

Zaměstnanost žen po návratu z rodičovské dovolené

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

doc. Ing. Lubor Lacina, Ph.D.

Markéta Nováčková

Brno 2016

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce doc. Ing. Luboru Lacinovi, Ph.D. za ochotu, cenné rady a vstřícný přístup během psaní celé práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Zaměstnanost žen po návratu z rodičovské dovolené** vypracovala 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 4. ledna 2016

Abstract

This bachelor thesis deals with the conditions and possibilities of employment of mothers of children up to 6 years after returning from parental leave in the Czech Republic, local customs, preferential conferencing mothers, legislation governing parental leave, state financial support during parental leave, barriers to the employment of mothers of small children, differences in employment in the Czech Republic compared to other EU countries. Work provides recommendations and suggestions.

Keywords

Bachelor work, child care, unemployment, parental leave, parental benefits.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá podmínkami a možnostmi zaměstnávání matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v České republice, místními zvyklostmi, preferencemi matek, legislativou upravující rodičovskou dovolenou, finanční podporou státu během rodičovské dovolené, bariérami v zaměstnávání matek malých dětí a rozdíly v jejich zaměstnanosti v České republice oproti ostatním zemím EU. Práce přináší doporučení i návrhy řešení.

Klíčová slova

Bakalářská práce, péče o děti, nezaměstnanost, rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek.

Obsah

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Úvod a cíl práce | 9 |
| 1.1 | Úvod..... | 9 |
| 1.2 | Cíl práce..... | 10 |
| 1.3 | Metodika..... | 10 |
| 2 | Historické pozadí sladění péče o děti do 6 let věku a zaměstnání na území České republiky | 16 |
| 3 | Rodičovská dovolená a zaměstnání | 18 |
| 3.1 | Podmínky rodičovské dovolené | 18 |
| 3.2 | Zdravotní, sociální a důchodové pojištění během rodičovské dovolené..... | 20 |
| 3.3 | Souběh rodičovské dovolené a zaměstnání či samostatně výdělečné činnosti (OSVČ) | 21 |
| 3.4 | Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě a ukončení pracovního poměru | 24 |
| 3.5 | Alternativní formy zaměstnávání | 27 |
| 3.5.1 | Zkrácený pracovní úvazek..... | 27 |
| 3.5.2 | Jiná úprava pracovní doby..... | 28 |
| 3.5.3 | Sdílený pracovní úvazek, pružná pracovní doba a konto pracovní doby..... | 28 |
| 3.5.4 | Práce z domova | 29 |
| 3.5.5 | Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr | 29 |
| 3.5.6 | Podnikání osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) | 31 |
| 4 | Rodičovský příspěvek a daňové úlevy pro rodiny s dětmi | 32 |
| 5 | Bariéry zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku po návratu z rodičovské dovolené | 37 |
| 5.1 | Nedostatek švolek..... | 37 |
| 5.2 | Nedostupnost míst alternativních forem zaměstnávání..... | 39 |
| 6 | Preference matek dětí do 6 let věku v oblasti sladění pracovního a rodinného života | 43 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 7 | Analýza zaměstnanosti matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v ČR a ostatních státech EU | 45 |
| 7.1 | Cíl analýzy a metodika | 45 |
| 7.2 | Prezentace dat | 45 |
| 7.2.1 | Délka rodičovské dovolené..... | 45 |
| 7.2.2 | Práce na zkrácený úvazek - ženy..... | 46 |
| 7.2.3 | Flexibilní pracovní doba - ženy..... | 47 |
| 7.2.4 | Práce z domova - ženy..... | 48 |
| 7.2.5 | Zaměstnanost - matky dětí do 6 let věku | 49 |
| 7.3 | Vyhodnocení Analýzy zaměstnanosti matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v ČR a ostatních státech EU | 50 |
| 8 | Vyhodnocení | 51 |
| 9 | Návrh řešení | 54 |
| 9.1 | Projekt: Odstranění bariér zaměstnavatelů ve vytváření zkrácených úvazků realizovaných z domova..... | 58 |
| 9.2 | Projekt: Snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí..... | 61 |
| 10 | Závěr | 63 |
| 11 | Literatura | 65 |
| A | Charakteristika sond | 71 |

Seznam obrázků

| | | |
|---------------|--|-----------|
| Obr. 1 | Ženy se zkrácenou pracovní dobou (%) | 47 |
| Obr. 2 | Osoby s flexibilní pracovní dobou (%) | 48 |
| Obr. 3 | Zaměstnanost matek dětí do 6 let věku (%) | 50 |

Seznam tabulek

| | | |
|---------------|---|-----------|
| Tab. 1 | Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností, podle pohlaví a typu rodiny (v %) | 43 |
| Tab. 2 | Souhlas s výroky týkajícími se rodiny a zaměstnání, podle typu rodiny (kladné odpovědi, v %) | 44 |
| Tab. 3 | Délka rodičovské dovolené v zemích EU | 45 |
| Tab. 4 | Osoby pracující z domova | 49 |
| Tab. 5 | Schéma problémů a návrhů řešení | 57 |
| Tab. 6 | Rozpočet - Analýza bariér a benefitů v zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek | 59 |
| Tab. 7 | Rozpočet - Návrh řešení zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek | 60 |
| Tab. 8 | Rozpočet - Analýza bariér a benefitů v podnikání z pohledu matek malých dětí během rodičovské dovolené | 61 |

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Tato práce se zabývá zaměstnaností žen po návratu z rodičovské dovolené. Ačkoliv na rodičovskou dovolenou mohou odcházet i otcové, stále je a zřejmě i zůstane záležitostí žen, a proto se tato práce soustředí především jen na ženy.

Téma zaměstnanosti žen po návratu z rodičovské dovolené úzce souvisí se sladováním rodinného a pracovního života. Obtíže při harmonizaci zaměstnání a rodiny patří ke každodenní realitě většiny rodičů, a proto je toto **téma nejen aktuální** díky současným problémům na trhu, které jsou zmíněny dále, ale je současně i **nadčasové**.

Příchod dětí do rodiny a s tím spojená mateřská a rodičovská dovolená je velkou změnou v chodu rodiny. Podstatně více času je nutné věnovat v té době soukromému životu – výchově a péči o děti, péči o domácnost a to i v dalším období a jak dokládají názory odborníků *„ačkoli se tradiční ženská a mužská komplementarita oslabuje, tento nesnadný úkol dosud spočívá především na bedrech žen. Chtějí-li se stejně jako muži věnovat zaměstnání, jak se od nich dnes také očekává, stále na nich zůstává i primární zodpovědnost za rodinu a domácnost.“*¹

Odloučení matek od zaměstnání však s sebou nese různá **negativa**. Jednak je to jejich ekonomická neaktivita, kdy rodina musí vyjít jen z příjmů otce a rodičovského příspěvku matky, ale i, především v případě dlouhodobého odloučení od pracovního života, kolektivu, ztrácení a zastarávání kvalifikace, schopnost sebe prezentace, ztráta profesních kontaktů, ztráta pracovní disciplíny. To vše znesnadňuje návrat žen do zaměstnání. Kromě toho mají ženy po návratu z rodičovské dovolené navíc omezené časové možnosti z důvodu zajištění další péče o děti, jejich výchovu a péče o domácnost. Ženy se tak po návratu z rodičovské dovolené stávají na trhu práce nekonkurenceschopnými, znevýhodněnými vůči mužům a jsou tak skupinou, která je ohrožena nezaměstnaností.

Jedním z problémů je tedy délka úplného odříznutí matek od zaměstnání, které se podepisuje na jejich kvalifikaci. V České republice je trendem setrvávání na dlouhé rodičovské dovolené a také spojování první rodičovské dovolené s následnou rodičovskou dovolenou. K tomuto trendu vede více faktorů, jak se snaží ukázat tato práce. Mezi hlavní faktory patří historicky dané zvyklosti, politika státu, možnost umístění dětí do školských zařízení, dostupnost vhodných pracovních míst, ale i preference samotných matek, na které se často zapomíná. Ve společnosti jsou slyšet různé názory. Ne všechny matky totiž chtějí do práce co nejdříve po mateřské, aby neztratily kvalifikaci, ale mnohé chtějí dobrovolně věnovat dětem co nejvíce své vlastní péče a toto období života si užít, ačkoliv tím obětují svoji kariéru a spíše by ocenily vyšší finanční podporu státu, aby se do práce ne-

¹ DVOŘÁKOVÁ, J.: Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. [online]. 26.3.2011 [cit 2015-12-01] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>

musely z ekonomických důvodů rychle vracet. Jiné matky, zvláště ty, pro které je budování profesní kariéry důležité, by naopak zřejmě uvítaly možnost rychlého návratu do práce, ačkoliv ne třeba hned na celý úvazek jako před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Otázkou potom je, zda matky mají ve skutečnosti na výběr, jak skloubit rodinný život a profesní kariéru, zda se mohou prakticky rozhodovat, kolik času budou které oblasti života věnovat, protože dle názoru odborníků „proměny rolí a potřeby opatření, které by jak ženám, tak i mužům, umožnily sladovat zaměstnání a rodinu, nejsou dostatečně reflektovány ani ze strany státu, ani ze strany většiny zaměstnavatelů. Nedostatek účinných řešení, společně s přetrvávajícími stereotypy ohledně ženské role, přináší ženám znevýhodnění na trhu práce: zvýšené riziko nezaměstnanosti, ztížený přístup k prestižnějším pozicím a nižší mzdové ohodnocení.“²

1.2 Cíl práce

Cílem práce je vyhodnotit, jaké jsou podmínky a možnosti zaměstnávání matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v České republice a dát doporučení státu, jak do této oblasti zasahovat. K charakterizování výzkumného cíle je nutné doplnit, že se jedná o návrat matek do zaměstnání po rodičovské dovolené, přičemž délka této rodičovské dovolené je volitelná do 4 let věku dítěte a nezávislá na délce pobírání rodičovského příspěvku. Matka se např. může vrátit do zaměstnání v jednom roce věku dítěte a dále do jeho tří let pobírat rodičovský příspěvek.

Díličními cíli je zodpovězení výzkumných otázek:

1. Jaké faktory vedou k dlouhodobému setrvávání na rodičovské dovolené u matek v České republice?
2. Jaké jsou zvyklosti v oblasti rodičovské dovolené, jaké mají historické pozadí a jaké jsou preference matek v České republice?
3. Jak stát legislativně reguluje rodičovskou dovolenou a jak podporuje finančně rodiny s malými dětmi?
4. Jaké jsou hlavní bariéry zaměstnanosti matek malých dětí?
5. Jak se liší zaměstnanost matek malých dětí v České republice a v ostatních zemích EU?

1.3 Metodika

Práce se skládá z rešerše literatury a praktické části obsahující analýzu, její vyhodnocení a návrh řešení.

Práce je zpracována metodou kritické rešerše. Směřuje k zodpovězení prvních čtyř výzkumných otázek. To znamená, že se zaměřuje na zjištění 1. faktorů,

² DVOŘÁKOVÁ, J.: Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. [online]. 26.3.2011 [cit 2015-12-01] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>

které vedou k dlouhodobému setrvávání na rodičovské dovolené v ČR, 2. zvyklostí v oblasti rodičovské dovolené, historického pozadí, 3. legislativních regulací rodičovské dovolené a finanční podpory a 4. bariér zaměstnávání matek malých dětí.

Zdroje jsou tvořeny především odbornou literaturou, legislativními normami, ale i výzkumy např. S. Höhne a kolektivu z roku 2010, který zkoumal představy rodičů či budoucích rodičů o rodině a kariéře, a dále kvalitativní analýzou rozhovorů s matkami H. Haškové.

Nejdříve je zkoumána historie sladění péče o děti do 6 let a zaměstnání na našem území, z které vyplývají i lokální zvyklosti a jejich historický vznik.

Dále se práce zabývá legislativní úpravou rodičovské dovolené ve vztahu k zaměstnání. Práce uvádí podmínky, za kterých vzniká nárok na rodičovskou dovolenou, ale také souvislosti rodičovské dovolené a zdravotního, sociálního a důchodového pojištění. Pozornost je věnována podmínkám a okolnostem souběhu rodičovské dovolené a zaměstnání a také speciálním pracovním podmínkám zaměstnanců pečujících o malé děti. Práce se také zabývá alternativními formami zaměstnání, které jsou východiskem pro rodiče malých dětí, jejich možnostmi, výhodami a nevýhodami.

Jak již bylo zmíněno, rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou dva samostatné právní instituty. Další samostatná kapitola je věnována právě rodičovskému příspěvku, tedy podpoře určené rodičům. Kromě rodičovského příspěvku ale existují i další formy podpory rodičů státem. Ty jsou zde také uvedeny.

Na zaměstnávání matek malých dětí má vliv nejen právní úprava rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, ale také na jedné straně bariéry jejich zaměstnávání a na druhé samotné preference matek, tedy zájem pracovat, na což se často zapomíná.

Samostatná kapitola je věnována bariérám v zaměstnanosti matek. V ČR je to v současnosti především nedostatek školek a nedostupnost alternativních forem zaměstnání.

Dále je věnován prostor preferencím matek malých dětí v oblasti pracovního a rodinného života. Informace o této oblasti jsou čerpány z odborných analýz realizovaných v nedávné době.

Zjištění získaná v této práci bylo nutné dále doplnit o informace o zaměstnanosti matek, proto je dále v praktické části realizována Analýza zaměstnanosti matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené. Cílem této analýzy je vyhodnotit, jak se liší zaměstnanost matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v České republice a v zemích EU. Analýza zpracovává sekundární kvantitativní data. Sleduje ukazatele délka rodičovské dovolené, podíl zkrácených pracovních úvazků (ženy), podíl pracovních úvazků s flexibilní pracovní dobou (ženy), podíl pracovních úvazků na práci z domova (ženy), podíl zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku. Vyhodnocení je provedeno metodou komparace hodnot u jednotlivých ukazatelů. Ukazatel délky rodičovské dovolené byl srovnán na základě maximální doby, na kterou mají ženy ze zákona nárok trávit s dítětem bezprostředně od jeho narození. Vyjádření ukazatele se uvádí v týdnech, měsících a rocích podle nastavení délky v jednotlivých státech EU. Ukazatel podílu zkrácených pracovních úvazků

u žen z členských států Evropské unie byl nalezen v tabulce od Eurostatu a následně byla vytvořena tabulka nová s daty pouze pro rok 2014. Hodnoty udávané jednotlivými zeměmi EU byly mezi sebou porovnány na základě procentuálního vyjádření. Ukazatel podílu pracovních úvazků s flexibilní pracovní dobou u žen byl srovnán na základě hodnot v procentuálním vyjádření pro členskou zemi EU. Ukazatel podílu pracovních úvazků na práci z domova u žen byl porovnán na základě hodnot uvedených v grafu pro jednotlivé země EU. Oba tyto ukazatele byly nalezeny ve statistické knize vydané Eurostatem pod názvem Soulad mezi prací a soukromým rodinným životem v Evropské unii (Reconciliation between work, private and family life in the European Union). Ukazatel podílu zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku byl vyhledán v tabulce od Eurostatu a z ní byla vytvořena tabulka nová s daty jen pro rok 2014. Ukazatel byl dále srovnán na základě hodnot udávaných v procentuálním vyjádření.

Zjištění získaná z literární rešerše i z praktické části jsou následně společně vyhodnocena v samostatné kapitole. Vyhodnocení je strukturováno dle výzkumných otázek, které zodpovídá.

Na závěry z Vyhodnocení navazuje vlastní Návrh řešení. V Návrhu řešení jsou nejdříve stručně shrnuty a popsány problémy, které je třeba řešit, a poté jsou zaneseny do schématu, kde jsou k nim přiřazeny úkoly (cíle), navrženo řešení, přiřazena zodpovědnost a uveden současný stav. Ze schématu vyplývá, které problémy jsou již státem řešeny. Řešení zbývajících je sloučeno do dvou projektů, tj. projektu Odstranění bariér zaměstnavatelů ve vytváření zkrácených úvazků a projektu Snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí. Oba projekty vyžadují další specifické upřesňující informace, proto je v jejich úvodu navržen výzkum k získání těchto informací a poté další realizační kroky.

První projekt Odstranění bariér zaměstnavatelů ve vytváření zkrácených úvazků byl navržen na základě zjištění, že zkrácené úvazky nemusí nic řešit, protože ženám může často vzniknout nepoměr mezi časem a finančními náklady investovanými do zaměstnání. Nedostatečná nabídka práce zkrácených úvazků a snaha ušetřit čas spojený s dojížděním a zvýšení čistého příjmu snížením nákladů na dojíždění vedly právě k jeho vzniku.

Nejprve v první fázi projektu bylo nutné zjistit příčiny omezených možností práce na zkrácené úvazky z domova, což vedlo k vytvoření analýzy bariér a benefitů v zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek, jejíž součástí bylo vymyslet záměr, čeho má být prostřednictvím něj dosaženo. Cílem projektu bylo stanovení vyhodnocení konkrétních bariér a benefitů zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek se zaměřením na technické, organizační, ale i finanční aspekty, vyhodnocení potřebné výše průměrné úspory na odvedech za matky, která by kompenzovala náklady zaměstnavatelů. V další řadě bylo nezbytné určit subjekty, které budou dotazovány na bariéry. Za respondenty byly zvoleny korporace, státní správa, střední a malé podniky. Následně byly navrženy dvě hypotézy (1. Velké podniky disponují technologiemi umožňujícími práci z domova, ale nevyužívají je pro tyto účely dostatečně, malé a střední podniky ne-

disponují technologiemi umožňujícími práci z domova a seznámení se s nimi je pro ně časovou a finanční investicí. 2. Benefity zaměstnávání matek malých dětí nejsou dostatečně vysoké, aby převýšily nevýhody). V další řadě bylo třeba určit, jakou metodou bude cíle dosaženo. Metodika byla zvolena formou kvalitativního výzkumu prostřednictvím řízených rozhovorů s 50 respondenty (jejich počet by měl ve fázi kvalitativního výzkumu stačit) zastupujících všechny skupiny zaměstnavatelů dle velikosti a odvětví podnikání a kvantitativního výzkumu, sběru dat elektroniky prostřednictvím dotazníku, prezentace kvantitativních výsledků včetně typologie podniků z pohledu bariér a benefitů. V neposlední řadě stanovení rozpočtu, který v této fázi lze uvést pouze jako kvalifikovaný odhad konzultovaný s odborníkem v oblasti marketingové komunikace.

Rozpočet byl odhadnut z několika složek. Ve fázi předvýzkumu by se příprava, zpracování a vyhodnocení pohybovalo kolem 400 000Kč, částka za sběr dat ve výši 250 000Kč vypočtená vynásobením 50 respondentů a odměnou ve výši 5 000Kč (sběr dat vyžaduje osobní setkání respondenta a výzkumníka a spočívá v delším rozhovoru, proto odměna pro respondenta jsou vyšší než kvantitativního výzkumu) za jeho odpověď, částka za odměnu pro respondenty ve výši 100 000Kč vypočtená vynásobením 50 respondentů a odměnou ve výši 2 000Kč za jeho odpověď. Celková suma za předvýzkum činí 750 000Kč. Ve fázi kvantifikovaného výzkumu by se příprava zpracování a vyhodnocení pohybovalo kolem 700 000Kč (částka je navýšena z důvodu, že obsahuje sumu i za zpracování webových stránek, na které respondenti vyplňují dotazníky), částka za sběr dat ve výši 1 200 000Kč vypočtená vynásobením 300 respondentů (u kvantitativního výzkumu počet respondentů je navýšen) a odměnou ve výši 4 000Kč za jeho odpověď, částka za odměnu pro respondenty ve výši 150 000Kč vypočtená vynásobením 300 respondentů a odměnou ve výši 500Kč za jeho odpověď. Celková suma za kvantitativní výzkum činí 2 050 000Kč. Celková suma za analýzu je vypočtena součtem sumy za předvýzkum ve výši 750 000Kč a sumy za kvantitativní výzkum ve výši 2 050 000Kč a činí tedy celkem 2 800 000Kč.

