klouzavá doba práce, dále tzv. konto pracovní doby, kdy zaměstnanec musí odpracovat daný počet hodin, přičemž si sám určuje pracovní dobu. Důležitým prvkem rodinné politiky je zákonný nárok na zkrácení pracovního poměru. Rodiče mají nárok zkrátit plný úvazek na 75 % až do věku 8 let dítěte.

7.6 Doporučení pro zvýšení zaměstnanosti v době RD

Částečné úvazky by bylo vhodné podpořit jak na straně zaměstnavatele tak i zaměstnance. Zaměstnavatelé si s tímto typem pracovního úvazku spojují administrativní zátěž, náročnější řízení podniku a náklady na pracovní místo (prostor,

výpočetní technika, pracovní pomůcky apod.). Vhodné zavést do legislativy ustanovení, které by podporovalo a nabízelo snížení pracovního úvazku v určitých životních situacích. Po uplynutí tohoto období by měl být státem garantován návrat k plnému úvazku. Pro českou populaci jsou částečné úvazky neatraktivní, jelikož nenabízí dostatečně velký výdělek, který je nutný k udržení určitého životního standardu rodiny. V takovém zaměstnání s nízkým mzdovým ohodnocením se nemusí zaměstnanci vyplatit pracovat za nižší než plnou mzdu, např. vzhledem k cenám dopravy do zaměstnání. Částečný úvazek je jednoznačně spojován s nižší pracovní jistotou, nižší šancí na kariéerní postup, stabilitou či zhoršeným přístupem k zaměstnaneckým benefitům.

Důležitou roli hraje nedostupnost formální péče o děti mladších 3 let. Počet jeslí není dostačující a soukromá péče je pro řadu rodin nákladná.

Do roku 2011 bylo velmi obtížné kombinovat práci na částečný úvazek s rodičovským příspěvkem. Od roku 2012 platí limit docházky do kolektivních zařízení pro děti mladší 2 let v rozsahu 46 hodin měsíčně. Při překročení této doby rodič ztrácí nárok na RP.

8 Závěr

V České republice na rodičovskou dovolenou chodí převážně ženy a zůstávají s dětmi doma alespoň do tří let. Finančně jsou podporovány ze strany státu formou rodičovského příspěvku a rovněž partnerem či manželem. Některé ženy tak nemají příliš rychlou tendenci se vrátit do pracovního režimu. Jiné zase naopak vyhledávají práci i v době rodičovské dovolené. Jedná se většinou o ženy s vyšším vzděláním a rovněž o ženy, které mají potřebu seberealizace v pracovním životě. Převládá u nás systém, kdy žena pečuje o dítě a muž se stará o finanční zajištění rodiny.

Jak ukazují průzkumy českého statistického úřadu, s délkou rodičovské dovolené se zhoršuje pozice žen na trhu práce. Ženy často vypadnou z pracovního režimu na dobu tří až pět let. Po tak dlouhé době pak mají obtíže s uplatněním na trhu práce. Výzkumy ukazují, že u nás je velmi nízká zaměstnanost žen v době mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnanost žen se zvyšuje až v době školního věku dítěte. Je to zapříčiněno i počtem předškolních i školních zařízení. Každoročně se u nás některé děti z kapacitních důvodů nedostanou do mateřských školek, v takových případech musejí rodiče hledat jiné alternativy. Samozřejmě že nízká kapacita negativně ovlivňuje návrat žen na trh práce. V jiných zemích EU např. v severeských zemích se ženy vracejí velmi brzy do pracovního režimu, a to většinou na částečný úvazek. Je zde velmi dobře rozvinutý systém zařízení předškolní péče, významnou úlohu hrají rovněž otcové, kteří se aktivně zapojují do péče o dítě. Zákonem je stanoveno, že se musí o dítě starat několik týdnů, jinak neobdrží rodičovský příspěvek.