Ve druhé fázi bylo potřeba vymyslet návrh řešení, který by navazoval na předchozí analýzu a pravděpodobně by spočívat ve vytvoření typů pro zaměstnavatele, jak organizačně a technicky problém řešit, ale možná i v úpravě plánované výše slev na odvodech zaměstnavatelů za matky. Uvedený rozpočet je zde velice hrubý odhad možných nákladů tohoto kroku. Celkový rozpočet se bude pravděpodobně skládat z nákladů na práce různých odborníků, např. poradenské společnosti v oblasti personalistiky, účetní a daňové poradce, IT odborníky. Rozpočet byl kalkulován opět z několika složek a jeho výše činí 800 000Kč. Rozpočet byl vypočten součtem částky pro management části projektu (pravděpodobně výzkumná agentura realizující předchozí analýzu v předchozím kroku) ve výši 300 000Kč, částky pro poradenskou společnost v oblasti personalistiky ve výši 150 000Kč, částky pro poradenskou společnost v oblasti daní a účetnictví ve výši 100 000Kč a částky pro dodavatele IT řešení ve výši 250 000Kč.

Ve třetí fázi byla vytvořena komunikační kampaň s délkou dva měsíce a cílem pomoci vytvořit zaměstnavatelům vhodné pracovní pozice pro matky pře-

devším zkrácené úvazky z domova s možností občasného dojíždění do zaměstnání. Dílčími cíli bylo stanoveno přinést technické, organizační a další typy, jak zkrácené úvazky z domova na svém pracovišti vytvořit a vysvětlit benefity zaměstnávání matek. Za cílovou skupinu byli zvoleni všichni zaměstnavatelé. Komunikační kampaň by probíhala přes nejpoužívanější komunikační kanály, jako jsou televize, internet a média. Rozpočet je hrubý kvalifikovaný odhad ve výši 15 mil. Kč bez DPH, výše rozpočtu byla odhadnuta na stejné úrovni jako kampaň propagující datové schránky, neboť se jedná o stejnou cílovou skupinu.

Druhý projekt byl navržen k podpoře podnikání matek formou OSVČ a aktivizovat samotné ženy. Protože neexistují statistiky, které by dokládaly, kolik matek začalo podnikat právě na rodičovské dovolené, lze s jistotou říci, že se to v naší společnosti neočekává a není to zcela běžným jevem. Snahou projektu je snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí.

V první fázi projektu by bylo nutné zjistit překážky v podnikání, které vnímají a spatřují samotné ženy, což vedlo k vytvoření analýza bariér a benefitů v podnikání z pohledu matek malých dětí během rodičovské dovolené. Opět bylo nezbytné vymyslet cíl projektu, hypotézy, metodiku a rozpočet jako v předešlém projektu. Cílem projektu bylo vyhodnocení konkrétních bariér a benefitů podnikání na rodičovské dovolené. Zjištění charakteristik vhodného typu podnikání při výchově malého dítěte do 3 let věku v celodenní domácí péči. (Myšlenka je zahájení podnikání během rodičovské dovolené, kdy je dítě doma a poté pokračování, když je dítě umístěno do zařízení předškolního vzdělávání, i např. dále.) Za respondenty byly zvoleny matky na rodičovské dovolené uvažující o podnikání (50 respondentek), podnikající matky na rodičovské dovolené (tzn. matky, které nemají dítě umístěné ve školce, ale pečují o něj celý den, 50 respondentek). Následně byla navržena hypotéza o organizaci práce, což zahrnuje všeobecné práce na PC, internetu s malými nároky na telefonování v průběhu dne (kdy matka pečuje o dítě), nebo telefonování jen v určitých intervalech (když dítě spí po poledni, večer, během hlídání, či střídání rodičů atd.); přepisování informací, dohledávání informací, odborné práce např. grafiků, účetních, stavebních projektantů atd. Metodika byla zvolena formou kvalitativního výzkumu prostřednictvím řízených rozhovorů se 100 respondentkami. V neposlední řadě opětovné stanovení rozpočtu skládajícího se z několika položek. Suma Rozpočtu byla odhadnuta na částku ve výši 350 000Kč, která se skládá z částky přípravy, zpracování a vyhodnocení 100 000Kč, částky za sběr dat ve výši 200 000Kč vypočtená vynásobením 100 respondentek a odměnou ve výši 2 000Kč za její odpověď a částka za odměnu pro respondentky ve výši 50 000Kč vypočtená vynásobením 100 respondentek a odměnou ve výši 500Kč za její odpověď.

Ve druhé fázi bylo potřeba vymyslet návrh řešení, který představuje sumarizaci informací pro matky mající zájem během rodičovské dovolené pracovat. Především se jedná o sumarizaci benefitů práce či podnikání během rodičovské dovolené - jak všeobecných tak i zjištěných výzkumem v předchozím kroku, dále typy k překročení bariér podnikání, charakteristiky vhodného typu podnikání, typy

na druhy podnikání, argumenty pro zaměstnavatele, proč matky zaměstnávat a typy, jak lze zkrácené úvazky z domova realizovat. Tento krok je úkolem ministerstva práce a sociálních věcí. Nejsou zde stanoveny náklady, neboť metody ocenění vlastní práce nejsou dostupné.

Ve třetí fázi byla vytvořena komunikační kampaň s délkou dva měsíce a cílem snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí. Cílem bylo také přesvědčit matky, aby aktivně řešily přípravu na období výchovy malých dětí, poskytnout jim potřebné informace, typy a inspiraci (viz předchozí krok). Výsledkem má být navýšení zaměstnanosti žen poté, co ukončí rodičovskou dovolenou. Za cílovou skupinu byly vybrány ženy ve věku 25-35let. Komunikační kampaň by opět probíhala přes nejpoužívanější komunikační kanály, jako jsou televize, internet a média. Rozpočet je opět hrubý kvalifikovaný odhad ve výši 15 mil. Kč bez DPH, výše rozpočtu byla odhadnuta na stejné úrovni jako kampaň propagující datové schránky.

Celková suma rozpočtu na oba projekty činí 33 950 000Kč. Tato částka je získána součtem částky rozpočtů na obě dvě mediální kampaně ve výši 30 mil. Kč, rozpočtem analýzy bariér a benefitů v zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek ve výši 2 800 000Kč, rozpočtem návrhu řešení zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek ve výši 800 000Kč, rozpočtem analýzy bariér a benefitů v podnikání z pohledu matek malých dětí během rodičovské dovolené ve výši 350 000Kč.

Finanční cíle projektů nelze s dostupnými informacemi stanovit, protože musí být zrealizovány současně všechny tři projekty a nejsou známy náklady na jeden z projektů (zřízení a výstavba školek). Cíl musí být stanoven tak, aby finanční přínosy převýšily náklady na všechny tři projekty. Finančními náklady jsou zde náklady na podporu v nezaměstnanosti matek malých dětí do 6 let věku. Cíl by mohl být stanoven např. jako počet dětí nově umístěných ve školkách a počet jejich matek, které díky umístění dítěte ve školce a dalším dvěma projektům nastoupily do zaměstnání. Zaměstnání mohou díky projektům získat ale i matky, které již dítě ve školce mají, a zaměstnané nebyly. Z toho důvodu by bylo lepší stanovit cíl snížení nezaměstnanosti matek procentuálně z jejich celkové nezaměstnanosti v celé ČR. Minimální počet matek, které získají práci, je možné vypočítat jako podíl celkových nákladů a nejčastější výše státní podpory v této skupině. Celkové náklady značně zvyšují náklady výstavby školek, což je dlouhodobá investice, proto by finanční analýza musela zahrnovat jak tyto investice, tak i přínosy za celé období, kdy budou školky existovat nebo, což je lepší řešení náklady na výstavbu do celkových nákladů nezapočítávat.

Projekty v sociální sféře, jako je tato, jsou z hlediska finančního hodnocení specifické v tom, že projekty nemusí být nutně finančně plusové, protože přínosy jsou z velké míry nefinanční – jedná se o vyrovnávání sociální nespravedlnosti, což je úkolem státu. Ekonomická činnost matek neznamená jen úsporu za podpory v nezaměstnanosti, ale znamená to i seberealizaci žen, neztrácení kvalifikace, zvýšení životní úrovně, zařazení do společnosti.

2 Historické pozadí sladění péče o děti do 6 let věku a zaměstnání na území České republiky

Od 60. let 20. století se na území České republiky prodlužuje doba, kterou tráví české matky doma s každým svým dítětem. Spolu s tím se postupně také prosadila praxe nevracení se do zaměstnání mezi porody dětí. O děti narozené v 60. letech či na začátku 70. let pečovalo celodenně více než 75 % matek maximálně dva roky do návratu do zaměstnání nebo do narození dalšího dítěte. O děti narozené v druhé polovině 70. let, takto pečovalo maximálně dva roky již jen 62 % matek, zbytek byl doma déle (zpravidla do tří let). S dítětem narozeným v 80. letech zůstalo doma do návratu do zaměstnání nebo do narození dalšího dítěte maximálně dva roky jen zhruba 50 % matek. A od 90. let zůstává doma s dítětem maximálně dva roky již jen 30 % matek, přičemž více než 25 % matek zůstává doma s dítětem do návratu na trh práce nebo do narození dalšího dítěte dokonce déle než tři roky.³

Z výzkumu H. Haškové vyplynulo, že při rozhodování o návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené ovlivňoval ženy narozené od 40. do 80. let 20. století ideál celodenní mateřské péče o děti mladší tří až čtyř let, ke kterému se vztahovaly nebo se vůči němu vymezovaly zejména ty matky, které porodily po roce 1990 a rodinná politika. Rodinná politika po roce 1989 účinně bránila většině matek, aby se do zaměstnání vrátily dříve např. ztrátou nároku na rodičovský příspěvek při využívání jeslí či mateřské školy, cenou zařízení péče o nejmenší děti apod., které přispívaly k vysoké míře efektivního zdanění výdělečné činnosti matek. Matky byly navíc ovlivněny nízkou vymahatelností práva na návrat k původnímu zaměstnavateli.⁴

Lze shrnout, že ženy využívaly doby, po kterou byly státem podporovány, jednak v souladu s ideálem péče, ale také protože by po něm návrat do práce byl v tomto období finančně nevýhodný. Zvyk zůstat s dětmi doma co nejdéle se tedy rozvíjel po řadu desetiletí a v 90. letech byl rodinnou politikou vlády ještě nezáměrně podpořen a ačkoliv se rodinná politika od té doby změnila a např. na zmiňovaný rodičovský příspěvek je nárok, i pokud dítě navštěvuje školku či jesle, jev ve společnosti stále přetrvává jako převažující řešení péče o malé děti.

Z pohledu **legislativy** je zde třeba zmínit, že rodičovská dovolená byla zavedena v souladu se směrnicí č. 96/34/EC, o rodičovském volnu, až novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. od 1. ledna 2001. „*Důvodem bylo vytvořit rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích a zajistit, aby nárok na pracovní volno z důvodu péče o*

³ HAŠKOVÁ, H.: Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání [online]. 26.2.2015 [cit 2015-12-09] Dostupné z <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani>

⁴ HAŠKOVÁ, H. 2014. „Načasování a kombinování práce a péče o malé děti.“ Pp. 183-208 in Hašková, H. (ed.) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: SLON; Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti*, výzkum 12

*dítě do tří let věku mohl vzniknout oběma rodičům dítěte. Podle směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů. Umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně.*⁵ Rodičovská dovolená nahradila dřívější institut další mateřské dovolené.⁶

Zásadní změna nastala od 1. ledna 2004 v možnosti výdělků rodiče při současném poskytování rodičovského příspěvku. „Podle novely zákona č. 117/1995 Sb. si může rodič vydělávat neomezeně a dostávat rodičovský příspěvek (do 31. prosince 2003 to byla pouze částka rovnající se částce potřebné k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb - v tehdejší době 2 320 Kč, resp. 2 450 Kč). Výdělek rodiče může být neomezeně vysoký, musí však zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o dítě“⁷ viz dále podkapitola Rodičovský příspěvek.

⁵ JOUZA, L. Otazníky kolem rodičovské dovolené. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-7-2005-clanek-2.htm>

⁶ FRYJAUFVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

⁷ JOUZA, L. Otazníky kolem rodičovské dovolené. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-7-2005-clanek-2.htm>

3 Rodičovská dovolená a zaměstnání

Rodičovská dovolená se řídí zákoníkem práce a jedná se o samostatný právní institut nezávislý na rodičovském příspěvku.

V současnosti přibližně 80 % žen zůstává doma s dítětem až do 3 let věku (do 2 let dítěte tak činí 92 % a do jednoho roku 95 %).⁸ Necelá třetina žen doma setrvává i po uplynutí maximální délky rodičovské dovolené.^{9, 10}

3.1 Podmínky rodičovské dovolené

Podmínky mateřské a rodičovské dovolené upravuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.¹¹ Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno, které přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Přísluší v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do věku 3 let dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout.¹² Zaměstnavatel není povinen umožnit dřívější nástup, než v ten, který je uvedený v žádosti o rodičovskou dovolenou.¹³ Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď.¹⁴ Rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.¹⁵ Rodiče ji mohou čerpat buď jako celek (do 3 let věku dítěte); jako celek kratší než tři roky; rok a potom postupně prodlužovat podle potřeby a, nebo kombinovaně (např. rok rodičovskou dovolenou, potom ji přerušit a nastoupit do práce např. na rok a pak se opět vrátit na rodičovskou dovolenou).¹⁶

Nevýhodou návratu do zaměstnání před třetím rokem věku dítěte je fakt, že matka poté již není nadále chráněna zákoníkem práce proti výpovědi, i když pečuje o dítě do tří let věku a pokud má zaměstnavatel důvod, může ji výpověď dát jako každému jinému zaměstnanci.

Pokud chce rodič zůstat doma s dítětem i poté, co dítě dovrší 3 let věku, ačkoliv může být umístěno v předškolním zařízení, může zaměstnanec požádat za-

⁸ TOMEŠOVÁ, BARTÁKOVÁ, H. 2009. Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Muni Press.

⁹ KUCHAROVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf

¹⁰ DVOŘÁČKOVÁ, J. Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. 26. 3. 2011 [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech#pozn2>

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196

¹³ FRYJAUFOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196

¹⁶ FRYJAUFOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

městnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. „Volno do 4 let věku je však jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance podle § 199 ZP a toto volno zaměstnavatel poskytnout může, ale nemusí. Zaměstnavatel také může trvat na tom, aby zaměstnankyně nastoupila do práce, nebo aby ukončila pracovní poměr, protože podle § 53 ZP platí ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele pouze v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.“¹⁷

Jiný případ ale je pokud rodič nemůže dítě umístit do předškolního zařízení a má tedy překážky v práci, v takové situaci zaměstnavatel je povinen poskytnout neplacené volno.¹⁸

Doba rodičovské dovolené se neposuzuje jako výkon práce. Což zní logicky, protože se jedná o dovolenou. Zaměstnankyni po dobu jejího čerpání tedy nevzniká nárok na dovolenou. Naopak dovolená se za dobu čerpání rodičovské dovolené krátí. V tom se ale mimo jiné liší od mateřské dovolené¹⁹, která se nárokuje z nemocenského pojištění a obvykle předchází rodičovské dovolené. (Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, tj. za dobu, kdy zaměstnankyně žena čerpá mateřskou dovolenou, jí vzniká nárok na dovolenou stejně, jako kdyby pracovala - dovolenou si potom může vyčerpat mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, nebo výjimečně po skončení rodičovské dovolené).²⁰

Doba rodičovské dovolené se ale posuzuje jako doba zaměstnání pro účely nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pouze ale do tří let věku dítěte. Žena či muž, kteří neměli pracovní poměr po dobu péče o dítě do tří let, sice nemohou čerpat rodičovskou dovolenou (to lze jen při trvání pracovního poměru), ale tříletá doba rovnající se délce rodičovské dovolené se jim hodnotí jako tzv. náhradní doba. Tato doba se rovněž posuzuje jako vážný osobní nebo rodinný důvod, pro který osoba

¹⁷ DANDOVÁ, E. Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené. [online]. 29.6.2009[cit 2015-12-20] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5266v7307-neplacene-volno-po-skonceni-rodicovske-dovolene/?search_query=

¹⁸ PŘIBIL, Jan. Mateřská a rodičovská dovolená. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

¹⁹ Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28, výjimečně po dobu 37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí. Zaměstnankyně nastupuje zpravidla tuto mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. V některých zvláštních případech zákon stanoví kratší dobu mateřské dovolené. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6-ti týdnů ode dne porodu. Zdroj: FRYJAUFVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

²⁰ FRYJAUFVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

pečující o dítě ve věku do tří let nemůže přijmout zaměstnání, které ji zprostředkoval úřad práce.²¹

3.2 Zdravotní, sociální a důchodové pojištění během rodičovské dovolené

Stát je dle § 7 Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném **zdravotním pojištění** plátcem zdravotního pojištění jednak za příjemce rodičovského příspěvku, ale i za ženy na rodičovské dovolené (a mateřské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství).^{22,23}

Pokud čerpají rodičovskou dovolenou oba rodiče, je plátcem pojistného za oba rodiče stát. Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, např. čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění, a to z důvodu péče o dítě. Rodič ovšem musí zároveň splnit tyto podmínky: 1. Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Tato podmínka není splněna především v případě, kdy je dítě umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem. 2. Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně a v případě školních dětí družinu. 3. Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti. Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.²⁴

Pokud ale zaměstnanec v době rodičovské dovolené uzavře další pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti (což nevyklučuje pobírání rodičovského příspěvku), potom se ze mzdy nebo z dohodnuté odměny automaticky sráží pojistné na zdravotní pojištění.²⁵

„Když zaměstnankyně čerpá rodičovský příspěvek v tzv. pomalém čerpání do 4 let věku dítěte, pak je podle § 7 odst. 1 písm. c) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů za ni plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát. Podle tohoto ustanovení je totiž stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění za příjemce rodičovského příspěvku.“²⁶

²¹ JOUZA, L. Otazníky kolem rodičovské dovolené. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-7-2005-clanek-2.htm>

²² Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

²³ DANDOVÁ, E. Zdravotní pojištění a rodičovská dovolená. [online]. [cit 2015-12-16] Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10261v13169-zdravotni-pojisteni-a-rodicovska-dovolena/>

²⁴ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 53. ISBN 978-90-904301-6-7

²⁵ DANDOVÁ, E. Zdravotní pojištění a rodičovská dovolená. [online]. [cit 2015-12-16] Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10261v13169-zdravotni-pojisteni-a-rodicovska-dovolena/>

²⁶ DANDOVÁ, E. Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené. [online]. 29.6.2009 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5266v7307-neplacene-volno-po-skonceni-rodicovske-dovolene/?search_query=

Pokud by zaměstnankyně chtěla čerpat neplacené volno do 4 let věku dítěte, aniž by přijímala rodičovský příspěvek (např. když celkovou sumu rodičovského příspěvku vyčerpá do 3 let věku dítěte a potom nemůže dítě umístit v předškolním zařízení a tudíž se vrátit do zaměstnání), potom za ni již zdravotní pojištění stát nehradí a záleží na dohodě se zaměstnavatelem. Bývá však pravidlem, že zaměstnavatelé za dobu neplaceného volna za zaměstnance zdravotní pojištění nehradí.²⁷

Obdobné je to se **sociálním pojištěním**. Zaměstnanci, kteří čerpající rodičovskou dovolenou, nemusejí povinně platit pojistné na sociální pojištění, které zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pokud zaměstnanec pracuje, pojistné odvádí z dosaženého příjmu zaměstnavatel a péče o děti není zohledněna.²⁸ V případě, že zaměstnanec požádá po dosažení 3 let věku dítěte zaměstnavatele o neplacené volno (např. z důvodu nedostupnosti volného místa v zařízení předškolního vzdělávání pro dítě), sociální pojištění během neplaceného volna nehradí. „*Sociální pojištění se v měsících, kdy zaměstnanec nemá mzdu, neodvádí, takže se neodvádí ani za měsíce, kdy zaměstnankyně čerpá neplacené volno*“.²⁹

Rodičovská dovolená se započítává jako doba pojištění pro účely **důchodového pojištění** pro účely zaměstnanosti až do 4 let věku dítěte.³⁰

3.3 Souběh rodičovské dovolené a zaměstnání či samostatně výdělečné činnosti (OSVČ)

Odborníci doporučují, aby zaměstnanci udržovali během rodičovské dovolené kontakt se zaměstnavatelem, protože je to vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy, který usnadní nástup do práce po rodičovské dovolené.³¹

Vzhledem k tomu, že rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, které jsou upraveny v § 191 a násl. zákoníku práce, nemůže po dobu jejich trvání zaměstnankyně vykonávat u dosavadního zaměstnavatele práci sjednanou se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě.³²

²⁷ DANDOVÁ, E. Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené. [online]. 29.6.2009[cit 2015-12-20] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5266v7307-neplacene-volno-po-skonceni-rodicovske-dovolene/?search_query=

²⁸ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 54. ISBN 978-90-904301-6-7

²⁹ DANDOVÁ, E. Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené. [online]. 29.6.2009[cit 2015-12-20] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5266v7307-neplacene-volno-po-skonceni-rodicovske-dovolene/?search_query=

³⁰ PŘIB, Jan. Mateřská a rodičovská dovolená. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

³¹ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 51 - 52. ISBN 978-90-904301-6-7

³² SMUTNÁ, M. Práce při mateřské a rodičovské dovolené. [online]. 30.6.2011[cit 2015-12-16] Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34306v43794-prace-pri-materske-a-rodicovske-dovolene/>

Práci během rodičovské dovolené lze vykonávat pro toho samého zaměstnavatele i na základě původní pracovní smlouvy, tzn., že zaměstnanec nenastoupí na rodičovskou dovolenou a vrací se do zaměstnání. Vedle toho pobírá rodičovský příspěvek (pokud má na něj nárok), který je nezávislý na rodičovské dovolené.

Nejdříve je možné začít pracovat pro téhož zaměstnavatele na základě stejné smlouvy až po vyčerpání minimální doby mateřské dovolené. V tom případě se ale nečerpá rodičovská dovolená a zaměstnankyně není v ochranné době, tj. chráněna před výpovědí.³³

V praxi je ale obvykle práce během rodičovské dovolené řešena samostatnou smlouvou, např. o provedení práce nebo o pracovní činnosti a zaměstnankyně je na rodičovské dovolené z původní smlouvy. Ze zaměstnavatelem je tedy ve dvou pracovněprávních vztazích. Avšak „*zaměstnanec v tomto dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, tj. může vykonávat pouze jiné práce, než vykonával na základě původní pracovní smlouvy.*“³⁴

Během rodičovské (nebo i mateřské dovolené) dovolené může matka pracovat i pro jiného zaměstnavatele. „*Tato pracovní činnost má omezení. Matka (otec) může vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem... přičemž omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.*“^{35, 36}

Během rodičovské dovolené může zaměstnanec podnikat i jako fyzická osoba, tedy osoba samostatně výdělečně činná (**OSVČ**). Více viz alternativní formy zaměstnávání

Návrat po mateřské nebo rodičovské dovolené do zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen matku **po mateřské dovolené** nebo otce po skončení rodičovské dovolené v rozsahu 22 týdnů od narození dítěte zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Pokud to nelze z důvodu, že původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařazuje zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Před návratem **po rodičovské dovolené** se doporučuje asi tři měsíce před skončením rodičovské dovolené začít komunikovat se zaměstnavatelem ohledně návratu do zaměstnání. Po návratu z rodičovské dovolené popř. po neplaceném volnu, nemá zaměstnavatel povinnost zaměstnance zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy,³⁷ protože návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené zákoník práce výslovně

³³ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 51 - 52. ISBN 978-90-904301-6-7

³⁴ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 51 - 52. ISBN 978-90-904301-6-7

³⁵ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 52. ISBN 978-90-904301-6-7

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 304

³⁷ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 56. ISBN 978-90-904301-6-7

neupravuje. Obecně tedy platí základní pravidlo uvedené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je od vzniku pracovního poměru zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.^{38, 39}

Pokud se zaměstnanec po návratu z dovolené vrátit na původní místo, existují dvě možnosti:

První možností je uzavřít **Dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy**. Tzn., že zaměstnavatel nabídne zaměstnanci jinou práci. Jedná se ale o dohodu, tzn., oboustranný právní akt. S dohodou musí souhlasit obě strany. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance vracejícího se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovního poměru (např. doby trvání pracovního poměru či ke zkrácení pracovního úvazku.)

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnance přijmout na původní místo, ani mu nabídnou alternativní práci, zbývá **rozvázání pracovního poměru**. V tomto případě se jedná o rozvázání pracovního poměru z důvodu překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je z toho důvodu povinen poskytnout zaměstnanci (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnavatel učinil rozhodnutí o organizačních změnách, pak je možné rozvázat dohodou či výpovědí s rodičem pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. V tom případě je ale třeba, aby skutečně existovalo rozhodnutí o organizačních změnách, v jejichž důsledku se zaměstnanec stal nadbytečným, a tedy existovala příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance. Zaměstnanec potom nárok na odstupné.⁴⁰

Pro zaměstnance není výhodné rozvázat pracovní poměr dohodou, protože v případě výpovědi běží dvouměsíční výpovědní lhůta, po kterou ho musí zaměstnavatel zaměstnávat a pokud pro něj nemá práci, je to překážka na jeho straně a musí zaměstnanci vyplácen náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud ale naopak zaměstnavatel má vhodné pracovní místo a zaměstnanec není schopen na něj nastoupit, nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstupné. Jiná situace je, jestliže dítě rodiče nebylo přijato do mateřské školy. Tuto situaci lze také přechodně řešit čerpáním neplaceného volna.⁴¹

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 38 odst. 1 písm. a)

³⁹ FRYJAUFOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky). Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

⁴⁰ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 56. ISBN 978-90-904301-6-7

⁴¹ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 56. ISBN 978-90-904301-6-7

3.4 Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě a ukončení pracovního poměru

Pracovní podmínky pro zaměstnané rodiče jsou pro muže i ženy stejné. Zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, **nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas**. Práci přesčas lze vykonávat pouze na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance.⁴²

Zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let smějí být vysíláni na **pracovní cestu** mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost (platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let). Zaměstnanci pečující o dítě do 15 let mají **právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu** stanovené týdenní pracovní doby a ten je povinen jim vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné důvody.^{43, 44}

Zaměstnavatel je povinen **omluvit nepřítomnost rodiče** práci především po dobu nemoci dítěte a jiných důvodů, kdy má zaměstnanec nárok na ošetřovné a po dobu dočasné pracovní neschopnosti (např. z důvodu doprovodu dítěte lékaři). Délka pracovního volna není pevně stanovena. Poskytuje se po dobu nezbytně potřebnou a není omezena podpůrnou dobou poskytování dávek nemocenského pojištění.⁴⁵

Zaměstnanec má **nárok na pracovní volno s náhradou mzdy** při doprovodu rodinného příslušníka a tedy i dítěte k vyšetření a ošetření ve zdravotnickém zařízení; zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (max. 6 pracovních dnů v kalendářním roce) a dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Pokud je zaměstnanci taková překážka předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Zaměstnanec musí vznik, trvání, popř. i zánik překážky v práci zaměstnavateli také prokázat, a to např. potvrzením od lékaře.⁴⁶

Ukončení pracovního poměru je možné z důvodů daných zákoníkem práce. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- přemístí-li se zaměstnavatel nebo jeho část;

⁴² PŘIB, Jan. Mateřská a rodičovská dovolená. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 239 až 242

⁴⁴ PŘIB, Jan. Mateřská a rodičovská dovolená. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

⁴⁵ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 58. ISBN 978-90-904301-6-7

⁴⁶ PŘIB, Jan. Mateřská a rodičovská dovolená. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách;
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí;
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci;
- poruší-li zaměstnanec povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem (tj. nedodržení léčebného režimu);
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; nesplňování těchto požadavků může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích;
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.⁴⁷

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci, který je v tzv. ochranné době. To je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo kdy je v dočasné pracovní neschopnosti (např. při rizikovém těhotenství). Zákoník práce v § 48 odst. 1 písm. a) stanoví, že zaměstnavatel nesmí dát výpověď v ochranné době a to v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal atd. Zákaz výpovědi trvá po celou ochrannou dobu.^{48, 49}

K tomu je třeba doplnit, že *„výpověď daná zaměstnavatelem je neplatná, dostane-li výpověď z organizačních důvodů těhotná zaměstnankyně, která o svém těhotenství neví, a je prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla těhotná.“*⁵⁰

Pokud je dána zaměstnanci **výpověď před počátkem ochranné doby** tak, *„že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části*

⁴⁷ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 63 - 64. ISBN 978-90-904301-6-7

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 48 odst. 1 písm. a)

⁴⁹ MUŠKA, F. Výpověď daná zaměstnavatelem a ochranná doba. [online]. 7.3.2006 [cit 2015-12-17] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d721v697-vypoved-dana-zamestnavatelem-a-ochranna-doba/?search_query=

⁵⁰ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 64. ISBN 978-90-904301-6-7

výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá“.⁵¹

Existují ale i **výjimky ze zákazu výpovědi**.⁵² Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- **pro organizační změny**, tj. z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části (např. konkurz, likvidace). Tento zákaz neplatí v případě: jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána; zániku zaměstnavatele např. fúzí, tj. sloučením nebo splynutím s jiným zaměstnavatelem. V tomto případě přecházejí ze zákona závazky původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele. Z důvodu přemístění zaměstnavatele nelze pracovní poměr skončit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou nebo otcem, který čerpá rodičovskou dovolenou v době 22 týdnů od narození dítěte.
- Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje také na výpověď danou zaměstnanci **z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr**, (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá rodičovskou dovolenou v době 22 týdnů od narození dítěte),⁵³
- **pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů** neplatí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. (Jedná se o jiné porušení pracovní kázně zaměstnancem než porušení zvláště hrubým způsobem, tedy závažné porušení, resp. soustavné méně závažné porušování pracovní kázně.)
- dále **z důvodu porušení povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem**, což také neplatí pro těhotnou zaměstnankyni a zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.⁵⁴

⁵¹ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 64. ISBN 978-90-904301-6-7

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 54

⁵³ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 65. ISBN 978-90-904301-6-7

⁵⁴ BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. [online]. 27.7.2010 [cit 2015-12-17] Dostupný http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/?search_query=v%C3%BDjimky+z%C3%A1kazu+v%C3%BDpov%C4%9Bdi+v+ochrann%C3%A9+dob%C4%9B&search_results_page=

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. O dobu těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené se neprodlužuje.⁵⁵

3.5 Alternativní formy zaměstnávání

V souvislosti se zaměstnáváním matek respektive rodičů malých dětí po návratu z rodičovské dovolené je zde třeba uvést možnosti alternativních forem zaměstnání, které jsou prostředkem, jak skloubit pracovní a soukromý život v době, kdy rodina vyžaduje zvýšenou péči.

3.5.1 Zkrácený pracovní úvazek

Zkrácená pracovní doba neboli zkrácený pracovní úvazek je takový, který je kratší než 40 hodin týdně. Zkrácená pracovní doba může být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě dohody v rámci pracovní smlouvy (dodatku pracovní smlouvy) nebo samostatné dohody. Na kratší pracovní dobu mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, pokud o ni zažádají. Kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden). Výše mzdy potom odpovídá této kratší pracovní době. Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. Rodičům pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale může se na ni společně dohodnout. Délka dovolené náleží v rozsahu 4 týdnů (popř. více), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.⁵⁶ Zaměstnavatel je povinen žádosti o kratší pracovní dobu vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je zne-možněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele. Vážné provozní důvody se posuzují u každého zaměstnavatele individuálně.⁵⁷ Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je možné se obrátit se žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce.⁵⁸

Z pohledu **zdravotního pojištění** nezáleží pojišťovně na délce úvazku, pojištění je vždy vybíráno procentuelní sazbou. Rozhodující je tedy výše zúčtovaného hrubého příjmu zaměstnance v rozhodném období kalendářního měsíce. Minimální vyměřovací základ odpovídá minimální mzdě (nyní 9 200 Kč). Minimální pojistné činí 1 242 Kč. Vyměřovací základ se snižuje pouze, pokud byl zaměstnanec např. zaměstnán jen po část kalendářního měsíce nebo pokud by byl po část měsíce ne-

⁵⁵ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 65. ISBN 978-90-904301-6-7

⁵⁶ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 59. ISBN 978-90-904301-6-7

⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013.

⁵⁸ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 59. ISBN 978-90-904301-6-7

mocen, snižuje se minimální vyměřovací základ na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů trvání konkrétní skutečnosti.⁵⁹

Sociální pojištění je hrazeno sazbou ze skutečných příjmů, proto nezáleží na formě zaměstnání.⁶⁰

3.5.2 Jiná úprava pracovní doby

Jiná úprava pracovní doby představuje individuální rozvržení pracovní doby, které se liší od obecného rozvržení pracovní doby. Jedná se především o tyto úpravy:

- přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení);
- ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.);
- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.

Příklady rozvržení pracovní doby:

- pracovní týden 4 dny (po 10 hodinách);
- pracovní týden 3 a půl dne (3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny).⁶¹

„Na jinou úpravu pracovní doby mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Obsahem žádosti o jiné úpravě pracovní doby musí být navržení úpravy pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.“⁶²

3.5.3 Sdílený pracovní úvazek, pružná pracovní doba a konto pracovní doby

Sdílení práce znamená, že „nejméně (avšak zpravidla) dva lidé dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa. Z toho plyne i vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k tomuto místu. Fakticky oba zaměstnanci pracují na částečný úvazek. Tento způsob výkonu práce je zatím v ČR málo rozšířen“.⁶³

⁵⁹ DANĚK, A. Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a zdravotní pojištění. [online]. 20.5.2010 [cit 2015-12-17] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9869v12742-zamestnani-na-zkraceny-pracovni-uvazek-a-zdravotni-pojisten/?search_query=zkr%C3%A1cen%C3%BD+pracovn%C3%AD+%C3%BAvazek&search_results_page=

⁶⁰ Sociální pojištění. [online]. [cit 2015-12-21] Dostupný z <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>

⁶¹ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 60. ISBN 978-90-904301-6-7

⁶² KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

⁶³ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 60 - 61. ISBN 978-90-904301-6-7

Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Pracovní doba je rozdělena na dva úseky:

- základní pracovní doba, kdy je rodič povinen být na pracovišti (např. 9.30–14.00);
- volitelná pracovní doba, v rámci které si rodič sám zvolí, kdy odpracuje zbylou pracovní dobu (např. 6.00–9.30 a 14.00–20.00).⁶⁴

Konto pracovní doby je dalším typem alternativní formy zaměstnávání. V tomto případě zatímco mzda je vyplácena každý měsíc stejně, pracovní doba je upravována podle aktuální potřeby zaměstnavatele. Princip spočívá v tom, že v některých obdobích roku se pak pracuje více a v jiných obdobích méně. V konečném součtu však počet odpracovaných hodin zůstane zachovaný jako u rovnoměrné pracovní doby.⁶⁵

3.5.4 Práce z domova

Práce z domova je výhodná v tom, že zaměstnanec ušetří čas dojíždění do zaměstnání a práci se může v některých případech věnovat i během péče o dítě či domácnost. Práci z domova je možné i kombinovat s prací na pracovišti.

Jedná se o práci, která je konaná mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohodnutých podmínek. Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o výkonu práce z domova, ale ani ji nařídít. Pracovní podmínky se řídí ustanoveními zákoníku práce s následujícími odchylkami:

- „pracovní dobu si zaměstnanci rozvrhují sami;
- *na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;*
- *při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou případů – svatba, úmrtí, přestěhování;*
- *zaměstnavatel je povinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to z důvodu případné platby náhrady mzdy*
- *nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“⁶⁶*

3.5.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Další alternativou zaměstnávání jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dvě formy:

⁶⁴ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

⁶⁵ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

⁶⁶ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

- **dohoda o provedení práce,**
- **dohoda o pracovní činnosti.**

„Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí pro právní úpravu týkající se převedení na jinou práci a přeložení; dočasného přidělení; odstupného; pracovní doby a doby odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích; překážky v práci na straně zaměstnance; dovolené; skončení pracovního poměru; odměňování (pravidla ohledně minimální mzdy platí i zde); cestovní náhrady. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu.“⁶⁷

Dohoda o provedení práce se uzavírá na rozsah práce maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dvou a více dohod o provedení práce, doby práce se musejí počítat. V dohodě o provedení práce musí být také uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Z odměny na základě dohody se odvádí daň z příjmu, a pokud je odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně, odvádí se i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.⁶⁸

Dohoda o pracovní činnosti je také rozsahově omezená. Lze ji uzavřít jen na maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tzn. 20 hodin týdně a nejdéle na období 52 týdnů. Z této dohody se kromě daně z příjmu odvádí i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. *„Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a dočasné pracovní neschopnosti probíhá stejně jako u pracovního poměru. Nárok na dovolenou a na náhradu mzdy po dobu jiných důležitých osobních překážek sice nevzniká, ale je možné je v dohodě sjednat, popř. tak může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem.“⁶⁹*

Dohoda o pracovní činnosti může skončit:

- dohodou;
- jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu/bez důvodu s 15denní výpovědní dobou.