V posledních letech se u nás rozšiřují i jiné alternativní formy péče o děti než jsou předškolní zařízení. Jedná se například o lesní školky, chůvy, výpomoc matek a apod. Práci chůvy využívají často studenty ať už střední či vysoké školy jako možnost přivýdělku, z pohledu rodičů je to méně nákladná záležitost než kdyby měli využívat specializovaných služeb (např. dětská centra). Je však na uvážení rodiče, zda je ochotné své dítě svěřit těmto studentkám za menší vynaložení financí, či raději využije specializovaných míst ovšem za vyšší cenu.

Velkou oblibu získali lesní školky, které již fungují téměř po celé České republice. Dle mého názoru tento typ bude mít rostoucí tendenci. Tento typ péče je možné využít i pouze některé dny v týdnu, naprosto ideální pro ženy pracující na částečný úvazek.

V dnešní době existuje i řada firemních školek. Firmy se tak snaží rodinám pomoci, ženy se tak mohou vrátit brzy na své pracovní místo. Často provoz firemních školek koresponduje s pracovní dobou zaměstnanců. Zaměstnavatelé si rovněž uvědomují, že spokojení zaměstnanci v osobním životě, lépe a rádi pracují, a odvádějí lepší pracovní výsledky.

Aby se zvýšila zaměstnanost žen s malými dětmi, měla by Česká republika snížit délku rodičovské dovolené a podporovat ženy, aby se vrátili do pracovního režimu. Stát by měl podporovat firmy, které nabízejí práci na částečný úvazek např. snížením daní, či vytvořit místa na částečný úvazek ve státní sféře.

9 Literatura

Český statistický úřad: *PRACOVNÍ DOBA V ČESKÉ REPUBLICE JE V RÁMCI EU JEDNA Z NEJDELEŠÍCH* [online]. 2012 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/documents/10180/20568805/czam080513analyza.doc/ba432e9c-9312-4c4f-91b2-42b83112cd44?version=1.0>

ČSÚ: Češi pracují déle než Evropané, chybí částečné úvazky (ct24.cz)opatření. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18809>

DUDOVÁ, Radka, Lenka FORMÁNKOVÁ, Beata KACZYNSKÁ, Hana MÄRZOVÁ, Veronika PAVLOVSKÁ a Jana VÁLKOVÁ. *Rodinná politika II: zaměřeno na kontext změn mateřské a rodičovské dovolené a nedostupnost a legislativní změny v oblasti zařízení péče o předškolní děti* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/f26ec32f53a15794cd9388a660de0a25/rodinna-politika.pdf

Ekonom: Pošlete matky do práce. *Economia*, a. s., 2014, **2014**(12). ISSN 1210-0714.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLIDALOVA. *BARIÉRY A MOŽNOSTI VYUŽITÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE V ČR Z KOMPARATIVNÍ PERSPEKTIVY* [online]. In: . 2011 [cit. 2015-06-26]. DOI: ZVZ 255. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, s.r.o., Lublaňská 4/61, Praha 2, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v kooperaci se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., 2011. ISBN 978-80-7419-054-4

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

KUCHAŘOVÁ VĚRA A KOLEKTIV. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha, 2009. ISBN 978-80-7416-041-7. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf

KUCHAŘOVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha, 2006. ISBN 80-87007-51-4. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_225.pdf80-87007-51-4

KUCHAŘOVÁ, Věra, Pavel BAREŠ, Olga NEŠPOROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠTASTNÁ. *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutcionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji* [online]. In: . Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07 Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutcionálních forem p [cit. 2015-06-26]. DOI: ZVZ 175. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

Mgr. Renáta Provazníková: *Nezaměstnanost jako psychologický problém – 1. část*. PROVAZNÍKOVÁ, Renáta. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2014 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm>

Počet živě narozených dětí. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: <https://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00111>

Přídavek na dítě. JIRKOVÁ, Kateřina. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015 [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