„Ochranná doba v tomto případě neplatí. To znamená, že bude-li zaměstnanec např. v dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel mu může dát výpověď. Při výpovědi ze strany zaměstnavatele nevzniká nárok na odstupné: okamžitým zrušením (jen v případě, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, a to pouze v případě, pokud tento způsob skončení byl v dohodě sjednán); uplynutím doby, na kterou byla sjednána.“⁷⁰

⁶⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

⁶⁸ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

⁶⁹ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

⁷⁰ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 61. ISBN 978-90-904301-6-7

3.5.6 Podnikání osob samostatně výdělečně činných (OSVČ)

Mezi alternativními formami zaměstnání je zde jako další možnost výdělečné činnosti uvedeno podnikání fyzických osob. Podnikání při péči o malé děti je výhodné, protože si matka svou pracovní dobu organizuje zcela sama, včetně náplně práce tak, aby byla schopná ji zvládnout. Nevýhodou je nutnost znalostí podnikatelského prostředí (legislativa, daně) a osobních schopností a dovedností (nejen odborné, ale i obchodní znalosti a dovednosti, pracovní disciplína, schopnost řídit sám sebe), ale také bariéry vstupu do různých odvětví podnikání (např. vysoké investiční náklady atd.)

Jako fyzická osoba, tedy osoba samostatně výdělečně činná (**OSVČ**), může zaměstnanec podnikat i na rodičovské dovolené (ale i po návratu z ní a nástupu do zaměstnání). Z dosaženého zisku ze samostatné výdělečné činnosti se odvádí daň z příjmu fyzických osob, sociální i zdravotní pojištění. Výhodou pro výpočet povinných odvodů je skutečnost, že výdělečná činnost u osob na rodičovské dovolené se posuzuje jako vedlejší zdroj příjmů. Povinné pojistné se tedy vypočte dle skutečného zisku, není potřeba dodržet minimální vyměřovací základ jako u hlavní výdělečné činnosti. Při nižším zisku je to značná výhoda, protože OSVČ na hlavní výdělečnou činnost musí např. odvádět v letošním roce měsíčně minimální sociální pojištění ve výši 1 890 Kč a na zdravotním pojištění částku ve výši 1 748 Kč. OSVČ na vedlejší činnost v prvním roce povinné měsíční zálohy neplatí a v dalším roce dle skutečného zisku, zálohy mohou být tedy nižší než minimální zálohy pro samostatnou výdělečnou činnost na hlavní činnost.⁷¹

⁷¹ GOLA, P. Výdělečná činnost během rodičovské dovolené [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://finexpert.e15.cz/vydelecna-cinnost-behem-rodicovske-dovolene>

4 Rodičovský příspěvek a daňové úlevy pro rodiny s dětmi

Zatímco rodičovská dovolená se řídí dle zákoníku práce, jak již bylo zmíněno, rodičovský příspěvek, tedy finanční podpora se řídí dle zákona o státní sociální podpoře. Jedná se o dva samostatné a na sobě nezávislé právní instituty.

„Rodičovskou dovolenou může čerpat otec současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky. Rodiče se mohou v průběhu rodičovské dovolené podle potřeby střídat. Na rodičovský příspěvek má ale nárok vždy pouze jeden z rodičů.“⁷²

Rodičovský příspěvek

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je osobní celodenní a řádná péče o nejmladší dítě po celý kalendářní měsíc. Rodičovský příspěvek je pobírán až do částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.⁷³ Za rodiče se pro nárok na rodičovský příspěvek považuje i osoba, které bylo dítě svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu do péče, osoba pečující o osvojené dítě nebo o dítě, jehož rodič zemřel, a dále osoba pečující o dítě manžela.⁷⁴

Rodičovský příspěvek se pobírá pouze na jedno dítě. *„Pokud se v rodině narodí další dítě, nárok na rodičovský příspěvek na starší dítě zaniká, a to i v případě, že na narozené dítě náleží rodičovský příspěvek ihned od narození ve stejné výši, v jaké náleží doposud na starší dítě. Změnu je nezbytné ohlásit příslušnému orgánu, aby nevznikl přeplatek na dávce.“⁷⁵*

Zákonem o státní sociální podpoře v (§30 zákona č.117/1995 Sb.) se stanoví, že rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, jestliže v rodině druhý z rodičů má po celý kalendářní měsíc nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc poskytovanou podle předpisů nemocenského pojištění, a to v době ode dne narození dítěte. Souběh poskytování rodičovského příspěvku oběma rodičům současně je tak vyloučen.⁷⁶ Při péči o totéž dítě náleží příspěvek jen jednomu z rodičů podle vzájemné dohody. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, kterému z rodičů příspěvek přízná.⁷⁷

⁷² APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 48. ISBN 978-90-904301-6-7

⁷³ Rodičovský příspěvek. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

⁷⁴ Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

⁷⁵ Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

⁷⁶ Rodičovská dovolená. [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/matenskaarodicovskadovolena.php>

⁷⁷ JOUZA, L. Otazníky kolem rodičovské dovolené. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-7-2005-clanek-2.htm>

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.⁷⁸

„Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, rodič si může volit výši a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší.“⁷⁹

„Jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, pouze je-li vyšší než dávky nemocenského pojištění. V tomto případě je doplacen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a uvedenými dávkami.“⁸⁰

Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se stanoví ve vazbě na denní vyměřovací základ: pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600 Kč; pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7 600 Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximálně však výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč měsíčně.⁸¹

„Rodič si může volit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč také v případě, když ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že během pobírání rodičovského příspěvku z titulu péče o dříve narozené dítě uplynula podpůrní doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.“⁸²

V případě, že ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, protože ani jeden z rodičů neplatil nemocenské pojištění (například jsou oba nezaměstnaní, nebo oba pracují jako OSVČ a neplatí si dobrovolné zálohy na nemocenské pojištění), pak jim nevzniká nárok na mateřské dávky (peněžitá pomoc v mateřství). A následně mají automaticky nárok jen na čtyřletou variantu rodičovského příspěvku. Nemohou si tedy zvolit rychlejší čerpání rodičovského příspěv-

78 Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

79 Rodičovský příspěvek. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodivovsky_prip

80 Rodičovský příspěvek. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodivovsky_prip

81 Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

82 Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

ku.⁸³ Rodičovský příspěvek potom náleží v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte.⁸⁴

V praxi je rodičovský příspěvek obvykle čerpán matkou, která před porodem nastupuje na mateřskou dovolenou a pobírá dávku „peněžitá pomoc v mateřství“. (Tato dávka je vyplácena na základě nemocenského pojištění. Mají na ni tedy nárok tedy jenom ty ženy, které před porodem pracovaly a, nebo si platily nemocenské pojištění.) Po skončení čerpání mateřské dovolené, si může jeden z rodičů, obvykle tak činí matka, podat žádost o rodičovskou dovolenou a žádost o rodičovský příspěvek. Délka pobírání rodičovského příspěvku je variabilní (2, 3 nebo 4 roky). Délku je možné měnit (téměř libovolně) i v průběhu čerpání. To znamená, že pokud se na začátku matka rozhodne pro rychlejší čerpání, může si v průběhu rodičovské dovolené změnit na pomalejší variantu.⁸⁵ Často se v praxi děje to, že matky si naplánují rodičovskou dovolenou na 3 roky a pobírají každý měsíc příslušnou částku. V případě, že ve 3 let věku dítěte se jim nepodaří dítě umístit do školky a musejí zůstat doma, žádají zaměstnavatele o prodloužení rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte. Rodičovský příspěvek už ale mají vybraný (220 000 Kč).⁸⁶

„Pokud v rodině dojde ke změně osob, které jsou posuzovány jako rodiče, a dojde-li tím ke „vzniku“ nebo změně výše denního vyměřovacího základu, stanoví se rodičovský příspěvek od následujícího kalendářního měsíce podle nově splněných podmínek. Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek, měnit tuto volbu lze jedenkrát za tři měsíce, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby.“⁸⁷

Osobní celodenní péče, která je podmínkou nároku na rodičovský příspěvek, se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy: dítě mladší než 2 roky navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci; dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně; zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně, dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů; rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou

⁸³ Rodičovský příspěvek 2014. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://socialni-davky-2013.eu/rodicovsky-prispevek-2013/>

⁸⁴ Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

⁸⁵ Rodičovský příspěvek 2014. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://socialni-davky-2013.eu/rodicovsky-prispevek-2013/>

⁸⁶ Rodičovský příspěvek 2014. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://socialni-davky-2013.eu/rodicovsky-prispevek-2013/>

⁸⁷ Rodičovský příspěvek. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje. Docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.⁸⁸

Příjem rodiče během výplat rodičovského příspěvku není sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může tedy rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.⁸⁹

Vedle rodičovského příspěvku stát podporuje rodiny s dětmi (nejen malými do 6 let věku) dalšími způsoby. Jedná se slevu na dani na dítě, o ale i slevu na manželku, ačkoliv tato sleva není závislá na dítěti v rodině, jejím účelem je zvýšení celkového příjmu v rodině, kde jeden z partnerů dosahuje nízkého příjmu. Další úlevou je daňový bonus a sleva za umístění dítěte (do školky).

Sleva na dani na dítě

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě v závislosti na počtu dětí žijících s ním ve společně hospodařící domácnosti ve výši:

- 13 404 Kč ročně na jedno dítě, (měsíčně 1 117 Kč);
- 15 804 Kč ročně na druhé dítě, (měsíčně 1 317 Kč);
- 17 004 Kč ročně na třetí a každé další dítě (měsíčně 1 417 Kč);
- 26 808 Kč ročně na jedno dítě s průkazem ZTP/P, (měsíčně 2 234 Kč);
- 31 608 Kč ročně na druhé dítě s průkazem ZTP/P, (měsíčně 2 634 Kč);
- 34 008 Kč ročně na třetí a každé další dítě s průkazem ZTP/P (měsíčně 2 834 Kč).⁹⁰

Sleva na manželku (manžela)

Daňový poplatník může uplatnit roční snížení daně o 24 840 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč.

OSVČ uplatňující výdaje procentem z příjmů nebudou moci (až na výjimky) uplatnit:

- daňové zvýhodnění na dítě;
- slevu na manželku/manžela bez vlastních příjmů.

„Do příjmů manžela/ky se počítají veškeré výdělnky, podpora v nezaměstnanosti, dávky nemocenského pojištění, invalidní i starobní důchody a další příjmy. Nezahrnují se mj. dávky státní sociální podpory, příspěvek na péči, dávky pro zdravotně postižené a dávky pomoci v hmotné nouzi. Jako podklad pro uplatnění slevy stačí čestné prohlášení manželky (manžela), že její (jeho) vlastní příjmy v kalendářním roce nepřesáhly částku 68 000 Kč. Pokud manželé mají majetek ve společném jmění manželů, nezahr-

⁸⁸ Rodičovský příspěvek. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

⁸⁹ Rodičovský příspěvek. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

⁹⁰ APERIO: Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 41. ISBN 978-90-904301-6-7

nuje se do částky 68 000 Kč ani příjem, který zahrne druhý manžel do svého daňového přiznání.“⁹¹

Daňový bonus

Daňový bonus je forma podpory rodičů s nízkými příjmy, kterým nevzniká nárok na slevu na dani pro dítě. Za určitých podmínek jim může vzniknout nárok na daňový bonus.

„Podmínkou je, aby výše příjmu rodiče v kalendářním roce činila alespoň šestinásobek minimální mzdy, tj. 55 200 Kč za rok (výše minimální mzdy v roce 2015 je 9 200 Kč). Výše ročního bonusu musí činit alespoň 100 Kč ročně. Vyplatit lze maximálně 60 300 Kč. Měsíční daňový bonus náleží, pokud úhrn měsíčních příjmů ze závislé činnosti u poplatníka dosáhne alespoň poloviny minimální mzdy, tj. v roce 2015 částky 4 600 Kč a musí činit alespoň 50 Kč měsíčně. Maximálně lze vyplatit 5 025 Kč měsíčně. Daňové zvýhodnění (bonus na dítě) může poplatník uplatnit pouze na dítě, které žije s poplatníkem ve společné domácnosti a je nezletilé nebo zletilé až do 26 let věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo díky zdraví se připravovat nemůže a zároveň je to dítě vlastní nebo osvojené nebo v náhradní péči nebo dítě druhého z manželů nebo vnouče, jehož rodiče nemají příjmy, ze kterých by si mohli slevu na dani uplatnit. Slevu naopak nelze uplatnit například na dítě druhá/družky. Maximální bonus jednoho poplatníka na všechny uplatňované děti za rok činí 60 300 Kč.“⁹²

Sleva za umístění dítěte

Sleva za umístění dítěte do předškolního zařízení, tzn. školky, je roční slevou na dani. V rámci jedné domácnosti, ho na vyživované dítě může uplatnit jen jeden z rodičů. Slevu uplatňuje rodič dítěte ve výši výdajů vynaložených za umístění dítěte v předškolním zařízení (školkovně). Jedná se o mateřskou školu, o firemní či soukromou školku, dále ale i jiné obdobné zařízení jako je např. dětská skupina, lesní školka, soukromé jesle či dětské centrum v případě, že provozuje mateřskou školku. Avšak sleva se netýká zájmových kroužků. Sleva se uplatňuje při ročním zúčtování záloh ve výši výdajů vynaložených za umístění dítěte v předškolním zařízení. Výše výdajů se prokazují potvrzením provozovatele předškolního zařízení. Musí se jednat o výdaje za umístění dítěte (školné či školkovné), nemůže být zahrnuto např. stravné. Výše slevy je omezena na jedno dítě výší měsíční minimální mzdy (za rok 2014 částkou 8 500 Kč na jedno dítě a v roce 2015 ve výši 9 200 Kč).⁹³

⁹¹ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 41. ISBN 978-90-904301-6-7

⁹² APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 41. ISBN 978-90-904301-6-7

⁹³ APERIO: Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou. Příručka pro rodiče 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 41. ISBN 978-90-904301-6-7

5 Bariéry zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku po návratu z rodičovské dovolené

Aby mohla být matka malého dítěte zaměstnána, potřebuje jednak, aby se o její dítě někdo staral v době, kdy bude v zaměstnání a vedle toho takové pracovní místo, které jí současně umožní o malé dítě pečovat. Samotné umístění dítěte do školky totiž nemusí z hlediska zaměstnanosti matky ještě nic znamenat, pokud je např. školka otevřená do 16 h a matka se má vracet ze zaměstnání každý den v 19 h. V praxi to není nijak výjimečný případ, když si představíme, že kanceláře firem se zavírají v 17 – 18 h a cesta domů z práce trvá 0,5 – 1,5 h. Dalším problémem je, pokud matka v původním zaměstnání pracovala např. na směny. Z těchto důvodů je pro zaměstnanost matek malých dětí důležitá dostupnost pracovních míst s vhodnou pracovní dobou.

5.1 Nedostatek školek

Nedostatek míst v zařízeních předškolního vzdělávání vidí jako bariéru zaměstnanosti matek i ekonom Štěpán Jurajda z institutu CERGE?EI: „Zaměstnanost žen, která je u nás, co se týče rodičů předškoláků, opravdu neobvykle nízká, se snadno zvýší, pokud bude dobře dostupná kvalitní péče o děti v předškolním věku.“⁹⁴

Nedostatek předškolních zařízení je v České republice velkým problémem. Obce argumentují tím, že na další místa v mateřských školách nemají peníze, a stát se k tomu staví tak, že budování mateřských škol je pravomocí obcí. V mateřských školách se nedostává místo pro 40 % přihlášených dětí a na celou Českou republiku zůstalo jen 1425 míst ve 45 jeslích (r. 2013).⁹⁵ Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se neustále zvyšují, v posledních 4 letech o cca 10.000 odmítnutých žádostí ročně. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí, ve školním roce 2012/13 to již bylo 58 939 žádostí. Tento stav je způsoben především rostoucím počtem dětí narozených v letech 2007 – 2010. Projekce obyvatelstva ČR do roku 2065 počítá v následujících letech s postupným poklesem počtu narozených dětí, kdy v roce 2020 by mělo dojít k poklesu počtu narozených dětí přibližně na úroveň roku 2005. Ve školním roce 2008/2009 bylo odmítnuto přibližně 20 000 žádostí o přijetí do mateřské školy (tedy žádostí rodičů dětí narozených v roce 2005). Dle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 Ministerstva práce a sociálních věcí lze i přes očekávaný pokles počtu narozených dětí v následujících letech i nadále předpokládat nedostatečnost kapacit

⁹⁴Vězenkyně mateřské dovolené [online]. 30. 9. 2013 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://euro.e15.cz/archiv/vezenkyne-materske-dovolene-1024795#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

⁹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. str. 29

zařízení péče o děti předškolního věku. Současně ministerstvo práce a sociálních věcí konstatuje, že problematická je i situace v oblasti zařízení péče o děti do 3 let věku, která by usnadnila dřívější vstup rodičů na trh práce. „V České republice navštěvují formální zařízení denní péče, která jsou této věkové skupině přímo určena, tj. jesle, pouze přibližně 2 % dětí do tří let věku. Nicméně, 27, 5 % dětí mezi 2 – 3 lety věku navštěvují mateřské školy, přestože nejsou na děti v tomto věku specializovány. Procento dětí do tří let věku, které navštěvují formální zařízení služeb péče o děti, tak tvoří přibližně 10,5 %. Kapacity formálních zařízení pro děti do tří let výrazně poklesly již v průběhu devadesátých let. Zatímco v roce 1990 v České republice existovalo něco přes tisíc jeslí, v r. 2010 to bylo pouze 46 těchto zařízení.“ Jesle jakožto zdravotnická zařízení byly navíc vyjmuty k 31. 12. 2013 z právního řádu bez náhrady, tzn., že se nacházejí v jakémsi právním vakuu.⁹⁶

Dalším problémem je, že rodičovská dovolená končí např. ve 3 letech věku dítěte, ale dítě se zapisuje do předškolního vzdělávání vždy od 1. září. Výjimečně se může uvolnit místo v průběhu školního roku a školka potom místo nabízí uchazečům.

Řada žen s malým dítětem první komplikovanou situaci týkající se návratu do práce proto často řeší tím, že si rychle pořídí další dítě, aby se vyhnuly dilematu, kam mají potomka ve chvíli, kdy do práce potřebují, umístit.⁹⁷

29. 11. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v **dětské skupině** a o změně souvisejících zákonů, který je reakcí na nedostatek míst v zařízeních předškolního vzdělávání. Tento zákon upravuje podmínky, za nichž je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině a podmínky pro získání oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.⁹⁸ Dětské skupiny jsou novou alternativou k mateřským školám. V dětských skupinách může být maximálně 24 dětí. Pro jejich zřizovatele jsou dětské skupiny daňově uznatelný náklad a rodiče, kteří tuto službu využijí, si ji mohou odečíst ve formě slevy na dani. Provozovatel dětské skupiny přitom může stanovit úhradu jen do výše nákladů. Kromě firem můžou dětské skupiny zřídit úřady, radnice, VŠ či neziskové organizace. Provozovatel dětské skupiny musí mít s rodiči uzavřenou smlouvu. Musí mít plán výchovy a péče, vhodné prostory i personál. Zákon dětským skupinám ale neorganizuje vzdělávání.⁹⁹

⁹⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. str. 29

⁹⁷ Vězenkyně mateřské dovolené [online]. 30. 9. 2013 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://euro.e15.cz/archiv/vezenkyne-materske-dovolene-1024795#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

⁹⁸ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

⁹⁹ Školky dostaly novou alternativu. Dětské skupiny u zaměstnavatele [online]. 20. 6. 2014 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/poslanci-schvalili-zakon-o-detskykh-skupinach-fq0-/domaci.aspx?c=A140620_070159_domaci_kop

5.2 Nedostupnost míst alternativních forem zaměstnávání

Zatímco v současnosti je nabídka alternativních forem zaměstnání malá, v budoucnu by právě alternativní formy zaměstnávání mohly řešit očekávaný nedostatek pracujících, a tedy by se jejich nabídka měla rozšířit. Dle prognózy společnosti McKinsey&Co by v roce 2040 v Česku chybět až 550 tisíc pracujících. A právě zvýšení zaměstnanosti žen by tuto hrozbu mohlo pomoci zvládnout.¹⁰⁰

Pracovní místa na zkrácený úvazek

Dle odborníků je velkou slabinou českého trhu práce nízká flexibilita. Ta se v praxi projevuje např. minimální možností v kanceláři na částečný úvazek nebo z domova. Zakladatelka společnosti Agender a bývalá výkonná ředitelka Britské obchodní komory Petra Janíčková uvádí, že „v Česku na zkrácený úvazek pracuje jen 8,8 procenta žen, zatímco průměr EU se uvádí 31,6 procenta.“¹⁰¹

Z výzkumů V. Kuchařové a S. Ettlrové a V. Kuchařové a kolektivu vyplývá, že přestože je mezi matkami značný zájem o spolupráci se zaměstnavateli již v průběhu rodičovské dovolené¹⁰², dle provedených šetření tuto možnost poskytuje pouze zhruba 16 % firem.¹⁰³ Podíl osob, které se v průběhu rodičovské dovolené věnují placené práci, obzvláště na pravidelnější bázi, je tudíž velmi nízký.^{104,105}

Ačkoliv zákon zaměstnavatelům ukládá povinnost vyhovět žádostem zaměstnanců pečujících o dítě o zkrácení pracovní doby nebo její jinou úpravu, zdá se, že vstřícnost v této oblasti je zatím také spíše nízká. Průzkumy potvrzují znač-

¹⁰⁰Vězenkyně mateřské dovolené [online]. 30. 9. 2013 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://euro.e15.cz/archiv/vezenkyne-materske-dovolene-1024795#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

¹⁰¹Vězenkyně mateřské dovolené [online]. 30. 9. 2013 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://euro.e15.cz/archiv/vezenkyne-materske-dovolene-1024795#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

¹⁰² Průzkum společnosti Ipsos-Tambor pro Gender Studies, o.p.s. Jachanová Doleželová, A. „Diskriminace při hledání práce: realita matek malých dětí.“ Peníze.cz (28.7.2009). Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/57067-diskriminace-pri-hledani-prace-realita-matek-malych-deti>

¹⁰³ KUČAŘOVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf

¹⁰⁴ Dle KUČAŘOVÉ a kol. (tamtéž) se jedná o cca 4% osob, nejčastěji zaměstnankyň větších firem. Höhne a kol. uvádí, že po krátkou dobu se zaměstnavateli spolupracuje 19,8 % žen, dlouhodoběji však pouze 8,4 % (Höhne, S., V. Kuchařová, K. Svobodová, A. Šťastná, L. Žáčková. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

¹⁰⁵ DVOŘÁČKOVÁ, J. Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. 26. 3. 2011 [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech#pozn2>

nou poptávku po flexibilních pracovních režimech¹⁰⁶ a zhruba pětina žen spatřuje v nedostupnosti flexibilního úvazku (především zkrácené pracovní doby) zdroj největších obtíží po návratu z rodičovské dovolené.¹⁰⁷

Zkrácené úvazky se podílejí na celkové zaměstnanosti v minimální míře. V roce 2009 na ně pracovalo pouze 9,2 % žen a 2,8 % mužů, což zemi řadí v případě obou pohlaví hluboko pod evropský průměr. V EU-27 pracovalo na zkrácený úvazek 31,5 % žen a 8,3 % mužů. V případě žen má nižší podíl zkrácených úvazků pouze Bulharsko (2,7 %), Slovensko (4,7 %) a Maďarsko (7,5 %), srovnatelná hodnota pak byla také v Litvě (9,5 %), Lotyšsku (10,2 %) a Řecku (10,4 %). Co se týče mužů, obdobný poměr zkrácených úvazků mají pouze v Bulharsku (2 %), na Slovensku (2,7 %) a v Řecku (3,2 %).¹⁰⁸ Podíl žen pracujících na zkrácený úvazek je závislý do určité míry na dosaženém vzdělání. Nejčastěji na tento typ úvazku pracují osoby se základním vzděláním (10,6 %) a vysokoškolačky (8,4 %).¹⁰⁹ Výskyt zkrácených úvazků se také vyskytuje v závislosti na odvětví. Relativně frekventovaný je v odvětvích, jako je zdravotnictví, obchod a služby, vzdělávání či výroba (až pětina případů). Nabídka zkrácených úvazků také roste s velikostí města.¹¹⁰

Jednou ze skupin, které využívají zkrácených úvazků, jsou právě matky malých dětí. Dle provedených šetření v roce 2009 využívá v posledních letech zkrácené úvazky 15-28 % z nich, přičemž tento podíl klesá s věkem dětí.^{111, 112}

Vysoký podíl zkrácených úvazků zároveň automaticky neposiluje postavení žen na trhu práce. Zkrácené úvazky, zvláště jsou-li trvalejšího charakteru, s sebou přináší nižší mzdu, obtížnější kariérní postup a často také mnohá další znevýhod-

¹⁰⁶ Podle HÖHNE a kol. by zkrácený úvazek uvítala téměř třetina zaměstnaných matek malých dětí – viz. HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠTASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

¹⁰⁷ BARTÁKOVÁ, H.; V. KULHAVÝ. Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. VÚPSV: Praha. [online]. 2007 [cit 2015-12-17] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_234.pdf

¹⁰⁸ Eurostat. Persons employed part-time. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7974b30e979029a1e8a3540a39baad45374292aad>.

e34SbxiOchiKc40LbNmLahiKb3uRe0?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en

¹⁰⁹ Český statistický úřad. Podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2008 (převzato z Eurostatu). Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E12/\\$File/1413094428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E12/$File/1413094428.pdf)

¹¹⁰ KUCHAROVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf

¹¹¹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. 2009. Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Muni Press. In KUCHAROVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf

¹¹² HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠTASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

nění v pracovní sféře. Za situace, kdy se jedná o řešení nabízené především ženám, mohou i potenciálně konzervovat jejich pozici coby sekundárních pracovníc. Nemusejí být vždy také otázkou volby.¹¹³

Pracovní místa s pružnou pracovní dobou a práce z domova

Dalšími alternativními formami zaměstnání vhodnými pro matky pečující o malé děti je práce s pružnou pracovní dobou a práce z domova. Pružná pracovní doba funguje tak, že si zaměstnanci mohou sami částečně určovat začátek a konec pracovní doby. Ačkoliv je tato forma zaměstnání matkami preferována, využívá ji pouze 22 % z nich.¹¹⁴ Obecně bývá umožněna především osobám s vyšším vzděláním (v 38,1 % takto pracují vysokoškolsky vzdělaní, ve 23 % lidé se středoškolským a v 18,3 % základním vzděláním).¹¹⁵ Vyhrazena bývá primárně vedoucím a odborným duševním pracovníkům, což jsou vzhledem k genderové struktuře pozic častěji ale muži.^{116,117} Práce z domova bývá také umožněna především vysokoškolsky vzdělaným zaměstnancům. Ve věkové kategorii 25-49 let z domova obvykle pracuje 2,5 % mužů a 4,2 % žen, alespoň příležitostně pak 6,3 % mužů a 5 % žen. V nabídce tohoto režimu sladování práce a rodiny se ČR pohybuje u jednotlivých skupin o 1-3 % pod evropským průměrem.¹¹⁸ Pro české matky je (po pružné a pevné pracovní době) práce z domova třetí nejžádanější variantou pracovního uspořádání, tento režim by upřednostňovalo až 15 % z nich.¹¹⁹

Závěrem lze k zaměstnávání matek po rodičovské dovolené doplnit, že ministryně práce a sociálních věcí bude vládě předkládat návrh, který by zvýšil konkurenceschopnost znevýhodněných skupin pracovníků, mezi nimi i matky po rodi-

¹¹³ DVOŘÁČKOVÁ, J. Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. 26. 3. 2011 [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech#pozn2>

¹¹⁴ V šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ji takto označilo 37 % matek – viz. HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠTASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

¹¹⁵ BARTÁKOVÁ, H.; V. KULHAVÝ. 2007. Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_234.pdf. (Data pocházejí z roku 2006 a vztahují se k manželským párům ve věku 20-36 let, ¾ tvořily páry s dětmi ve věku 3-7 let, zbytek bezdětní.)

¹¹⁶ KRÍŽKOVÁ, A.; M. VOHLÍDALOVÁ. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ Sociologický časopis 45 (1): 31-60. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acced1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf

¹¹⁷ DVOŘÁČKOVÁ, J. Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. 26. 3. 2011 [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech#pozn2>

¹¹⁸ Eurostat. 2009. Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-78-09-908

¹¹⁹ HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠTASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

čovské dovolené, na trhu práce tím, že by zaměstnavatelé za jejich zaměstnávání získaly slevy na sociálním pojištění.¹²⁰

¹²⁰ ŠRAJBROVÁ, M. Marksová: Firmy dostanou slevy, když zaměstnají lidi po škole, před důchodem nebo po rodičovské. 28. 10. 2015 [online]. [cit 2015-12-22] Dostupný z <http://domaci.ihned.cz/c1-64795780-marksova-firmy-dostanou-slevy-kdyz-zamestnaji-lidi-po-skole-pred- Duchodem-nebo-po-rodicovske>

6 Preference matek dětí do 6 let věku v oblasti sladění pracovního a rodinného života

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanost matek malých dětí neovlivňuje jen možnost nastoupení do zaměstnání, ale i jejich preference, které vycházejí nejen z ekonomických potřeb, ale i z hodnotového žebříčku. V té souvislosti je třeba zohlednit výsledky výzkumu S. Höhne a kolektivu z roku 2010, který mimo jiné zkoumal představy rodičů či budoucích rodičů o rodině a kariéře.

Z tohoto výzkumu vyplynulo, že většina žen dává zcela přednost rodině nebo by se chtěla věnovat rodině i práci, ale spíše dává přednost rodině, 16-29 % žen by se v uvedené situaci věnovalo rodině a práci stejnou měrou a jen velmi malý podíl žen by při snaze skloubit rodinu a zaměstnání podle svých slov upřednostňoval profesní sféru. Výjimkou v tomto ohledu jsou matky žijící bez partnera, které zřejmě vzhledem k tomu, že musí sebe a své děti živit samy a na příjmu ze své výdělečné činnosti jsou zcela nebo z většiny závislé, se častěji než ženy z úplných rodin chtějí věnovat rodině i práci stejnou měrou. Tyto tendence jsou nicméně nejpatričnější u osamělých matek s vysokoškolským vzděláním, jichž by se práci i rodině chtěla věnovat stejnou měrou dokonce rovná polovina, a dále u svobodných bezdětných vysokoškolaček, z nichž se k této variantě přiklánějí více jak dvě pětiny.

Při porovnání partnerské shody u rodičů dětí do 6 let lze konstatovat, že zhruba ve dvou pětinach párů dává žena i muž přednost rodině, ve třetině případů dává žena přednost rodině a muž by se chtěl věnovat rodině i práci stejnou měrou a v 15 % rodin dává muž přednost práci a žena rodině, tj. jejich preference jsou protichůdné (zbylé kombinace odpovědí jsou zastoupeny marginálně).

Tab. 1 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností, podle pohlaví a typu rodiny (v %)

| | sonda 1 | | sonda 2 | | sonda 3 | | sonda 4 | | sonda 5 |
|----------------------------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------|---------|------|-------------|
| | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | ženy |
| dát přednost rodině | 27,8 | 67,5 | 35,9 | 81,3 | 34,3 | 76,5 | 33,4 | 71,0 | 68,6 |
| věnovat se rodině a práci stejně | 38,1 | 26,3 | 27,8 | 15,9 | 33,9 | 20,6 | 37,2 | 25,7 | 28,8 |
| dát přednost práci | 34,1 | 6,2 | 36,3 | 2,8 | 31,8 | 2,8 | 29,4 | 3,3 | 2,6 |

Pozn.: Sonda 1 - svobodní jedinci; Sonda 2 - mladá rodina; Sonda 3 - úplná rodina se školními dětmi; Sonda 4 - manželská rodina po odchodu dětí; Sonda 5 - neúplná rodina se závislými dětmi. Charakteristika jednotlivých sond viz příloha.

Zdroj: HÖHNE, S., V. KUČAŘOVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠTASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Str. 67 Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

Z výše uvedeného vyplývá, že **ženy jsou spíše orientovány na rodinu**, přednost práci před rodinou by jich, při snaze skloubit rodinné a pracovní povinnosti, dalo jen velmi málo.¹²¹

Výzkum zjistil velké odlišnosti mezi volbou strategie spočívající ve vysokém pracovním výkonu, který zajistí dostatek peněz na pohodlný život rodiny a dětí, a strategií založenou na menším pracovním nasazení (tj. pracovat uváženě nebo nepracovat vůbec) umožňujícím věnovat dostatek času rodině a dětem v závislosti na fázi životního cyklu i pohlaví dotazovaného, jak ukazuje graf „*Souhlas s výroky týkajícími se rodiny a zaměstnání, podle typu rodiny (kladné odpovědi, v %)*“. Rodiče dětí předškolního i školního věku i matky samoživitelky jednoznačně preferují dostatek času na rodinu i na úkor práce, stejný názor zastává i nadpoloviční většina mladých lidí, kteří sice ještě děti nemají, ale do budoucna, kdy rodinu zřejmě mít budou, by jí raději dali přednost před prací.

Tab. 2 Souhlas s výroky týkajícími se rodiny a zaměstnání, podle typu rodiny (kladné odpovědi, v %)

| | sonda | | | | |
|---|-------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena. | 94,7 | 91,2 | 91,0 | 93,9 | 93,6 |
| Muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání. | 88,6 | 86,2 | 89,1 | 86,8 | 91,5 |
| V současné době žena potřebuje vzdělání a vlastní kariéru. | 77,2 | 68,9 | 69,1 | 75,4 | 78,7 |
| Domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy. | 52,5 | 54,4 | 51,2 | 58,8 | 58,6 |
| Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná. | 51,0 | 53,1 | 50,2 | x | 53,1 |
| Pokud je to pro rodinu výhodné, je správné, když muž zůstane doma s dětmi a žena chodí do práce. | 61,6 | 61,9 | 64,2 | x | 66,5 |
| Rodičovskou dovolenou by měli žena a muž čerpat střídavě, aby se na péči o dítě mohli oba podílet v podobné míře. | 36,6 | 31,9 | 31,9 | x | x |
| Být trvale v domácnosti může přinášet radost a uspokojení stejně jako práce v zaměstnání. | 37,1 | 44,5 | 45,3 | 43,9 | 51,2 |

Pozn.: Sonda 1 - svobodní jedinci; Sonda 2 - mladá rodina; Sonda 3 - úplná rodina se školními dětmi; Sonda 4 - manželská rodina po odchodu dětí; Sonda 5 - neúplná rodina se závislými dětmi. Charakteristika jednotlivých sond viz příloha.

Zdroj: HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠŤASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Str. 67 Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

Za nižším podílem zkrácených úvazků v ČR ve srovnání s evropskými zeměmi však dle odborníků stojí i **ekonomická nutnost**, kvůli které ženy po přerušení pracovní aktivity nastupují zpět na plný úvazek.¹²²

¹²¹ HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠŤASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Str. 67 Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

¹²² DVORÁČKOVÁ, J. Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. 26. 3. 2011 [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech#pozn2>

7 Analýza zaměstnanosti matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v ČR a ostatních státech EU

7.1 Cíl analýzy a metodika

Cílem této analýzy je vyhodnotit, jak se liší zaměstnanost matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v České republice a v zemích EU.

Metodika: zpracování sekundárních kvantitativních dat pomocí komparace.

Sledované ukazatele:

- Délka rodičovské dovolené
- Podíl zkrácených pracovních úvazků – ženy
- Podíl pracovních úvazků s flexibilní pracovní dobou – ženy
- Podíl pracovních úvazků na práci z domova – ženy
- Podíl zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku

7.2 Prezentace dat

7.2.1 Délka rodičovské dovolené

Z tabulky „*Délka rodičovské dovolené v zemích EU*“ je patrné, že maximální délka rodičovské je 4 roky v České republice a ve Španělsku. Nejčastější délka jsou 3 roky. Nejkratší je 3 měsíce a 13 týdnů.

Tab. 3 Délka rodičovské dovolené v zemích EU pro rok 2008

| Země | Max. délka rodičovské dovolené |
|-----------|--------------------------------|
| Belgie | 3 měsíce |
| Bulharsko | 6 měsíců |
| Česko | 4 roky |
| Dánsko | 52 týdnů |
| Estonsko | 3 roky |
| Finsko | 158 pracovních dní |
| Francie | 3 roky |
| Irsko | 3 měsíce |
| Itálie | 10 měsíců |
| Kypr | 13 týdnů |

| | |
|-----------------------|------------|
| Litva | 3 roky |
| Lotyšsko | 1 rok |
| Lucembursko | 6 měsíců |
| Maďarsko | 3 roky |
| Malta | 3 měsíce |
| Německo | 12 měsíců |
| Nizozemí | 3 měsíce |
| Polsko | 3 roky |
| Rakousko | 24 měsíců |
| Rumunsko | 2 roky |
| Řecko | 3,5 měsíce |
| Slovensko | 3 roky |
| Slovinsko | 1 rok |
| Španělsko | 3 roky |
| Švédsko | 480 dní |
| Velká Británie | 13 týdnů |

Zdroj: GOLA, P. EU – Kde je rodičovská dovolená nejdelsí a nevyšší? [online]. 7. 9. 2009 [cit 2015-12-23] Dostupný z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>

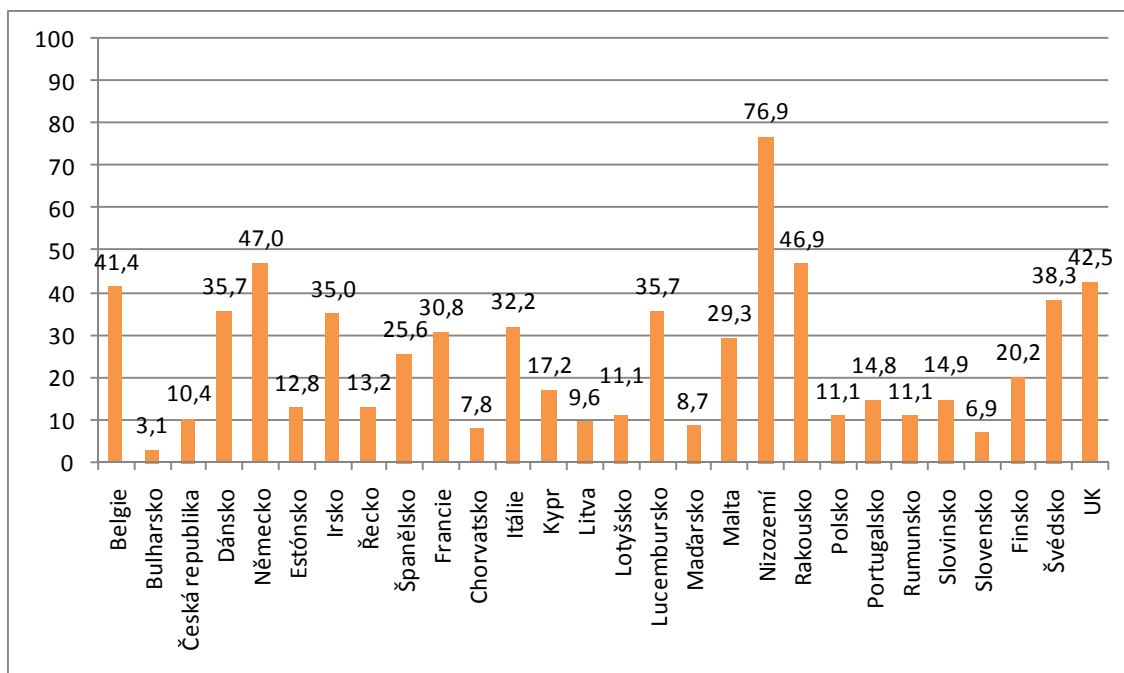
Výše finanční podpory během rodičovské dovolené zde není analyzována z důvodu příliš velkého rozsahu takové analýzy, neboť každý stát má zcela odlišný systém podpory. Je ale třeba zmínit, že zatímco po dobu mateřské dovolené pobírají ve všech členských zemích Evropské unie matky peněžitou pomoc v mateřství, která je v mnoha zemích dokonce ve výši 100 % předchozího výdělku, během rodičovské dovolené již však v mnoha zemích nemají rodiče nárok na žádné dávky. Jedná se o Bulharsko, Kypr, Maltu, Nizozemí, Irsko, Španělsko a Řecko. V těchto zemích je rodič s dítětem na rodičovské dovolené bez vlastního příjmu. Rodinu tak musí živit druhý z partnerů.¹²³ Rodičovský příspěvek je zaveden např. ve Švédsku. Minimální peněžitá rodičovská dávky jsou 20 euro denně.¹²⁴

7.2.2 Práce na zkrácený úvazek - ženy

V České republice pracovalo na zkrácený úvazek 10,4 % žen (zdrojová data neumožňují výběr pouze matek). Menší podíl zkrácených úvazků je v Bulharsku, Chorvatsku, Litvě, Maďarsku a Slovensku. Běžný podíl se přitom v EU nachází mezi 20 – 47 %, v Holandsku je to dokonce 76,9 %.

¹²³ GOLA, P. EU – Kde je rodičovská dovolená nejdelsí a nevyšší? [online]. 7. 9. 2009 [cit 2015-12-23] Dostupný z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>

¹²⁴ ŠTOUDKOVÁ, D. Mateřská v severní Evropě. [online]. 30. 6. 2013 [cit 2015-12-22] Dostupný z <http://finexpert.e15.cz/matrska-v-severni-evrope>



Obr. 1 Ženy se zkrácenou pracovní dobou v členských zemích EU (%), 2014

Zdroj: EUROSTAT. Dostupné z

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>

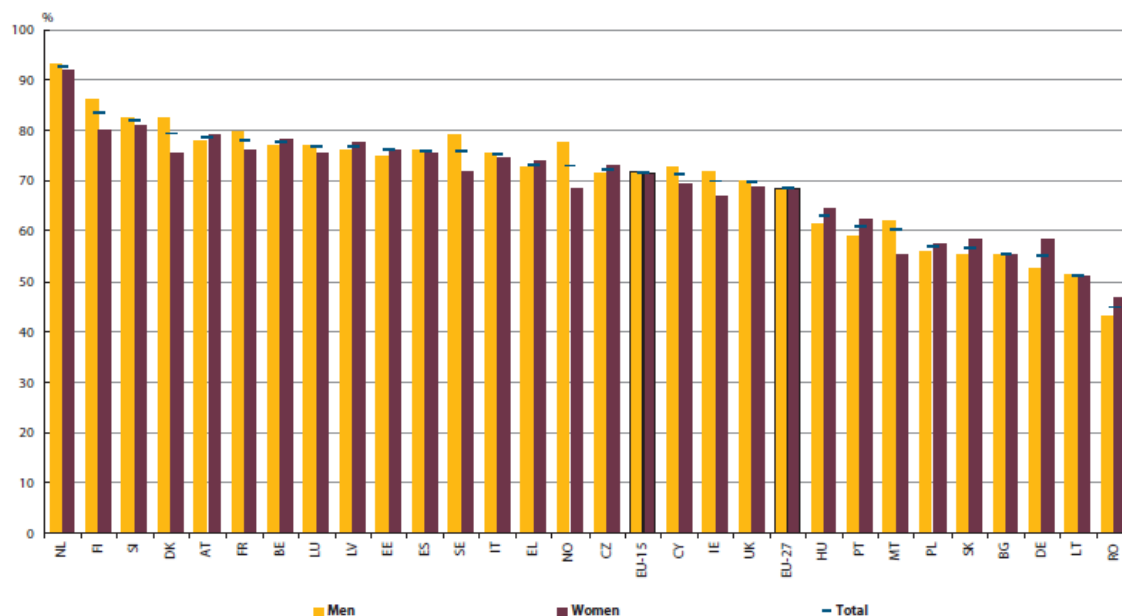
Z pohledu vývoje v čase mají zkrácené pracovní úvazky v EU rostoucí podíl, což je způsobeno strukturálními změnami díky velkému počtu pracujících žen, které přecházejí v době rodičovství na zkrácené úvazky a dále také různými dalšími možnostmi (různé formy zaměstnávání, rozvoj technologií umožňujících práci z domova atd.).¹²⁵

7.2.3 Flexibilní pracovní doba - ženy

Flexibilní pracovní doba spočívá v částečné volitelnosti začátku a konce pracovní doby. V tomto případě se jedná o interval minimálně v rozmezí 1 hodiny a více, kdy může zaměstnanec přijít do zaměstnání a odejít z rodinných důvodů.¹²⁶

¹²⁵ EUROSTAT: Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 Str. 110. ISBN 978-92-79-12859-2

¹²⁶ EUROSTAT: Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 Str. 120. ISBN 978-92-79-12859-2



Obr. 2 Osoby s flexibilní pracovní dobou ve věkové kategorii 25-49 let v EU (%), 2005

Zdroj: EUROSTAT: Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 Str. 121. ISBN 978-92-79-12859-2

V České republice má tuto možnost v zaměstnání více než 70 % žen. Tento výzkum však zkoumal možnosti v zaměstnání, ne výskyt pracovních míst s oficiální flexibilní pracovní dobou. Není z něj tedy jasné, zda se jedná o možnost výjimečných pozdních příchodů v případě potřeby, které jsou následně napracovány, nebo se jedná o smluvně podloženou flexibilní pracovní dobu, kdy matka přichází každý den do práce dle svých potřeb.

7.2.4 Práce z domova - ženy

Z tabulky „Osoby pracující z domova“ vyplývá, že v České republice z domova obvykle pracují jen 4,2 % žen a občas jen 5 %, což je pod průměrem EU 27 i EU 15. Práce z domova je rozšířena hodně ve Francii, Lotyšsku, Rakousku, ale i Finsku a Belgii.

Tab. 4 Osoby pracující z domova ve věkové kategorii 25-49 let v členských státech EU, 2006

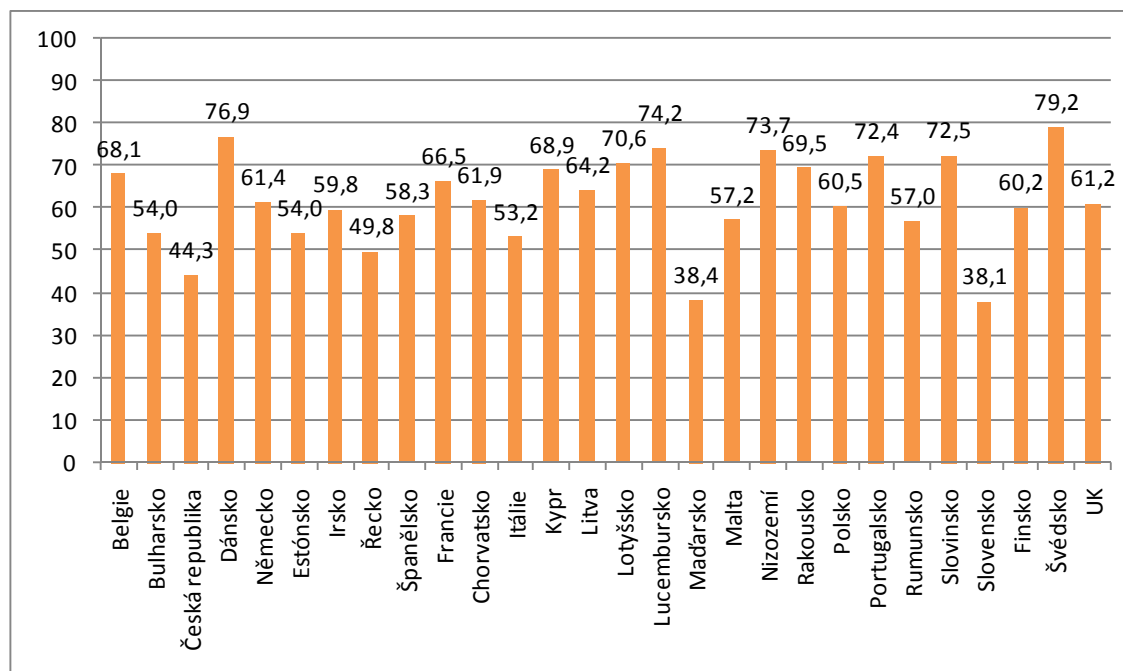
| | Men | | Women | |
|-------|---------|-----------|---------|-----------|
| | Usually | Sometimes | Usually | Sometimes |
| EU-27 | 3.8 | 8.4 | 4.9 | 7.1 |
| EU-15 | 4.3 | 9.4 | 5.4 | 7.6 |
| BE | 8.6 | 8.8 | 8.3 | 7.2 |
| BG | 1.9 | 2.5 | 2.0 | 3.8 |
| CZ | 2.5 | 6.3 | 4.2 | 5.0 |
| DK | 2.9 | 28.6 | 4.5 | 21.8 |
| DE | 3.7 | 10.7 | 4.5 | 7.3 |
| EE | 4.5 u | 4.8 u | 4.1 u | 5.5 u |
| IE | 8.2 p | 6.6 p | 4.1 p | 4.3 p |
| EL | 1.0 | 2.4 | 2.2 | 3.5 |
| ES | 2.8 | 2.5 | 2.8 | 2.1 |
| FR | 8.6 | 9.7 | 11.6 | 6.5 |
| IT | 3.7 | 1.8 | 3.5 | 1.3 |
| CY | : | : | 1.0 u | : |
| LV | 2.0 u | 3.5 | 3.2 | 4.4 |
| LT | 1.5 u | 2.2 u | 1.6 u | 3.7 u |
| LU | 5.7 | 1.6 u | 10.1 | 1.1 u |
| HU | 1.7 | 4.5 | 2.1 | 5.3 |
| MT | 3.0 u | 4.4 u | 6.0 u | 6.2 u |
| NL | 5.7 | : u | 5.8 | : u |
| AT | 8.8 | 12.7 | 11.2 | 8.0 |
| PL | 2.2 | 6.8 | 3.0 | 9.8 |
| PT | 0.7 | 4.2 | 1.4 | 2.8 |
| RO | 0.5 | 0.2 u | 0.8 | 0.3 u |
| SI | 3.6 | 6.7 | 7.1 | 8.2 |
| SK | 3.5 | 4.1 | 4.6 | 4.7 |
| FI | 9.9 | 9.5 | 8.9 | 6.6 |
| SE | 2.6 | 11.2 | 2.6 | 6.8 |
| UK | 1.6 u | 26.8 u | 4.1 | 22.5 |
| IS | 11.9 | 27.3 | 10.6 u | 23.9 u |
| NO | 5.5 | 7.8 | 2.9 | 6.1 |
| CH | 2.0 | 12.8 | 6.2 | 13.0 |

u – nejistý údaj, p - provizorní

Zdroj: EUROSTAT: Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 Str. 128. ISBN 978-92-79-12859-2

7.2.5 Zaměstnanost - matky dětí do 6 let věku

Velkým problémem České republiky je nízká zaměstnanost matek dětí do 6 let věku po ukončení rodičovské dovolené (respektive tedy jejich vysoká nezaměstnanost), která je pouze 44,3 % zaměstnaných žen. Za Českou republikou je pouze Maďarsko a Slovensko. Běžná zaměstnanost matek dětí do 6 let věku je v EU kolem 60 – 70 %, jak je patrné z grafu „Zaměstnanost matek dětí do 6 let věku“.



Obr. 3 Zaměstnanost matek dětí do 6 let věku v členských zemích EU (%), 2014

Zdroj: EUROSTAT.(sestava lfst_hheredch). Dostupné z
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

7.3 Vyhodnocení Analýzy zaměstnanosti matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v ČR a ostatních státech EU

Délka rodičovské dovolené patří díky možnému prodloužení až do 4 let věku dítěte mezi nejdelší v Evropské unii. Zkrácený pracovní úvazek využívá v České republice jen 10,4 % žen, což je velmi málo v porovnání se západoevropskými zeměmi. Určitou flexibilitu v zaměstnání má ale v ČR přes 70 % žen, ačkoliv se zřejmě nejedná vždy o smluvně podloženou flexibilní pracovní dobu, kdy matka přichází každý den do práce v určitém intervalu dle svých potřeb. Možnosti práce z domova jsou v České republice pod průměrem EU. Česká republika ale výrazně vyčnívá mezi ostatními zeměmi svou nízkou zaměstnaností matek dětí do 6 let věku, která činí pouze 44,3 % z celkového počtu těchto žen v roce 2014.

8 Vyhodnocení

Vyhodnocení práce je zde strukturováno dle výzkumných otázek, představujících dílčí cíle práce.

1. Jaké faktory vedou k dlouhodobému setrvávání na rodičovské dovolené u matek v České republice?

Mezi faktory patří nedostatek organizačně vhodných pracovních míst pro matky s malými dětmi na jedné straně, na druhé straně nedostupnost míst pro děti v zařízení předškolního vzdělávání, dále tradice delšího setrvávání s dětmi doma a spojování první a následné či následných rodičovských dovolených a preference matek.

Faktorem, který působí opačně, jsou ekonomické potřeby rodiny, které naopak v praxi nutí matky se vrátit co nejdříve do zaměstnání, či nevyužívat zkrácený úvazek, ale pracovat na plný úvazek.

2. Jaké jsou zvyklosti v oblasti rodičovské dovolené, jaké mají historické pozadí a jaké jsou preference matek v České republice?

Od 60. let 20. století se na území České republiky prodlužovala doba, kterou trávily české matky doma s každým svým dítětem. Ženy využívaly doby, po kterou byly státem podporovány, jednak v souladu s ideálem péče, ale také protože by po něm návrat do práce byl v tomto období finančně nevýhodný. Zvyk zůstat s dětmi doma co nejdéle se tedy rozvíjel po řadu desetiletí a v 90. letech byl rodinnou politikou vlády ještě nezáměrně podpořen a ačkoliv se rodinná politika od té doby změnila a např. na rodičovský příspěvek je nyní nárok, i pokud dítě navštěvuje školku či jesle, jev ve společnosti stále přetrvává jako převažující řešení péče o malé děti. Spolu s tím se postupně také prosadila praxe nevracení se do zaměstnání mezi porody dětí.

Z výzkumů vyplývá, že většina žen v České republice dává zcela přednost rodině nebo by se chtěla věnovat rodině i práci, ale spíše dává přednost rodině, méně žen by se chtělo věnovat rodině a práci stejnou měrou a jen velmi malý podíl žen by při snaze skloubit rodinu a zaměstnání upřednostňovalo profesní sféru.

Z toho vyplývá, že ideálem českých matek není umístit dítě na celý den do školky, být 8 hodin v práci a poté dítě vyzvednou a vrátit se s ním večer domů. Matky zřejmě touží po tom, aby jim bylo umožněno (organizačně i finančně) pracovat, ale především se vedle toho dostatečně věnovat péči o své děti.

3. Jak stát legislativně reguluje rodičovskou dovolenou a jak podporuje finančně rodiny s malými dětmi?

Na tuto otázku odpověděla detailně kapitola „Rodičovská dovolená a zaměstnání“ a kapitola „Rodičovský příspěvek a daňové úlevy pro rodiny s dětmi“. Lze shrnout, že v EU mimořádně dlouhá rodičovská dovolená až do 4 let věku dítěte na první pohled evokuje nadstandardní péči, avšak ve skutečnosti možnost prodloužení rodi-

čovské dovolené po dosažení 3 let věku dítěte je nutností jednak díky nedostatku míst pro děti v zařízeních předškolního vzdělávání a také díky tomu, že systém rodičovské dovolené není navázaný na periodické fungování zařízení předškolního vzdělávání, kde je možné dítě zapsat od září (výjimečně se uvolňují místa v průběhu roku), což znamená, že dítě dosáhne 3 let věku, matce skončí rodičovská dovolená a období do nástupu 1. září do školky by dítě zůstalo bez pečovatele nebo by matka přišla o zaměstnání. Z toho důvodu existuje maximální rodičovská dovolená až do 4 let věku dítěte. Po 3. roce může matka požádat zaměstnavatele o prodloužení rodičovské dovolené, a pokud nemá kam umístit dítě, musí ji zaměstnavatel vyhovět.

Vedle toho existuje rodičovský příspěvek, který je samostatným právním institutem, nezávislým na rodičovské dovolené. Systémově je nastaven tak, aby ho matky mohly čerpat dle vlastních potřeb, což je ideální.

Všeobecně lze shrnout, že legislativně je ochrana pracujících, tzn. i matek, v České republice na vysoké úrovni. Je ale třeba podotknout, že práce z důvodů rozsahu a nedostupnosti dat nezkoumala právní vymahatelnost v praxi.

4. Jaké jsou hlavní bariéry zaměstnanosti matek malých dětí?

Hlavními bariérami je nedostatek organizačně vhodných pracovních míst pro matky malých dětí a nedostupnost míst pro děti v zařízení předškolního vzdělávání.

Stát sice poskytuje právní rámec pro různé formy zaměstnávání a ženám volnost výdělků i během rodičovské dovolené a také je méně zatěžuje odvody, avšak jeho **politika je poměrně neutrální, nemá přímý dopad na zaměstnavatele**, aby matky zaměstnávali. To by se ale mělo v budoucnu změnit, neboť aktuálně je připravován návrh ministerstva práce a sociálních věcí motivovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali znevýhodněné skupiny obyvatel, mezi něž patří právě i matky malých dětí, nižšími odvody. V současnosti zaměstnavatelé nemají příliš zájem matky malých dětí zaměstnávat a poptávka po vhodných pracovních místech převyšuje nabídku na trhu. Matky malých dětí jsou na trhu málo konkurenceschopné nejen díky tomu, že jsou na jejich péči závislé malé děti (absence matek v práci z důvodu nemoci atd.), ale také, že pobytem doma ztrácejí sebedisciplínu, tedy pracovní návyky, schopnost sebe prezentace, kvalifikaci, kontakty v pracovním prostředí, jsou málo flexibilní (nemůžou většinou pracovat přesčas). V případě zkrácených úvazků jsou pro zaměstnavatele navíc vysoké fixní náklady (musí pořídit vybavení pro jednotlivce, i když odvede jen např. polovinu práce).

Vytvoření **organizačně vhodných pracovních pozic** pro ženy není zase úplně jednoduché řešení, neboť zkrácený úvazek nemusí být řešením. Např. dojíždění do práce značně snižuje efektivitu práce na zkrácený úvazek (např. 3 hodiny cestování / hodiny práce). Zkrácený úvazek také neumožňuje zpravidla kariérní růst a ženy tak jsou odsouzeny zůstat na podřadnějších pozicích. Jako poměrně vhodné řešení skloubení práce a rodinného života se jeví kombinace práce z domova a občasného dojíždění do zaměstnání, aby žena nebyla izolována, a nebo podnikání matek jako OSVČ (nebo i v rámci vlastní společnosti), kdy si mohou samy řídit jak pracovní dobu, tak její obsah. Nevýhodou je nutnost manažerských schopností (ří-

dit vlastní práci) a dalších (odborných, obchodních atd.) a znalost podnikatelského prostředí (administrativa, daně). Podnikání tedy také není řešením pro všechny matky.

Nedostupnost míst pro děti v zařízení předškolního vzdělávání je v České republice opravdu velkým problémem. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí o umístění dítěte do zařízení předškolního vzdělávání, ve školním roce 2012/13 to již bylo 58 939 žádostí. V současnosti je navíc v celé České republice jen 45 jeslí, pro které nejsou dostatečně legislativně zaštitěny. Tento problém by postupně měly řešit i tzv. dětské skupiny, které byly nově uzákoněny. Vybudování zařízení pro děti ale nějaký čas trvá (stavební povolení, hygiena atd.) a také s sebou nese značné investice a teprve praxe ukáže, zda je o ně zájem na straně potenciálních zřizovatelů a do jaké míry budou stát suplovat.

5. Jak se liší zaměstnanost matek malých dětí v České republice a v ostatních zemích EU?

Délka rodičovské dovolené patří díky možnému prodloužení až do 4 let věku dítěte mezi nejdelší v Evropské unii. Zkrácený pracovní úvazek využívá v České republice jen 10,4 % žen, což je velmi málo v porovnání se západoevropskými zeměmi. Určitou flexibilitu v zaměstnání má ale v ČR přes 70 % žen, ačkoliv se zřejmě nejedná vždy o smluvně podloženou flexibilní pracovní dobu, kdy matka přichází každý den do práce v určitém intervalu dle svých potřeb. Možnosti práce z domova jsou v České republice pod průměrem EU. Česká republika ale výrazně vyčnívá mezi ostatními zeměmi svou nízkou zaměstnaností matek dětí do 6 let věku, která činí pouze 44,3 % z celkového počtu těchto žen v roce 2014.

9 Návrh řešení

Z této práce vyplynulo, že dlouhé vytržení z pracovního procesu kvůli rodičovské dovolené je pro ženy škodlivé, protože vede k jejich malé konkurenceschopnosti na trhu práce a tím i vysoké nezaměstnanosti. Vedle toho ale většina žen preferuje věnovat dostatek času rodině, tzn., není zájem, co nejrychleji umístit dítě do školky či jeslí na celý den a pracovat na plný úvazek. Z toho vyplývá, že by stát měl ženám vytvořit takové podmínky, aby mohly pečovat o děti a vedle toho i pracovat - pokud o to mají zájem - a současně je i podpořit, aby co nejdříve pracovaly alespoň částečně.

Co se týče podmínek umožňujících ženám pracovat, vyplynulo z této práce, že je třeba **podpořit poptávku po práci matek**, aby se mohly co nejdříve alespoň částečně vrátit do pracovního prostředí a neztratily svou kvalifikaci atd., neboť poptávka po jejich práci je výrazně nižší, než by matky požadovaly. Důvodem je, že matky malých dětí jsou díky své malé flexibilitě (nemohou pracovat obvykle přesčas, v noci, na směny, pečují o děti v případě nemoci atd.) na trhu práce málo konkurenceschopné. Dalším důvodem je i fakt, že v případě jejich zaměstnávání na zkrácený úvazek, nese zaměstnavatel celé fixní náklady pracovního místa, přičemž získává jen zkrácený výnos (náklady na vybavení pracovníka např. počítač, softwarové licence, pracovní místo atd.) Jedná se o klasické selhání neviditelné ruky trhu v sociálním prostředí, kde je úkolem státu zasáhnout proti znevýhodňování. To je současnosti už v plánu a **ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje návrh slev na odvodech za zaměstnávání matek předškolních dětí**. Věřím, že toto je správná cesta, protože firmy musí být finančně motivovány, aby hledaly cesty, jak tyto ženy ve svém vlastním prostředí a podmínkách zaměstnat. Jde o řešení praktických problémů na pracovišti a to nemůže řešit stát nijak plošně. Otázkou ale je, jak vysoká musí být úspora na odvodech za zaměstnance, aby zaměstnavateli kompenzovala jeho fixní náklady na pracovníka? Legislativa upravující různé alternativní formy zaměstnávání i ochranu pracujících matek malých dětí již existuje a nyní je skutečně potřeba přimět firmy k akci. Pro firmy je další motivací také větší výběr z pracovních sil nebo získání jinak nedostupných profesí. Tato motivace bude ale nabývat na váze až v řádech desetiletí, kdy dle jedné z prognóz má např. v roce 2040 chybět až 500.000 pracujících.

Jak práce ale ukázala, zkrácené úvazky nemusí nic řešit, protože ženám může často vzniknout nepoměr mezi časem a finančními náklady investovanými do zaměstnání (dojíždění včetně cesty do školky x např. 4 placené hodiny v zaměstnání). Vhodnější se proto jeví práce z domova v kombinaci s občasným dojížděním do zaměstnání. Zkrácený úvazek je nevýhodný i pro zaměstnavatele, protože musí investovat do vybavení pro zaměstnance, který mu přinese pouze např. polovinu příjmu ve srovnání se standardním zaměstnancem pracujícím na plný úvazek. Další nevýhodou zkrácené pracovní doby je, že tyto pozice tíhnou k tomu být podřadnými a ženám, zvláště s vysokoškolským vzděláním v manažerských pozicích nemusí přinášet ani duševní uspokojení. Krátký úvazek také znamená snížený měsíční příjem (navíc dále zkrácený o celé náklady dojíždění do za-

městnání). Z tohoto pohledu se jeví jako vhodná volba pro ženy manažerky - podnikání formou OSVČ, která jim umožní seberealizaci uplatněním schopnosti vést sám sebe. Z toho vyplývá, že bylo vhodné se soustředit na podporu vytváření pozic umožňujících **práci z domova na zkrácený úvazek v kombinaci s občasným dojížděním do zaměstnání**, díky které matky zůstanou i v osobním kontaktu se spolupracovníky a současně mají možnost si zvýšit čistý příjem snížením nákladů na dojíždění a též ušetří čas spojený s dojížděním, a **podnikání matek formou OSVČ**.

Práce z domova vyžaduje technické zajištění, které nemusí být problémem pro velké firmy nebo obory a pozice, kde je běžné, že pracovníci vykonávají činnosti v terénu. Problém je to ale u malých firem. Jako vhodné řešení se mi jeví vytvoření projektu ministerstvem školství a sociálních věcí, jehož cílem by bylo dát těmto firmám typy, jak organizačně a technicky takovéto pracovní pozice řešit a **pomoci jim překročit bariéry v zaměstnávání pracovníků z domova**. Z hlediska informačních technologií lze třeba zmínit konkrétně telekonference, videokonference, možnosti sledování práce zaměstnanců na dálku, zavedení CRM systémů i jednoduchých obchodních systémů atd. Projektu by měl předcházet výzkum na úrovni firem, který by zjistil, jaké jsou hlavní bariéry ať technické, tak i např. duševní (obavy) ve firmách. Je možné, že do projektu by bylo vhodné zapojit i např. některé odbory ministerstva školství.

Druhým slibným řešením se jeví podpora **podnikání matek formou OSVČ**. Stát už do určité míry **podnikání matek při rodičovské dovolené podporuje**. Ačkoliv neexistují statistiky, které by doložily, kolik matek začalo podnikat právě na rodičovské dovolené, lze s jistotou říci, že se to v naší společnosti neočekává a není to zcela běžným jevem. Legislativa i finanční podpora existuje, proto by dle mého názoru bylo nyní třeba **aktivizovat samotné ženy**, které již jsou na mateřské či rodičovské dovolené, ale i ty, které vstupují do věku, kdy to bude aktuální, aby se zamyslely nad tím, čím se budou živit, až budou mít malé děti a aby se na toto období cíleně připravily, např. kurzem v oboru navazujícím na jejich vzdělání nebo v jiném atd., vybudovaly provozovnu atd. v době, kdy na to ještě mají finanční prostředky. Je to věcí změny postojů a názorů ve společnosti a měl by tento problém být proto řešen mediální kampaní doplněnou informačními zdroji např. webovými stránkami, kde by se ženy dozvěděly o oborech, ve kterých je možné pracovat flexibilně z domova dle vlastních možností a co práce ve kterých oborech vyžaduje. A současně i např. umožnit výměnu zkušeností a také pomoci zájemkyním překročit bariéry jak administrativní, tak např. obavy z neúspěchu. Mediální kampani by zase měl předcházet výzkum. Zde nejlépe hloubkové rozhovory s matkami uvažujícími o podnikání v době rodičovské dovolené a po ní a matkami, které již podnikají.

Dalším problémem je v České republice **nedostatek míst v předškolních zařízeních**. Vláda nově přišla s možností tzv. dětských skupin. Toto řešení se mi nezdá jako ideální, protože budování míst pro děti bylo dříve ponecháno na benevolenci obcí, což bylo neúspěšné a nyní je ponecháno na zájmu či nezájmu soukromých subjektů. Určitě by měl tento problém být řešen kompletně státem a urgent-

ně. Zřizovatelem by měl být stát, potažmo ministerstvo školství, aby byla akce jednodušeji prosaditelná a realizovatelná a nedocházelo k dalším průtahům při jednání s obcemi. Inspiraci, jak řešit nedostatek zařízení by bylo jistě možné najít v zahraničí, např. ve Skandinávii byly při demografických výkyvech zřizovány školky jako dočasné stavby s využitím mobilních stavebních prvků.

Dále zde pro zpřehlednění problematiky uvádím schéma problémů a cest řešení. Následující dvě podkapitoly představují návrh dvou ze tří projektů.

Finanční cíle projektů nelze s dostupnými informacemi stanovit, protože musí být zrealizovány současně všechny tři projekty a nejsou známy náklady na jeden z projektů (zřízení a výstavba školek). Cíl musí být stanoven tak, aby finanční přínosy převýšily náklady na všechny tři projekty. Finančními náklady jsou zde náklady na podporu v nezaměstnanosti matek malých dětí do 6 let věku. Cíl by mohl být stanoven např. jako počet dětí nově umístěných ve školkách a počet jejich matek, které díky umístění dítěte ve školce a dalším dvěma projektům nastoupily do zaměstnání. Zaměstnání mohou díky projektům získat ale i matky, které již dítě ve školce mají, a zaměstnané nebyly. Z toho důvodu by bylo lepší stanovit cíl snížení nezaměstnanosti matek procentuelně z jejich celkové nezaměstnanosti v celé ČR. Minimální počet matek, které získají práci, je možné vypočítat jako podíl celkových nákladů a nejčastější výše státní podpory v této skupině. Celkové náklady značně zvyšují náklady výstavby školek, což je dlouhodobá investice, proto by finanční analýza musela zahrnovat jak tyto investice, tak i přínosy za celé období, kdy budou školky existovat nebo, což je lepší řešení náklady na výstavbu do celkových nákladů nezapočítávat.

Projekty v sociální sféře, jako je tato, jsou z hlediska finančního hodnocení specifické v tom, že projekty nemusí být nutně finančně plusové, protože přínosy jsou z velké míry nefinanční – jedná se o vyrovnávání sociální nespravedlnosti, což je úkolem státu. Ekonomická činnost matek neznamená jen úsporu za podpory v nezaměstnanosti, ale znamená to i seberealizaci žen, neztrácení kvalifikace, zvýšení životní úrovně, zařazení do společnosti.

Tab. 5 Schéma problémů a návrhů řešení

| Problém | Úkol | Řešení | Zodpovědnost | Stav |
|---|--|---|--------------------------------------|---------------------------------|
| Všeobecně nedostatečná poptávka po práci matek na trhu (na zkrácený i celý úvazek) | Zvýšit poptávku po práci matek | Slevy na odvodech zaměstnavatelů za matky | Ministerstvo práce a sociálních věcí | V současnosti zpracováván návrh |
| Nedostatečný počet míst umožňujících práci z domova na zkrácený úvazek v kombinaci s občasným dojížděním do zaměstnání (reálně malý počet míst se zkráceným úvazkem v porovnání se zeměmi EU) | Odstranit bariéry zaměstnavatelů ve vytváření zkrácených úvazků realizovaných z domova | 1. Analýza bariér, ale i benefitů pro zaměstnavatele 2. Návrh řešení 3. Komunikační kampaň s cílem dát zaměstnavatelům technické a další typy, jak tyto úvazky na pracovišti vytvořit a současně komunikovat přínosy pro zaměstnavatele (nejlépe už v kombinaci s komunikací slev na odvodech – poté, co budou schváleny) | Ministerstvo práce a sociálních věcí | Návrh v této práci |
| Podnikání matek jako OSVČ | Zvýhodnit podnikání OSVČ během rodičovské dovolené | Posuzováno jako vedlejší pracovní činnost – odvody jen dle skutečných příjmů | Ministerstvo financí | Již realizováno |
| Málo časté podnikání matek jako OSVČ | Snížit bariéry zahájení podnikání a aktivizovat matky | Mediální kampaň doplněná o informační zdroje | Ministerstvo práce a sociálních věcí | Návrh v této práci |
| Nevhodná | Aktivizace žen, | Mediální kampaň | Ministerstvo | Návrh v této |

| nabídka práce matek (zaměstnání na pozicích, na kterých nelze pracovat během výchovy malých dětí) | aby lépe plánovaly období výchovy malých dětí a dopředu se na něj připravily | doplněná informační zdroje | o práci a sociálních věcí | práci |
|---|--|---|---------------------------|--|
| Nedostatek míst v zařízeních předškolního vzdělávání (školky a jesle) | Okamžitě a současně flexibilní navýšení konkrétního počtu míst | Zřízení nových zařízení přímo Ministerstvem školství z jeho rozpočtu, poté převedení na obce a uvolnění rozpočtu na provoz, realizace formou dočasných staveb, 1. krok analýza technických řešení | Ministerstvo školství | První fází je analýza v oborech stavitelství, hygieny, na ni teprve může navázat finanční analýza, proto není rozpočet součástí této práce |

9.1 Projekt: Odstranění bariér zaměstnavatelů ve vytváření zkrácených úvazků realizovaných z domova

1. Analýza bariér a benefitů v zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek

Respondenti: státní správa, korporace, střední a malé; zastoupení co nejvíce druhů oborů a pozic se zaměřením na obory a pozice, které jsou v ČR realizovány v malé míře oproti zemím EU dle Reconciliation between work, private and family life in the European Union.¹²⁷ Výzkum cca 1500 pracovních míst u cca 300 zaměstnavatelů (tzn., každý zaměstnavatel popisuje v průměru 5 různých pracovních míst ve svém podniku).

Cíl výzkumu: vyhodnocení konkrétních bariér a benefitů zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek se zaměřením na technické, organizační, ale i finanční aspekty, vyhodnocení potřebné výše průměrné úspory na odvodech

¹²⁷ EUROSTAT. 2009. *Reconciliation between work, private and family life in the European Union.*

za matky, která by kompenzovala náklady zaměstnavatelů. Výzkum způsobů, jakými byl problém v daných podnicích již řešen. (Sami zaměstnavatelé v rámci výzkumu přinášejí typy, jak zvládnout různé problémy, jaká řešení se v praxi osvědčila)

Hypotézy: 1. Velké podniky disponují technologiemi umožňujícími práci z domova, ale nevyužívají je pro tyto účely dostatečně, malé a střední podniky nedisponují technologiemi umožňujícími práci z domova a seznámení se s nimi je pro ně časovou a finanční investicí. 2. Benefity zaměstnávání matek malých dětí nejsou dostatečně vysoké, aby převýšily nevýhody.

Metodika: 1. kvalitativní předvýzkum formou řízených rozhovorů s cílem postihu hlavních typů bariér a benefitů, 250 pracovních míst, 50 respondentů zastupujících všechny skupiny zaměstnavatelů dle velikosti a odvětví podnikání v širším pojetí, 2. kvantitativní výzkum s cílem kvantifikace bariér a benefitů, sběr dat elektronicky prostřednictvím dotazníku na microsite, prezentace kvantitativních výsledků včetně typologie podniků z pohledu bariér a benefitů

Rozpočet: V této fázi lze uvést pouze kvalifikovaný odhad.¹²⁸

Tab. 6 Rozpočet - Analýza bariér a benefitů v zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek

| Akce | Cena v Kč bez DPH | Cena v Kč bez DPH |
|--|--------------------------------------|---------------------|
| Předvýzkum: | | |
| Příprava, zpracování a vyhodnocení | | 400 000 Kč |
| Sběr dat | 5 000 Kč/subjekt, 50 zaměstnavatelů | 250 000 Kč |
| Odměna pro respondenty | 2 000 Kč / subjekt | 100 000 Kč |
| Celkem | | 750 000 Kč |
| Kvantitativní výzkum: | | |
| Příprava, zpracování a vyhodnocení včetně tvorby microsite | | 700 000 Kč |
| Sběr dat | 4 000 Kč/subjekt, 300 zaměstnavatelů | 1 200 000 Kč |
| Odměna pro respondenty | 5 00 Kč /subjekt | 150 000 Kč |
| Celkem | | 2 050 000 Kč |
| Celkem analýza | | 2 800 000 Kč |

¹²⁸ na základě konzultace s odborníkem v oblasti marketingové komunikace, reklamy a médií ze společnosti Havas Worldwide Prague, který si přeje zůstat anonymní

2. Návrh řešení zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek

Návrh řešení navazující na předchozí analýzy bude pravděpodobně spočívat ve vytvoření typů pro zaměstnavatele, jak organizačně a technicky problém řešit, ale možná i v úpravě plánované výše slev na odvodech zaměstnavatelů za matky. Uvedený rozpočet je zde velice hrubý odhad možných nákladů tohoto kroku. Celkový rozpočet se bude pravděpodobně skládat z nákladů na práce různých odborníků, např. poradenské společnosti v oblasti personalistiky, účetní a daňové poradce, IT odborníky.

Tab. 7 Rozpočet – Návrh řešení zaměstnávání matek malých dětí z domova na zkrácený úvazek

| Dodavatel | Cena v Kč bez DPH |
|--|--------------------------|
| Management části projektu (pravděpodobně výzkumná agentura realizující předchozí analýzu v předchozím kroku) | 300 000 Kč |
| Poradenská společnost v oblasti personalistiky | 150 000 Kč |
| Poradenská společnost v oblasti daní a účetnictví | 100 000 Kč |
| Dodavatel IT řešení (systémové, hardware, software) | 250 000 Kč |
| Celkem | 800 000 Kč |

3. Komunikační kampaň s cílem pomoci vytvořit zaměstnavatelům vhodné pracovní pozice pro matky

Cíl kampaně: Přesvědčit zaměstnavatele, aby vytvořili vhodné pracovní pozice pro matky – zkrácené úvazky z domova s možností občasného dojíždění do zaměstnání. Dílčí cíle: 1. přinést technické, organizační a další typy, jak zkrácené úvazky z domova na svém pracovišti vytvořit. 2. vysvětlit benefity zaměstnávání matek.

Cílová skupina: všichni zaměstnavatelé.

Délka kampaně: 2 měsíce.

Média a komunikační kanály: TV, internet a média.

Rozpočet: 15 mil. Kč bez DPH.¹²⁹

¹²⁹ Hrubý kvalifikovaný odhad – stejný rozpočet jako na kampaň propagující datové schránky – stejná cílová skupina

9.2 Projekt: Snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí

1. Analýza bariér a benefitů v podnikání z pohledu matek malých dětí během rodičovské dovolené

Respondenti: o podnikání uvažující matky na rodičovské dovolené, podnikající matky na rodičovské dovolené (tzn. matky, které nemají dítě umístěné ve školce, ale pečují o něj celý den). Celkem 100 respondentů.

Cíl výzkumu: vyhodnocení konkrétních bariér a benefitů podnikání na rodičovské dovolené. Zjištění charakteristik vhodného typu podnikání při výchově malého dítěte do 3 let věku v celodenní domácí péči. (Myšlenka je zahájení podnikání během rodičovské dovolené, kdy je dítě doma a poté pokračování, když je dítě umístěno do zařízení předškolního vzdělávání, i např. dále.) Zjištění typů na druhy podnikání.

Hypotézy: z hlediska organizace práce všeobecně práce na PC, internetu s malými nároky na telefonování v průběhu dne (kdy matka pečuje o dítě), nebo telefonování jen v určitých intervalech (když dítě spí po poledni, večer, během hlídání, či střídání rodičů atd.); z hlediska náplně práce mailová komunikace, přepisování informací, dohledávání informací, odborné práce např. grafiků, účetních, stavebních projektantů atd.

Metodika: kvalitativní výzkum formou řízených rozhovorů s cílem postihnout hlavní typy bariér a benefitů a charakteristik.

Rozpočet: V této fázi lze uvést pouze kvalifikovaný odhad.¹³⁰

Tab. 8 Rozpočet - Analýza bariér a benefitů v podnikání z pohledu matek malých dětí během rodičovské dovolené

| Akce | Cena v Kč bez DPH | Cena v Kč bez DPH |
|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| Příprava, zpracování a vyhodnocení | | 100 000 Kč |
| Sběr dat | 2 000 Kč/subjekt, 100 respondentů | 200 000 Kč |
| Odměna pro respondenty | 500 Kč / subjekt | 50 000 Kč |
| Celkem | | 350 000 Kč |

¹³⁰ na základě konzultace s odborníkem v oblasti marketingové komunikace, reklamy a médií ze společnosti Havas Worldwide Prague, který si přeje zůstat anonymní

2. Návrh řešení podnikání matek malých dětí během a po rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí

Tento krok představuje sumarizaci informací pro matky, které mají zájem během rodičovské dovolené pracovat a argumentů, aby o práci měly zájem a naplánovaly ji, ať už jde o podnikání nebo o práci z domova na zkrácený úvazek. Jedná se o sumarizaci informací pro zadání mediální kampaně v následujícím kroku. Především se jedná o sumarizaci benefitů práce či podnikání během rodičovské dovolené - jak všeobecných (např. jmenovaných v této práci: udržení si kvalifikace, pracovní disciplíny, schopnosti sebe prezentace, daňové výhody atd.), tak případně v dalších zjištěných výzkumem v předchozím kroku, dále typy k překročení bariér podnikání, charakteristiky vhodného typu podnikání, typy na druhy podnikání, argumenty pro zaměstnavatele, proč matky zaměstnávat a typy, jak lze zkrácené úvazky z domova realizovat. Tento krok je úkolem ministerstva práce a sociálních věcí. Nejsou zde stanoveny náklady, neboť metody ocenění vlastní práce nejsou dostupné.

3. Komunikační kampaň s cílem snížení bariér zahájení podnikání během rodičovské dovolené a aktivizace matek v plánování a přípravě na období výchovy malých dětí

Cíl kampaně: Přesvědčit matky, aby aktivně řešily přípravu na období výchovy malých dětí (*tzn. do 6 let věku – během rodičovské dovolené a po ní*), poskytnout jim potřebné informace, typy a inspiraci (viz předchozí krok). (*Tzn., aby ženy byly co nejdříve ekonomicky činné – práce z domova na zkrácený úvazek – už během pobytu doma s dítětem a přijetím dítěte do školky svůj úvazek (či podnikání) pouze navýšily např. na poloviční úvazek. Přičemž není cílem, aby hledaly v jiných oborech, ale primárně ve svém oboru nebo příbuzném oboru, na své původní pracovní pozici nebo blízké. Kampaň je má přesvědčit, že je možné situaci řešit a očekává se to od nich a dám jim praktické typy i inspiraci, současně i argumenty pro zaměstnavatele a typy, jak upravit pracovní pozici na práci z domova. Výsledkem má být navýšení zaměstnanosti žen poté, co ukončí rodičovskou dovolenou.*)

Cílová skupina: ženy ve věku 25 – 35 let.

Délka kampaně: 2 měsíce.

Média a komunikační kanály: TV, internet a média.

Rozpočet: 15 mil. Kč bez DPH.¹³¹

Celkový rozpočet na oba projekty je 33 950 000 Kč.

¹³¹ Hrubý kvalifikovaný odhad – stejný rozpočet jako na kampaň propagující datové schránky.

10 Závěr

Cílem této bakalářské práce nazvané „Zaměstnanost žen po návratu z rodičovské dovolené“ bylo vyhodnotit, jaké jsou podmínky a možnosti zaměstnávání matek dětí do 6 let po návratu z rodičovské dovolené v České republice a dát doporučení státu, jak do této oblasti zasahovat. Dílčími cíli bylo zodpovězení výzkumných otázek:

1. Jaké faktory vedou k dlouhodobému setrvávání na rodičovské dovolené u matek v České republice?
2. Jaké jsou zvyklosti v oblasti rodičovské dovolené, jaké mají historické pozadí a jaké jsou preference matek v České republice?
3. Jak stát legislativně reguluje rodičovskou dovolenou a jak podporuje finančně rodiny s malými dětmi?
4. Jaké jsou hlavní bariéry zaměstnanosti matek malých dětí?
5. Jak se liší zaměstnanost matek malých dětí v České republice a v ostatních zemích EU?

Výzkumné otázky byly zodpovězeny v rámci teoretické a analýzy v praktické části a shrnuty v kapitole Vyhodnocení. Lze tedy konstatovat, že cíl práce byl splněn.

Práce postihla problém v souvislostech jak socioekonomických, tak tržních a legislativních. Ukázala, jaké jsou **hlavní problémy návratu žen po rodičovské dovolené do zaměstnání** a proč je v této skupině tak **vysoká nezaměstnanost**. Byly analyzovány **podmínky, které stát matkám malých dětí vytváří, podmínky na trhu**, ale i jejich vlastní **preferenci při sladování rodinného a pracovního života**.

Ukázalo se, že ideálem českých žen není umístit dítě na celý den do školky a věnovat se kariéře v práci. Většina žen preferuje rodinu a chtějí jí věnovat i dostatek času. Současně chtějí i pracovat, ale o jejich práci není na trhu zájem. Jsou díky své malé flexibilitě nekonkurenceschopné. Ačkoliv stát poskytuje právní rámec jejich zaměstnávání včetně různých **alternativních forem zaměstnávání**, jejich využívání je v praxi komplikované, ne zcela přínosné. Např. zkrácené úvazky jsou pro mnoho žen neefektivní, protože pokud do práce dojíždějí, investují na dojíždění stejně času a finančních prostředků, jako kdyby pracovaly na plný úvazek, avšak domů si donášejí výrazně nižší plat. Pozice se zkrácenými úvazky tíhnou k tomu být podřadné a stagnující. Na druhou stranu jsou ženy nuceny ekonomickými důvody pracovat po návratu z rodičovské dovolené na plný úvazek, což vedle péče o malé děti není také ideální (z praxe je známo, že v těchto situacích pomáhají prarodiče, příbuzní či přátelé s vyzvedáváním dětí ze školek).

Dalším problémem je **nedostatek míst v předškolních zařízeních**, který návrat do zaměstnání prakticky znemožní.

V analytické části bylo provedeno mezinárodní srovnání v rámci Analýzy zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku po návratu z rodičovské dovolené v ČR a v ostatních státech EU.

Poznatky zjištěné jak v rešerši v teoretické části, tak analýzou v praktické části byly vyhodnoceny a na základě tohoto vyhodnocení bylo vypracováno doporučení. Doporučení obsahuje zdůvodnění a dotýká se jednak povzbuzení poptávky po práci matek po rodičovské dovolené, respektive i během ní, podpory vzniku pozic umožňujících práci z domova (nejlépe v kombinaci s občasným dojížděním do zaměstnání), podpory podnikání matek během a po rodičovské dovolené, ale i podněcení matek k větší aktivitě při pánování období výchovy malých dětí, názor na současné řešení problematiky nedostatku míst v zařízeních předškolního vzdělávání včetně rámcového technického řešení. Součástí je i návrh a rozpočet na dva projekty, které jsou řešením.

V závěru lze všeobecně shrnout, že ochrana pracujících a tedy i matek je v České republice na vysoké úrovni a to nejen pro to, že se jedná o vyspělou evropskou zemi, ale i proto, že je u nás tradičně silná ochrana občanů státem vyplývající historicky z poválečné sociální politiky státu. Druhá strana jsou ale praktická řešení, tedy zasahování státu do tržního prostředí, které již delší dobu v této oblasti pokulhává, jak vyplývá z mezinárodního srovnání zaměstnanosti matek malých dětí do 6 let věku.

Nelze ale vše svalovat na stát a je zde třeba poznamenat, že každý je svého osudu strůjcem, a dle mého názoru by se každá rodina měla na příchod a výchovu dětí sama připravit v rámci svých vlastních možností (např. dopředu uvažovat o tom, co budu dělat po návratu z rodičovské, zda je mé současné povolání a pracovní pozice vhodná při péči o malé děti) a naplánovat i postupné zapojení matky do práce (např. podnikatelské aktivity, jako přivýdělek, který může později přerůst v hlavní činnost) a krizová řešení (možnosti zapojení širší rodiny), jak to ale i mnoho rodin činí.

11 Literatura

Literatura:

1. APERIO. *Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou. Příručka pro rodiče* 2015. Praha: Aperio, 2015. 107 s. Str. 53. ISBN 978-90-904301-6-7
2. FRYJAUFOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky)*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.
3. HAŠKOVÁ, H. 2014. „Načasování a kombinování práce a péče o malé děti.“ Pp. 183-208 in Hašková, H. (ed.) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: SLON; Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12
4. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
5. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.
6. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*
7. TOMEŠOVÁ, BARTÁKOVÁ, H. 2009. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Muni Press.
8. PŘIBIL, J. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. Finance pro každého. ISBN 80-247-0216-9.

Elektronické zdroje:

9. BARTÁKOVÁ, H.; V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. VÚPSV: Praha. [online]. 2007 [cit 2015-12-17] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_234.pdf
10. BUKOVJAN, P. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. [online]. 27.7.2010 [cit 2015-12-17] Dostupný <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pome->

- ru/?search_query=v%C3%BDjimky+z%C3%A1kazu+v%C3%BDpov%C4%9Bdi+v+ochrann%C3%A9+dob%C4%9B&search_results_page=
11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání*, 2008 (převzato z Eurostatu). Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E12/\\$File/1413094428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E12/$File/1413094428.pdf)
 12. DANDOVÁ, E. *Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené*. [online]. 29.6.2009 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5266v7307-neplacene-volno-po-skonceni-rodicovske-dovolene/?search_query=
 13. DANDOVÁ, E. *Zdravotní pojištění a rodičovská dovolená*. [online]. [cit 2015-12-16] Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10261v13169-zdravotni-pojisteni-a-rodicovska-dovolena/>
 14. DANĚK, A. *Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a zdravotní pojištění*. [online]. 20.5.2010 [cit 2015-12-17] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9869v12742-zamestnani-na-zkraceny-pracovni-uvazek-a-zdravotni-pojis-ten/?search_query=zkr%C3%A1cen%C3%BD+pracovn%C3%AD+%C3%BAvazek&search_results_page=
 15. DVOŘÁKOVÁ, J. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. [online]. 26.3.2011 [cit 2015-12-01] Dostupný z <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>
 16. EUROSTAT. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>
 17. EUROSTAT.(sestava lfst_hheredch). Dostupné z <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
 18. EUROSTAT. *Persons employed part-time*. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7974b30e979029a1e8a3540a39baad45374292aad.e34SbxiOchiKc40LbNmLahiKb3uRe0?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>
 19. EUROSTAT. 2009. *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Dostupné z:

- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-78-09-908
20. JOUZA, L. *Otazníky kolem rodičovské dovolené*. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-7-2005-clanek-2.htm>
 21. KUCHAROVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf
 22. KRÍŽKOVÁ, A.; M. VOHLÍDALOVÁ. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ Sociologický časopis 45 (1): 31-60. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6cae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf
 23. GOLA, P. *Výdělečná činnost během rodičovské dovolené* [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://finexpert.e15.cz/vydelecna-cinnost-behem-rodicovske-dovolene>
 24. GOLA, P. *EU – Kde je rodičovská dovolená nejdelší a nevyšší?* [online]. 7. 9. 2009 [cit 2015-12-23] Dostupný z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>
 25. HAŠKOVÁ, H. *Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání* [online]. 26.2.2015 [cit 2015-12-09] Dostupné z <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani>
 26. HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠŤASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. VÚPSV. Praha. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf
 27. MUŠKA, F. *Výpověď daná zaměstnavatelem a ochranná doba*. [online]. 7.3.2006 [cit 2015-12-17] Dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d721v697-vypoved-dana-zamestnavatelem-a-ochranna-doba/?search_query=
 28. PRŮZKUM SPOLEČNOSTI IPSOS-TAMBOR PRO GENDER STUDIES, o.p.s. Jachanová Doleželová, A. „Diskriminace při hledání práce: realita matek malých dětí.“ *Peníze.cz* (28.7.2009). Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/57067-diskriminace-pri-hledani-prace-realita-matek-malych-deti>
 29. *Rodičovská dovolená*. [online]. [cit 2015-12-20] Dostupný z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/matarskaarodicovskadovolena.php>

30. *Rodičovský příspěvek*. [online]. 5.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp
31. *Rodičovský příspěvek*. [online]. 1.1.2015 [cit 2015-12-10] Dostupný z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>
32. *Rodičovský příspěvek 2014*. [online]. [cit 2015-12-15] Dostupný z <http://socialni-davky-2013.eu/rodicovsky-prispevek-2013/>
33. SMUTNÁ, M. Práce při mateřské a rodičovské dovolené. [online]. 30.6.2011 [cit 2015-12-16] Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34306v43794-prace-pri-materske-a-rodicovske-dovolene/>
34. *Sociální pojištění*. [online]. [cit 2015-12-21] Dostupný z <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>
35. *Školky dostaly novou alternativu. Dětské skupiny u zaměstnavatele* [online]. 20. 6. 2014 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://zpravy.idnes.cz/poslanci-schvalili-zakon-o-detskych-skupinach-fq0-domaci.aspx?c=A140620_070159_domaci_kop
36. ŠRAJBROVÁ, M. MARKSOVÁ. *Firmy dostanou slevy, když zaměstnají lidi po škole, před důchodem nebo po rodičovské*. 28. 10. 2015 [online]. [cit 2015-12-22] Dostupný z <http://domaci.ihned.cz/c1-64795780-marksova-firmy-dostanou-slevy-kdyz-zamestnaji-lidi-po-skole-pred-duchodem-nebo-po-rodicovske>
37. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. 2009. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Muni Press. In KUCHAROVÁ, V., S. ETTLEROVÁ, O. NEŠPOROVÁ, K. SVOBODOVÁ. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf
38. ŠTOUDKOVÁ, D. *Mateřská v severní Evropě*. [online]. 30. 6. 2013 [cit 2015-12-22] Dostupný z <http://finexpert.e15.cz/matrska-v-severni-evrope>
39. *Vězenkyně mateřské dovolené* [online]. 30. 9. 2013 [cit 2015-12-20] Dostupný z http://euro.e15.cz/archiv/vezenkyne-materske-dovolene-1024795#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

Legislativa:

40. *Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů*

41. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*
42. *Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013.*

Ostatní:

43. *konzultace s odborníkem v oblasti marketingové komunikace, reklamy a médií ze společnosti Havas Worldwie Prague, který si přeje zůstat anonymní*

Přílohy

A Charakteristika sond

Sonda 1: Rodina a zaměstnání I. - Svobodní jedinci

Svobodní, bezdětní, věk 20-29 let (20-24 let 50 %, 25-29 let 50 %), muži 50 %, ženy 50 %, 3/10 základní vzdělání a vyučení, 5/10 maturita, 2/10 vysoká škola, 1/5 studující, 4/5 ekonomicky aktivní.

Sonda 2: Rodina a zaměstnání II. - Mladá rodina

Ženatí, vdané (i opakovaně), v každé domácnosti dotazován jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 20-35 let, muži 50 %, ženy 50 %, 3/4 alespoň jedno dítě ve věku 3-7 let, 1/4 bez dětí.

Sonda 3: Rodina a zaměstnání III. - Úplná rodina se školními dětmi

Ženatí, vdané (i opakovaně), v každé domácnosti dotazován jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 36-50 let, muži 50 %, ženy 50 %, alespoň jedno dítě ve věku 7-12 let, 1/5 VŠ, 4/5 ostatní vzdělání.

Sonda 4: Rodina a zaměstnání IV. - Manželská rodina po odchodu dětí

Ženatí, vdané (i opakovaně), v každé domácnosti dotazován jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 45-60 let, alespoň jedno dítě, oba ekonomicky aktivní (včetně nezaměstnaných a starobních důchodců zaměstnaných na smlouvu na dobu určitou), muži 50 %, ženy 50 %, všechny děti již samostatné s vlastní domácností oddělenou od domácnosti rodičů.

Sonda 5: Rodina a zaměstnání V. - Neúplná rodina se závislými dětmi

Svobodné, rozvedené, ovdovělé matky s dětmi, které žijí bez partnera a nevedou ani společnou domácnost s rodiči či jinými příbuznými. Alespoň jedno z dětí je ve věku 4-12 let.

Sonda 6: Rodina a zaměstnání VI. - Rodiče dětí ve věku do 6 let

Manželé nebo druh a družka žijící ve společné domácnosti, jeden z rodičů ve věku 30-40 let, žádný z rodičů nesmí být student (s výjimkou studia při zaměstnání), žádný z manželů/partnerů nesmí mít dítě z jiného vztahu, 1/4 nejmladší dítě ve věku do 3 let, 3/4 nejmladší dítě ve věku 3-6 let. Rozhovor s oběma rodiči musí proběhnout následně po sobě ve stejný den.¹³²

¹³² HÖHNE, S., V. KUCHAROVÁ, K. SVOBODOVÁ, A. ŠŤASTNÁ, L. ŽÁČKOVÁ. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha. Str. 9 - 10 Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf