

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**PODMÍNKY NÁROKU NA RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK
A JEJICH VLIV NA NÁVRAT RODIČE NA TRH PRÁCE**

**THE CONDITIONS OF ENTITLEMENT TO PARENTAL
ALLOWANCE AND THEIR INFLUENCE ON PARENT'S
RETURNING TO THE LABOUR MARKET**

Bakalářská diplomová práce

Jitka Gruntová

Vedoucí bakalářské diplomové práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

.....

Ve Zlíně dne 21. března 2014

Děkuji Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph.D. za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování mé bakalářské diplomové práce. Děkuji své rodině, která mi byla po celou dobu studia oporou.

OBSAH

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 ZABEZPEČENÍ RODINY V SOUVISLOSTI S MATEŘSTVÍM A RODIČOVSTVÍM.....	9
1.1 Oblast pracovněprávní.....	9
1.1.1 Mateřská dovolená	9
1.1.2 Rodičovská dovolená	10
1.2 Peněžité dávky nemocenského pojištění	10
1.2.1 Peněžitá pomoc v mateřství.....	11
1.2.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	11
1.2.3 Ošetřovné	11
1.3 Dávky státní sociální podpory.....	12
1.3.1 Porodné	12
1.3.2 Přídavek na dítě	13
1.3.3 Rodičovský příspěvek.....	13
2 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU A RODINA.....	18
2.1 Rodina a její proměny	18
2.1.1 Mimomanželské formy partnerství, neúplná rodina	19
2.1.2 Dvoukariérová rodina	19
2.1.3 Rodinná solidarita	19
2.2 Sociální politika státu a její role	20
3 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚTNÁNÍ	22
3.1 Determinanty v rozhodování při řešení vztahu rodiny a zaměstnání.....	22
3.2 Rodičovství na trhu práce.....	23
3.2.1 Genderová nerovnost, rodičovské role, dělba práce	24
3.3 Postavení ženy na trhu práce	25
3.3.1 Diskriminace	26
3.3.2 Řetězení krátkodobých brigádnických úvazků	28
3.3.3 Samoživitelky	28
3.4 Strategie rodičů při sladování práce a rodiny	28

4	NÁVRAT RODIČE NA TRH PRÁCE	30
4.1	Hlavní faktory působící na chování rodičů	30
4.1.1	Vzdělání a pracovní pozice	30
4.1.2	Příjmová situace	31
4.2	Možnosti podpory návratu rodiče do zaměstnání – nástroje slučitelnosti práce a péče	32
4.2.1	Zaměstnavatel	32
4.2.2	Flexibilní formy pracovních úvazků	32
4.2.3	Sdílení péče rodinou	34
4.2.4	Služby péče o děti	35
	PRAKTICKÁ ČÁST	38
5	PRŮZKUMNÉ ŠETŘENÍ	39
5.1	Cíl průzkumného šetření	39
5.2	Výzkumné otázky	39
5.3	Technika sběru dat	40
5.4	Výběr respondentů a distribuce dotazníků	40
5.5	Stanovení předpokladů	41
5.6	Metodika zpracování dat	42
5.7	Analýza zjištěných dat	42
5.8	Ověření předpokladů	58
5.9	Shrnutí a hodnocení výsledků průzkumného šetření	60
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
	SEZNAM GRAFŮ	72
	SEZNAM TABULEK	73
	SEZNAM ZKRATEK	73
	Příloha č. 1	74
	ANOTACE	79

ÚVOD

Jak uvádí Možný (2006, s. 148): „*Rodičovství je široký koncept s podstatně odlišným obsahem podle fáze rodinného cyklu.*“... „*Nejvýznamnějším přechodem v rodinném cyklu je přechod k rodičovství.*“ Jde o zlomový přechod a zároveň nezvratný, přičemž závislost dítěte přináší rodiči nevyhnutelné povinnosti (Možný, 2006, s. 150-152).

Období rodičovství, zejména raného, je neodmyslitelně spojeno s nutností řešit řadu dosud nezažitých situací souvisejících s péčí o dítě, která se často jeví jako neslučitelná s pracovními povinnostmi. Kdo z rodičů může říci, že realita po nástupu do zaměstnání vždy odpovídala představám? Je vždy otázkou volby, čemu dá rodič přednost. Pokud se ohlédnu zpět, jelikož pro mě je doba návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené dobou dávno minulou, ani dnes si nejsem jista, jestli bych volila jinak. Co je vlastně správné – od jakého věku dítěte se věnovat kariéře, do jaké míry naplňovat rodičovskou roli podle kulturních norem, které máme zvnitřněny? Podstatný vliv na rozhodování mají také podmínky, které rodič v daném období pro sladování práce s péčí má.

Nejen dlouholetá znalost problematiky přiznání rodičovského příspěvku byla důvodem zvolit si pro tuto práci téma spojené s obdobím návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání. Rodičovský příspěvek, který je přiznáván již od 01.10.1995 podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zaznamenal od uvedeného data mnoho změn, zejména směrem k usnadnění kombinace práce a rodiny. Novelou citovaného zákona, platnou od 01.01.2012, došlo k velkému uvolnění podmínek nároku na tuto dávku. Nová koncepce umožňuje rodičům zvolit nejen výši dávky v návaznosti na volbu délky čerpání podle aktuálních potřeb rodiny, ale i umístit dítě od dvou let do předškolního zařízení, aniž by rodič o dávku přišel. Cílem práce bude zjistit, zda rodiče tyto podmínky využívají k brzkému návratu do zaměstnání. Zajímá mne, jak dlouho zůstávají s dětmi doma mimo pracovní trh, jaké jsou jejich pracovní úvazky po návratu do zaměstnání, zda se na péči o dítě podílejí oba rodiče a jaké formy péče upřednostňují.

V první kapitole popíšu právní normy z oblasti pracovního práva, nemocenského pojištění a státní sociální podpory, které se týkají zabezpečení rodiny v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, a vymezím základní pojmy. Podmínky nároku na rodičovský příspěvek popíšu podrobněji.

Ve druhé kapitole seznámím se stavem, v jakém se současná česká rodina nachází. Také se budu věnovat sociální politice státu, která svými opatřeními život rodin s dětmi ovlivňuje a jejímž úkolem je mimo jiné mírnit dopady mateřství a rodičovství na zaměstnanost a vytvářet podmínky pro sladění rodičovských a pracovních povinností.

Determinanty, které mají vliv na uspořádání sféry rodiny a zaměstnání, uvedu ve třetí kapitole. Dále se budu zabývat podmínkami rodičovství na českém trhu práce a popíši genderové uspořádání české společnosti, od něhož se odvíjí rozdělení rodičovských rolí a dělba práce v rodině. V té souvislosti se zmíním o postavení ženy na trhu práce a shrnu strategie rodičů při sladování rodiny a zaměstnání.

Obsahem čtvrté kapitoly bude téma návratu rodiče na trh práce. Zmíním zde hlavní faktory působící na chování rodičů a popíšu nástroje, jak ze strany zaměstnavatele, tak rodiny i státu, které mohou návrat rodiče do zaměstnání usnadnit.

V poslední kapitole seznámím s realizací průzkumného šetření, které bude zaměřeno na zodpovězení otázek souvisejících s cílem práce. Formou anketního dotazování budu zjišťovat, jakou rodiče provedli volbu, zda v období čerpání rodičovského příspěvku pracují, v případě, že pracují, jaké formy péče o děti upřednostňují, zda je pro ně prioritou péče o dítě či kariéra. V závěru kapitoly svá zjištění vyhodnotím.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZABEZPEČENÍ RODINY V SOUVISLOSTI S MATEŘSTVÍM A RODIČOVSTVÍM

Narození dítěte je zlomovým okamžikem v životě jeho rodičů. Pro jednoho z nich, zpravidla pro matku, znamená péče o malé dítě odchod na určitou dobu ze zaměstnání, jehož důsledkem je snížení příjmu rodiny. Pro pochopení a vzhled do sociální situace, ve které se rodiče po narození dítěte nacházejí, pokládám za důležité vymezit sociální opatření související s narozením a péčí o dítě. V této kapitole budou popsány právní normy z oblasti pracovního práva, nemocenského pojištění a státní sociální podpory, které se daného tématu týkají.

1.1 Oblast pracovněprávní

Postavení zaměstnankyň a zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli při výkonu závislé činnosti upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ustanovení tohoto zákona mimo jiné ošetřují postavení matek v období těhotenství a mateřství a v období péče o dítě. Zákoník práce zároveň stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, zaměstnancům i zaměstnankyním garantuje právo na rovné zacházení, zamezuje diskriminaci. S ohledem na období narození a následné péče o dítě jsou nejdůležitějšími pojmy mateřská dovolená a rodičovská dovolená.

1.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená přísluší pouze zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, a to po dobu 28 týdnů (při narození dvou nebo více dětí po dobu 37 týdnů). Nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určí sama. Zpravidla nastupuje počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však počátkem osmého týdne. Pro zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, platí specifické podmínky nároku (zákon č. 262/2006 Sb.).

1.1.2 Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci z důvodu péče o dítě na jejich žádost. Zákoník práce umožňuje, aby o dítě pečovala matka nebo otec anebo oba současně. Rodičovská dovolená přísluší matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do dovršení 3 let věku dítěte. Zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, přísluší rodičovská dovolená ode dne převzetí do 3 let věku dítěte, nejdéle však do 7 let jeho věku (zákon č. 262/2006 Sb.). Po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen rodiči poskytnout omluvené pracovní volno. Rodiči nepřislouží náhrada mzdy nebo platu, ale náleží mu dávky nemocenského pojištění a dávky státní sociální podpory (zákon č. 262/2006 Sb.).

1.2 Peněžité dávky nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění patří do systému sociálního pojištění a týká se pouze zaměstnaných osob účastných tohoto pojištění, tedy zaměstnanců, pro něž je účast povinná, a osob samostatně výdělečně činných, jejich účast je dobrovolná. Poskytování dávek nemocenského pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dávkami nemocenského pojištění jsou zaměstnanci zajištěni v případě nepříznivé sociální situace v době pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny. Výše nemocenských dávek se stanoví příslušnou procentní sazbou z redukovaného denního vyměřovacího základu (dále jen „DVZ“), který je vypočten podle příjmu zaměstnance zúčtovaného zpravidla za 12 kalendářních měsíců předcházejících vzniku sociální události. V souvislosti s péčí o dítě je rodičům poskytována peněžítá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ošetřovné (zákon č. 187/2006 Sb.).

1.2.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je poskytována v době čerpání mateřské dovolené. Podmínkou nároku je účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu. Osoby samostatně výdělečně činné musí navíc splňovat podmínku účasti 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem nástupu. Do doby účasti na pojištění se započítává doba studia, jestliže bylo úspěšně ukončeno. Nárok na peněžítou pomoc v mateřství má matka nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Nárok má také muž, který je otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, pokud žena nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Rodiče se mohou v péči o dítě střídat. Otec dítěte či manžel může od sedmého týdne po narození dítěte dávku pobírat, pokud uzavře s matkou písemnou dohodu o tom, že bude o dítě pečovat on. Výše dávky za kalendářní den činí 70 % DVZ (zákon č. 187/2006 Sb.).

1.2.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Na vyrovnávací příspěvek má nárok zaměstnankyně, která je ze zdravotních důvodů převedena na jinou práci v době těhotenství, mateřství nebo kojení, pokud se jí snížil příjem. Výše příspěvku činí rozdíl mezi DVZ zjištěným ke dni převedení a průměrem jejích příjmů připadajícím na kalendářní den po tomto převedení (zákon č. 187/2006 Sb.).

1.2.3 Ošetřovné

Dávka náleží jen v případě, že vznik potřeby ošetřování člena domácnosti vznikne v období výkonu zaměstnání. Účelem této dávky je částečně nahradit ztrátu příjmu. Ošetřovné se neposkytuje po celou dobu potřeby ošetřování, ale jen v prvních dnech (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008, s. 29). Nárok na ošetřovné má zaměstnanec při ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let a za určitých podmínek i při péči o zdravé dítě mladší 10 let. Poskytuje se nejdéle 9 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance (tj. rodič, který nežije ve společné domácnosti s druhem) 16 kalendářních

dnů. Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60 % DVZ (zákon č. 187/2006 Sb.).

1.3 Dávky státní sociální podpory

Tuto kapitolu upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o SSP“).

Dávkami státní sociální podpory (dále jen „dávky SSP“) se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní potřeby dětí a rodin a poskytuje je i v některých sociálních situacích. Přiznání dávek upravuje zákon o SSP, který nabyl účinnosti dne 01.10.1995. Při posouzení nároku na dávky vychází zákon o SSP z dalších zákonných norem – zejména ze zákona o životním a existenčním minimu, zákona o daních z příjmu, občanského zákoníku, školského zákona, správního řádu (Burdová, Schmied, Ženišková, 2008, s. 33).

Dávky SSP se dělí na dávky poskytované v závislosti na výši příjmu v rodině (testované) a dávky poskytované bez ohledu na výši příjmu (netestované) při splnění zákonných podmínek (Břeská et al., 2012, s. 16). Dávky se vyplácejí buď jednorázově, nebo měsíčně jako opakující se dávky. Ustanovení zákona přesně vymezují, které osoby se pro danou dávku společně posuzují, které příjmy a za jaké období se prokazují. V této kapitole popíši dávky, které se poskytují v souvislosti s péčí o děti, tj. porodné, přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. První dvě dávky popíšu pouze rámcově, podrobněji se budu věnovat rodičovskému příspěvku, neboť vliv podmínek nároku na tuto dávku bude obsahem praktické části práce.

Za rodinu se u těchto dávek považují nezaopatřené děti a jejich rodiče, osoby, které rodiče nahrazují, manželé, partneri, druh a družka.

1.3.1 Porodné

Nárok na porodné má žena po porodu prvního živého dítěte. Nárok má také osoba, která převzala dítě do péče do 1 roku jeho věku. Otec má nárok na porodné pouze v případě úmrtí matky, jestliže jí porodné nebylo vyplaceno.

Nárok na porodné vzniká dnem porodu nebo dnem převzetí dítěte do péče, což znamená, že porodné náleží i matce, která narozené dítě opustila a nepečuje o něj. Porodné se přiznává v závislosti na výši příjmu. Podmínkou nároku je, že průměrný měsíční příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Aby rodič (při narození jednoho dítěte) „dosáhl“ na tuto dávku, nesmí podle platných částek životního minima průměrný měsíční příjem rodiny přesáhnout částku 18.504 Kč, jde-li o osamělou matku (otec není uveden v rodném listu dítěte) 11.712 Kč. Porodné se vyplácí jednorázově. Jeho výše činí při narození jednoho dítěte 13.000 Kč, při současném porodu více dětí činí 19.500 Kč.

Z uvedeného vyplývá, že stát přispívá rodičům na náklady související s narozením pouze prvního dítěte, přičemž nárok na dávku při takto stanovených podmínkách vzniká jen rodinám s nízkými příjmy. Stejně příjmové kritérium uplatňuje zákon o SSP i u přídavku na dítě, což zamezuje tomu, aby byl přiznán všem dětem.

1.3.2 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě má přispívat rodinám s nezaopatřenými dětmi do 26 let věku na náklady spojené s jejich výchovou a výživou. Podmínkou nároku je, že průměrný příjem v rodině za předcházející kalendářní rok nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Dávka se přiznává na období od 1. října do 30. září, proto se každý rok nárok na dávku přehodnocuje. Dávka se poskytuje podle věku dítěte ve třech výších: pro dítě ve věku do 6 let náleží ve výši 500 Kč, od 6 do 15 let náleží ve výši 610 Kč, od 15 do 26 let náleží ve výši 700 Kč.

1.3.3 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je ze systému státní sociální podpory vyplácen od 01.10.1995. Novelou zákona o SSP, platnou od 01.01.2012, zaznamenala tato dávka výrazné změny zejména směrem k větší flexibilitě při jejím

čerpání. Nové zákonné podmínky by měly rodičům na rodičovské dovolené napomoci neztratit kontakt se zaměstnáním a usnadnit skloubení péče o dítě s pracovními povinnostmi.

Rodičovským příspěvkem stát finančně zabezpečuje rodiče, který pečuje o nejmladší dítě v rodině, a to nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. Kdo z rodičů bude o dávku žádat, záleží na jejich dohodě. Mohou se v čerpání dávky střídat.

Rodič a dítě pro účely rodičovského příspěvku

Kromě biologického rodiče se rodičem rozumí také osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Takovým dítětem je dítě osvojené, dítě převzaté na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě manžela nebo partnera. Je-li rodičem nezletilá osoba, lze jí od 16 let věku rodičovský příspěvek přiznat, pokud jí soud přiznal rodičovskou zodpovědnost podle zákona o rodině. Osamělým rodičem je rodič svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s druhem či v registrovaném partnerství.

Nárok na rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek není posuzován v závislosti na výši příjmu rodiny. Rodič žádá o dávku bezprostředně po vyčerpání peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte do péče, tedy po mateřské dovolené. Pokud rodiči na tyto nemocenské dávky nevznikl nárok, náleží mu rodičovský příspěvek ode dne narození dítěte.

Rodiči, který uplatnil nárok na dávku po 01.01.2012, může tuto vyčerpat až do celkové částky 220.000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Stanovení stejné celkové částky pro všechny rodiče má zamezit prohlubování nerovností mezi příjmovými skupinami, k němuž docházelo před uvedeným datem, kdy celková výše lišila podle délky vyplácení dávky. Měsíční výše dávky se však stále odvíjí od příjmů rodičů před narozením dítěte. Doba čerpání dávky závisí na částce vyplácené měsíčně. Čím je měsíčně

vyplácená dávka vyšší, tím dříve je celková částka vyčerpána a rodič je nucen zajistit si jiný finanční zdroj, nejlépe nástupem do zaměstnání.

Volba výše rodičovského příspěvku

Pokud lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození dítěte DVZ pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění, může si rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek, zvolit vyšší dávky, kterou bude měsíčně pobírat. Výhodou je, že i v případě, kdy nelze DVZ stanovit matce, může provést volbu na základě DVZ druhého rodiče. Jestliže lze stanovit DVZ oběma rodičům, mají možnost provést volbu dle DVZ, který je vyšší. Od 01.01.2012 zákon o SSP umožňuje rodiči volbu výše dávky měnit podle aktuální životní situace, a to po uplynutí třech měsíců. Tím je dávka mnohem vstřícnější potřebám rodičů oproti předchozí zákonné úpravě, kdy byla volba nevratná. Zůstala pouze podmínka, že volbu nelze provést zpětně.

V případě, že nelze žádnému z rodičů v rodině stanovit DVZ, nemůže volbu provést a je odkázán na pevné částky i délku čerpání dané zákonem.

Z uvedeného vyplývá, že jsou zvýhodněny rodiny, v nichž byl alespoň jeden z rodičů před narozením dítěte plátcem nemocenského pojištění. Na druhou stranu kladně hodnotím fakt, že na rodičovský příspěvek vzniká nárok každému rodiči, který osobně pečuje o dítě.

Stanovení výše rodičovského příspěvku

Výše dávky je pohyblivá. Má-li rodič právo ji zvolit, je pro její stanovení rozhodující výše peněžité pomoci v mateřství za měsíc, tj. 70 % třicetinasobku DVZ. Maximální výše dávky však činí 11.500 Kč měsíčně.

Při stanovení výše dávky vyplácené měsíčně mohou nastat tři varianty:

- Jestliže 70 % třicetinasobku DVZ převyšuje 7.600 Kč, může rodič zvolit dávku v částce převyšující 7.600 Kč až do částky 11.500 Kč. Zvolená výše dávky ale nesmí přesáhnout 70 % třicetinasobku DVZ.

- Jestliže 70 % třicetinásobku DVZ nepřevyšuje 7.600 Kč, může rodič zvolit vyšší dávky od 50 Kč jen do částky 7.600 Kč.
- Jestliže nelze žádnému z rodičů stanovit DVZ, náleží dávka ve výši 7.600 Kč jen do devátého měsíce věku dítěte a od desátého měsíce do čtyř let věku dítěte ve výši 3.800 Kč.

Pakliže rodiči vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství v souvislosti s očekávaným narozením dalšího potomka nebo se rodiči narodí další dítě, které se stane nejmladším dítětem v rodině, a nestihne vyčerpat celou částku rodičovského příspěvku, tj. 220.000 Kč, zůstane zbytek dávky nevyplacen. Po narození nového dítěte a vyčerpání peněžité pomoci v mateřství žádá rodič o rodičovský příspěvek na toto dítě.

Podmínka osobní celodenní péče o dítě

Nejvýznamnější změnou od 01.01.2012, co se týká splnění podmínky osobní celodenní péče o dítě, je, že se u dítěte staršího dvou let návštěva jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení nesleduje. Dítě mladší dvou let může tato zařízení navštěvovat v rozsahu nejvýše 46 hodin za měsíc.

Zákon o SSP i v předchozích letech povoloval návštěvu předškolních zařízení, ale byla omezena věkovou hranicí tři let. Poprvé dochází k tak velké toleranci již u mladších dětí.

Zákon o SSP zohledňuje i děti nebo jejich rodiče se zdravotním postižením. Takové dítě může navštěvovat předškolní zařízení 6 hodin denně. Jestliže osamělý rodič nebo oba rodiče jsou osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost) podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, může dítě navštěvovat zařízení nejvýše 4 hodiny denně.

Právě z důvodu umístování dětí do předškolních zařízení bylo na základě prováděných kontrol každoročně vyčísleno na této dávce mnoho přeplatků, a to i při překročení byť jediného dne v měsíci v důsledku neznalosti.

Nutno připomenout, že pokud rodič čerpal rodičovský příspěvek před 01.01.2012, podle původních zákonných podmínek, mohl požádat o změnu čerpání podle této novely.

Výdělečná činnost rodiče

V době čerpání rodičovského příspěvku může rodič pracovat v neomezeném rozsahu, přičemž výše jeho příjmu není omezena. Tato právní úprava je platná již od 01.01.2004.

Po dobu, kdy je rodič výdělečně činný, může zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou, aniž by o dávku přišel. Zde se nabízí možnost využití hlídání dítěte rodinným příslušníkem, například prarodičem, nebo soukromou osobou. Využívá-li rodina placenou chůvu, nikdo podmínku osobní celodenní péče nesleduje. Tím jsou zvýhodněny rodiny s vysokými příjmy, které si mohou nepochybně finančně nákladné hlídání dítěte dovolit.

Dávkami SSP stát zajišťuje redistribuci směrem k rodinám s dětmi a pomáhá jim zmírňovat období dočasného snížení příjmů zejména v raném věku dětí, proto se budu v další kapitole věnovat sociální politice státu. Jelikož praktická část práce úzce souvisí s rodinným životem, seznámím také se stavem, v jakém se současná česká rodina nachází.

2 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU A RODINA

„Rodina odedávna a především existuje proto, aby lidé mohli náležitě pečovat o své děti.“ Rodina je mimo jiné „základní jednotkou každé lidské společnosti“. *„Propojuje generace, vytváří mezi nimi kontinuitu a pouta solidarity“* (Matoušek, 1997, s. 8).

Rodičovství je podle Možného (2006, s. 19) „organizačním principem životního cyklu rodiny“. *„V tradiční společnosti bylo tou nejpřirozenější věcí na světě.“* V současnosti se však přirozený úděl mateřství pro většinu žen změnil v „akt vědomé volby“. Změny ve vztahu k rodičovství a možnost je účinně plánovat i vyloučit se promítly i dovnitř rodiny (Možný, 2006, s. 146-147). Česká republika (dále jen „ČR“) se dlouhodobě v Evropské unii (dále jen „EU“) řadí mezi země s nejnižší úrovní plodnosti, která má za následek stárnutí populace. Podle Maškové tyto demografické změny odrážejí proměny české rodiny a pluralizaci rodinných forem a jsou také reakcí na změny ekonomických a sociálních podmínek (Potůček, Mašková, 2009, s. 84-87). Roste počet neúplných rodin a dětí narozených mimo manželství, rozvodovost je stále vysoká, rozpadá se vícegenerační rodina. Rodiny s dětmi, zejména osamělé matky, jsou ohroženy chudobou. Pokles plodnosti a procesy proměny rodiny mají vliv na veřejné finance, jsou proto výzvou pro sociální politiku státu. Sirovátka (2006, s. 87) má za to, že veřejná politika může ovlivňováním podmínek života rozšiřovat prostor pro individuální volby a životní příležitosti všech členů rodin, a to v zaměstnání i v rodinném životě současně.

2.1 Rodina a její proměny

V posledních desetiletích se v evropských zemích změnila sama rodina jako sociální instituce. Také v české společnosti se proměnila nejen podoba rodiny, ale také její dosavadní koncept. Změny se týkají funkcí rodiny, uspořádání vztahů uvnitř ní, stability partnerských svazků, dochází k oslabování vnitřní koheze rodin, ke snižování její vnitřní solidarity a vzájemné pomoci (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 30).

2.1.1 Mimomanželské formy partnerství, neúplná rodina

Mění se pohled společnosti na manželství, projevující se neochotou mužů i žen přijímat trvalejší vzájemné závazky. Tradiční model rodiny založený na manželství ustupuje a zvyšuje se počet nesezdaných párů, tedy i počet dětí narozených mimo manželství. V důsledku snižující se stability vztahů mezi partnery narůstá počet rozvodů manželství i rozchodů nesezdaných párů, tím roste i počet domácností jednoho rodiče. Většinou se jedná o ženy, které samy pečují o děti, tudíž mají menší šanci na sladění péče a zaměstnání bez pomoci širší rodiny, státu či zaměstnavatele (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 33-36). Proto je počet nezaměstnaných matek v neúplných rodinách dvakrát vyšší než matek v úplných rodinách (Jirásková, 2013, s. 8).

2.1.2 Dvoukariérová rodina

Z důvodu zvyšování životních nákladů roste závislost rodin na výdělku obou partnerů. Změny ve struktuře domácností doprovázené změnami spotřeby a životního stylu v kombinaci se snahou žen o emancipaci mají za následek růst zaměstnanosti žen. Pracují-li oba rodiče, nemohou se věnovat výlučně péči o děti. Vzniká tak napětí při střetu rodinných a pracovních povinností nebo volbě mezi pracovní kariérou a rodičovstvím. V dvoukariérových rodinách jsou tlaku vystaveny zejména ženy, které po narození dítěte přerušují kontakt se svou profesí (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 31-32).

2.1.3 Rodinná solidarita

Solidarita je významným prvkem každodenního života rodiny, zejména je důležitá mezigenerační solidarita. Snižování početnosti rodin, růst významu aktivit mimo rodinu i větší prostorová oddělenost jednotlivých členů širších rodin omezují možnosti rodinné solidarity. Hovoří se o tzv. sendvičové generaci, kdy dochází k tomu, že rodiče malých dětí se musí současně starat i o své rodiče. Slábne jak finanční, tak i časový potenciál rodinné solidarity, kdy velkou roli hraje zaměstnání obou partnerů či profesní život prarodičů,

kteří nemají prostor k přejímání rodičovských povinností svých dětí. Ve stále větším rozsahu nahrazuje solidaritu svou intervencí sociální stát, a to finančními prostředky a službami (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 38).

2.2 Sociální politika státu a její role

Opatření sociální politiky mohou usměrňovat sociální procesy a iniciovat společenské změny nebo jim naopak bránit. Jednou z rolí sociálního státu v současné době je mimo jiné dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Otázka sladění rodiny a zaměstnání je považována nejen za problém individuální, ale také veřejný. Cílem rodinné politiky je vytvářet svými opatřeními prostředí pro balancování těchto dvou sfér. Jedná se zejména o mírnění dopadů mateřství a rodičovství na zaměstnanost a zaměstnatelnost pracovníků, kteří mají rodinu a děti (Valentová in Sirovátka, 2006, s. 166). Špidla potvrzuje, že dosažení rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinou a vytvoření lepších podmínek pro dosahování rovných příležitostí mužů a žen je také jednou z hlavních priorit sociální politiky EU (Špidla in Křížková et al., 2008, s. 12-13).

V oblasti sociální a rodinné politiky je ČR obvykle řazena do skupiny zemí střední a východní Evropy, jejichž sociální politiky jsou klasifikovány do jednoho „postkomunistického“ typu, který je charakterizován nízkými sociálními dávkami, dominancí systému sociálního pojištění a širokým pokrytím populace (Chaloupková et al., 2010, s. 82).

Sirovátka a Bartáková jsou toho názoru, že zařadit ČR do určité typologie není snadné. Soudí, že v ČR i v jiných postkomunistických zemích je možno sledovat příklon k tradičním hodnotám, nižší míru podpory genderové rovnosti než v zemích EU i menší podporu zapojení matek malých dětí do zaměstnání. Uvádějí, že studie poukazují na společný trend „refamilializace“ či „rodově zatížený implicitní familialismus“. Podle nich se tento trend etabloval už v době socialismu, kdy došlo k přesunu odpovědnosti ze státu zpět na rodinu. V roce 1990, kdy bylo prodlouženo období poskytování rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte a následně v roce 1995 do čtyř let věku dítěte, a to při současném omezení možností

institucionální péče o tyto děti, byl tento model podstatně posílen. Rozdíl oproti době před rokem 1989 spatřují v tom, že tento model v době socialismu bez velkých problémů fungoval – existovala jistota dostupných pracovních míst po návratu z rodičovské dovolené, zatímco po roce 1989 se podmínky na trhu práce výrazně zhoršily (Sirovátka a Bartáková in Sirovátka, Hora, 2008, s. 66-67). Sirovátka (2006, s. 96-97) vysvětluje použití kategorie implicitního familialismu, jelikož je charakterizován převážně akcentem na dávky (z větší části testované) a zavedením dlouhé rodičovské dovolené, přitom však vysokou zaměstnaností žen. Zároveň ho označuje jako „familialismus s rodovou nerovností“, neboť podle něj postrádá pobídky ke sdílení péče oběma partnery, přestože legislativa umožňuje střídání rodičů v době rodičovské dovolené.

Tomešová Bartáková (2009, s. 47) usuzuje, že podle typologie Sigrid Leitnerové, která se zabývala režimy sociálního státu a charakterizovala čtyři typy familialismu, implicitní familialismus „*rodinu aktivně nepodporuje v jejích pečovatelských povinnostech. Rodina se tak stává primárním zdrojem péče, jelikož alternativy neexistují. Implicitně tedy stát spoléhá na rodinu*“.

Následující kapitola se bude týkat sladění rodinného a pracovního života. Nejprve se zmíním o determinantách, které mají vliv na uspořádání sféry zaměstnání a rodiny, poté se budu věnovat podmínkám rodičovství na českém trhu práce. Jelikož téma harmonizace úzce souvisí s uspořádáním rolí v rodině, popíši genderové uspořádání české společnosti a objasním, jak probíhá dělba práce mezi rodiči. Dále se zaměřím na specifické postavení českých žen na trhu práce včetně problémů, které je mohou zasahovat, jako je diskriminace, řetězení krátkodobých brigádnických úvazků či samozivitelství. Na závěr shrnu dosud známé strategie rodičů při řešení otázky sladění rodinného a pracovního života.

3 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

Pro naprostou většinu lidí představují rodina a práce dvě nejdůležitější životní hodnoty. V různých etapách životního cyklu dochází ke konfrontaci těchto dvou hodnot a následně ke změnám v hodnotových orientacích. Kuchařová a Haberlová uvádějí, že z empirických sond realizovaných v roce 2006 v rámci výzkumného projektu „*Rodina, zaměstnání, vzdělání*“ vyplývá, že práce chápaná jako zdroj příjmu či prostor pro seberealizaci zaujímá první místo v žebříčku hodnot pouze v období před založením rodiny, tedy u osob bezdětných. Po narození dětí, zejména ve fázi raného rodičovství, se však význam práce oslabuje a do popředí se dostává rodina a děti (Kuchařová a Haberlová in Sirovátka, Hora, 2008, s. 43).

Hodnotové preference se odrážejí také ve strategiích mužů a žen, neboť při rozhodování v klíčových životních situacích berou v úvahu dopad těchto rozhodnutí na jejich životní podmínky v následujících fázích rodinného cyklu – např. co se týče příjmů, vztahů v rodině, způsobu života (Kuchařová a Haberlová in Sirovátka, Hora, 2008, s. 40). V souvislosti s problémem sladování práce a rodiny hraje důležitou roli i vliv genderového uspořádání.

3.1 Determinanty v rozhodování při řešení vztahu rodiny a zaměstnání

Každá životní etapa má specifické biografické preference, přání, požadavky, potřeby, cíle a jedinec se rozhoduje podle hodnotového zaměření, racionálních úvah i aktuálních životních okolností, které jsou určeny historicky, strukturálně či institucionálně. Kuchařová a Haberlová rozdělují determinanty chování v přechodových životních situacích na dvě skupiny (Kuchařová a Haberlová in Sirovátka, Hora, 2008, s. 36-37):

Do první skupiny patří *individuální faktory*, které vycházejí z bezprostřední aktuální situace jedince v době rozhodování a z propojenosti volby s jeho předchozí životní dráhou. Jsou tvořeny subjektivními faktory – zejména hodnotovými orientacemi, aspiracemi, preferencemi jedince, a objektivními faktory, tj. aktuálními podmínkami v rodinném zázemí.

Do druhé skupiny patří *externí faktory*, jako jsou historické a společensko-politické okolnosti spolu s institucionálním a hodnotově normativním systémem společnosti.

Období péče o děti je také jednou z životních etap a je spjato s řešením vztahu rodiny a zaměstnání. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že volby rodičů mezi rodinou a zaměstnáním jsou ovlivněny nejen subjektivním vnímáním hodnot a osobními preferencemi. Významně je ovlivňuje genderové uspořádání společnosti a institucionální faktory, mezi něž patří zejména sociální zákony – především rodinné dávky, pracovní legislativa, a opatření rodinné politiky týkající se mateřské a rodičovské dovolené a dostupnosti péče o děti. Úspěšnost harmonizace rodiny a zaměstnání závisí také na přístupech každého z partnerů a jejich vzájemné konfrontaci.

3.2 Rodičovství na trhu práce

Zvláště rodičovství klade zvýšené nároky na sladění pracovního a rodinného života, přičemž ve větší míře ovlivňuje pracovní uplatnění žen než mužů (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 41-43). Plasová uvádí, že tento názor potvrzuje také řada výzkumů v různých národních kontextech, které ukazují, že situace rodičů pečujících o malé děti, a to zejména žen, na trhu práce je podstatně ztížená oproti bezdětným. Problém nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem označuje jako konflikt, který se objevuje ve všech zemích s různými režimy sociálního státu. Přispěly k němu zvláště změny na současném trhu práce, zejména tlak na flexibilitu pracovní síly, jež kladou na pracovníky vysoké nároky (Plasová in Sirovátka, Hora, 2008, s. 209). Každý rodič by měl mít možnost svobodně se rozhodnout, jak bude kombinovat práci a péči. Jeho volba by neměla být zatížena genderovými stereotypy. Muži a ženy jsou rovnocennými partnery a mají stejné příležitosti aktivně se uplatnit na trhu práce, nicméně v české společnosti přetrvává spíše tradiční rozdělení sfér placené práce a neplacené péče mezi muže a ženy. Křížková a Vohlídalová soudí, že sociální politika je rovněž nakloněna rodinnému modelu muže živitele a ženy pečovatelky. Přestože legislativa umožňuje pečovat o děti i mužům, stále se na péči o děti podílejí

převážně ženy, ať už je důvodem tradiční rozdělení rolí v rodině nebo je důvodem lepší finanční zajištění rodiny mužem (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 35). Významnou roli při návratu rodiče do zaměstnání po rodičovské dovolené hraje vstřícnost zaměstnavatele, zejména to, zda uplatňuje personální politiku s ohledem na sladování práce a rodiny. Nelze opomenout ani možnosti a finanční dostupnost institucionální péče o děti. O těchto dvou důležitých determinantách umožňujících rodičům zapojení do pracovního procesu bude podrobněji popsáno ve čtvrté kapitole.

3.2.1 Genderová nerovnost, rodičovské role, dělba práce

Harmonizace rodiny a práce je komplexním systémem voleb, který zahrnuje rozhodnutí o míře a formě účasti rodičů na trhu práce, rozhodnutí o dělbě pečovatelské a domácí práce, rozhodnutí o způsobu zajištění péče o děti. S tím souvisí volba o uspořádání genderových vztahů mezi rodiči. Podle Sirovátky a Bartákové je uspořádání ovlivňováno jednak faktory kulturními (hodnotovými) a jednak faktory strukturálními a institucionálními včetně role rodinných politik, přičemž mezi výzkumníky není shoda, které z faktorů jsou významnější. Uvádějí, že McDonald považuje za hlavní problém sladění rodiny a zaměstnání nesoulad mezi normami genderové rovnosti převládajícími v institucích (trh práce, vzdělávání) a tradiční dělbou v domácnosti (Sirovátka, Hora, 2008, s. 69-70).

Sirovátka poukazuje na genderové uspořádání v české společnosti, kdy má žena větší odpovědnost za domácnost a péči o děti, je zaměstnána na plný úvazek jako muž, přičemž její zaměstnání a příjem jsou jen doplňkové k příjmu a zaměstnání muže, a to zejména v důsledku silné genderové segmentace na trhu práce. Také rozdělení rolí v domácnosti zůstává tradiční – je upřednostněna péče o děti do tří až čtyř let ženou, která na delší dobu přerušuje kariéru (Sirovátka, Hora, 2008, s. 12). Tradiční způsob rozdělení sfér práce a péče je také patrný z výsledků šetření Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“), podle něhož v září 2013 činila míra zaměstnanosti mužů 75,7 % a míra zaměstnanosti žen 59,7 % (ČSÚ, 2013).

Genderově stereotypní rozdělení sfér práce a péče je v naší společnosti podle Maříkové do značné míry podpořeno rodinnou politikou státu, ale projevuje se i snaha o změnu rolí mezi muži a ženami tím, že právní normy umožňují otcům věnovat se péči o děti – čerpat rodičovskou dovolenou i rodičovský příspěvek. Přestože v posledních letech přibývá mužů pečujících o děti a slábne tradiční uspořádání genderových rolí, je stále počet těchto otců nižší než podíl žen. Maříková tvrdí, že dochází k modifikaci podoby rolí, které muž a žena v rámci rodiny zastávají. Zmiňuje se o moderní formě otcovství, jež předpokládá zapojení otce do péče o dítě, případně o domácnost. Avšak na základě svého výzkumu realizovaného v letech 2005-2008 v rodinách, kde pečoval o dítě převážně muž, došla k závěru, že ani zapojení otce do každodenní péče o dítě nevede nutně k redefinici či nové definici maskulinity, k jiné konstrukci jeho genderové identity (Maříková, 2009, s. 90-93). Podle názoru Křížkové a Vohlídalové stát poskytuje velmi nízké rodičovské příspěvky, čímž vědomě nemotivuje otce využít rodičovskou dovolenou, která je tak rezervována pro matky bez ohledu na preference žen a mužů (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 41-42). Špidla poukazuje na průzkum veřejného mínění v rámci EU z roku 2003, který tento fakt potvrzuje, podle něhož 84 % mužů nárok na rodičovskou dovolenou neuplatnilo, a to zejména z obavy z poklesu příjmů a z ohrožení kariéry (Špidla in Křížková, 2008, s. 20). O tom, že se situace ani po letech nezměnila, svědčí i statistika Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) o počtech příjemců rodičovského příspěvku v roce 2012, kdy počet mužů (5,2 tisíc) oproti ženám (301 tisíc) byl výrazně nižší (MPSV, 2013a).

3.3 Postavení ženy na trhu práce

Spolužitelství rodiny dohromady mužem a ženou je podle Křížkové v české společnosti silně zakořeněno. Příčinou participace českých žen na trhu práce nejsou jen existenční důvody, ale také potřeba seberealizace a nezávislosti na příjmu partnera. Ženy většinou pracují na plný úvazek a zároveň na nich leží velká část péče o rodinu (Křížková in Čermáková,

2002, s. 22). Mateřství je podle Valentové důležitým faktorem určujícím postavení žen na trhu práce. Poukazuje na statisticky prokázanou skutečnost, že míra zaměstnanosti žen s rostoucím počtem dětí klesá (Valentová in Sirovátka, 2006, s. 168).

Jelikož v současné době ženy preferují péči o dítě do 3 let jeho věku, míra zaměstnanosti žen pečujících o děti do 3 let je v ČR velmi nízká. Podle dat Evropské komise má ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU největší rozdíl v míře zaměstnanosti žen bez dětí a žen s dětmi do 6 let věku, který činí 41 % (Kalíšková, 2012, s. 9). Dlouhodobé přerušování pracovních kariér z důvodu mateřství znamená podle Tomešové Bartákové pro ženy nevýhodu v přístupu k zaměstnání, platovým podmínkám i kariéře. V tendenci českých žen k prodlužování přerušování pracovních kariér spatřuje reakci na nemožnost zvládat dvojí zatížení, tj. domácnost i práci, současně (Tomešová Bartáková, 2009, s. 110).

3.3.1 Diskriminace

Podle Sirovátky (2006, s. 233-235) jsou ženy oproti mužům na trhu práce ve větší míře postihovány méně stabilním zaměstnáním či zaměstnáním s nižší kvalitou, vyšším rizikem nezaměstnanosti a rizikem ekonomické neaktivity. Bartáková při srovnání postavení českých žen na trhu práce se zeměmi EU poukazuje na vysokou míru *vertikální genderové segregace*, což znamená výrazně nižší platové ohodnocení žen a menší možnosti pracovního postupu oproti mužům (Bartáková in Sirovátka, 2006, s. 206). V této souvislosti je také užíván termín „skleněný strop“, který má původ v kulturně a sociálně předurčených rolích mužů a žen. Tzn., že muži zastávají v zaměstnání častěji řídicí pozici, kdežto ženy mají do nejvyšších pozic výrazně omezený přístup. Jakmile vystoupají do úrovně středního managementu, jejich postup se zastaví. Neviditelná, ale přesto existující bariéra, metaforicky nazývaná „skleněný strop“, jim zabraňuje v kariérním postupu a způsobuje nedostatek kariérních příležitostí. Může se jednat o postoje, chování, organizační kulturu, legislativu, společenské normy (Křížková et al., 2011, s. 23).

Negativní dopad na ženskou pracovní sílu se projevuje také *horizontální genderovou segregací*. Jedná se o rozdělení profesí na mužské a ženské, kdy ženy pracují spíše ve veřejných službách jako je školství, zdravotnictví, sociální služby, obchod, zatímco muži jsou zaměstnaní v technických oborech. Představy o možnostech a schopnostech žen vykonávat určitá zaměstnání či zastávat určitou pozici, založené na genderových stereotypch, Křížková et al. (2011, s. 87, 217) označuje jako jeden z hlavních strukturujících elementů trhu práce. Podle nich jsou genderové nerovnosti a diskriminace žen na českém trhu práce institucionalizovaným fenoménem. Má za to, že zejména dlouhá rodičovská dovolená je v rukou zaměstnavatelů diskriminačním nástrojem.

V souvislosti se vstupem do EU byl s účinností od 01.09.2009 přijat zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství, v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu. Plasová a Válková však vyjadřují pochybnosti o tom, zda je v praxi tento zákon skutečně dodržován, neboť šetření „*Nejistoty na trhu práce*“ z roku 2008 potvrdilo, že ženy jsou častěji než muži odmítnuty ze strany zaměstnavatele z důvodu obavy z časté absence ženy či její neochoty k přesčasové práci (Plasová, Válková in Sirovátka et al., 2009, s. 49).

Jak již bylo uvedeno, péče o dítě a neplacená domácí práce se v ČR týká především žen, proto je díky kulturnímu stereotypu tlak rodinných povinností na jejich postavení na trhu práce mimořádně silný. Navíc je zde nesoulad mezi délkou rodičovského příspěvku a délkou rodičovské dovolené. Rodiči je sice umožněno zůstat s dítětem doma na rodičovském příspěvku až do 4 let věku dítěte, ale není tomu přizpůsobena délka rodičovské dovolené, která trvá jen do 3 let věku dítěte. Pokud se rodič rozhodne pečovat doma o dítě do jeho 4 let, musí se smířit s tím, že po třech letech již není zaměstnavatel povinen mu umožnit návrat do zaměstnání. Obavu z nemožnosti vrátit se na původní pracovní pozici a následně

nezaměstnanosti matky často řeší po třech letech nástupem na další mateřskou dovolenou.

3.3.2 Řetězení krátkodobých brigádnických úvazků

Důsledkem prodlužování ekonomické neaktivity matek je také riziko řetězení krátkodobých brigádnických úvazků, pomocí nichž se matky snaží o návrat do zaměstnání, což má negativní vliv na pracovní dráhy matek a jejich finanční zajištění (Křížková et al., 2011, s. 221).

3.3.3 Samoživitelky

Zaměstnání představuje pro samoživitelky (matky žijící bez partnera) především zajištění finančních prostředků a prostor být nezávislou. Možnosti žen samoživitelek se liší podle jejich pracovního uplatnění a finančního ohodnocení jejich práce. Ženy, které vykonávají vysoce kvalifikovanou i finančně ohodnocenou práci, mají větší šanci kombinovat práci s péčí o dítě, než ty, které mají nízké vzdělání a příjem a již před porodem měly nejisté postavení na trhu práce (Křížková et al., 2011, s. 222). Tyto samoživitelky jsou pak závislé na sociálních dávkách.

3.4 Strategie rodičů při sladování práce a rodiny

Rodinné a pracovní povinnosti se vzájemně ovlivňují a mezi těmito dvěma sférami vzniká napětí, které je tím silnější, čím je pracovní pozice rodiče vyšší. Toto napětí se týká především rozdělení času mezi práci a rodinu. V souvislosti se změnami, jak ve *sféře práce* (růst nároků na výkon zaměstnání a rozsah odpracované pracovní doby, požadavek permanentního vzdělávání), tak ve *sféře rodiny* (menší stabilita rodin, závislost na výdělku obou rodičů, nárůst neúplných rodin, oslabování rodinné solidarity), je sladění rodiny se zaměstnáním v rukou zaměstnanců a jejich rodin, zaměstnavatelů i státu (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 39).

Zaměstnanci - rodiče využívají své vlastní adaptační strategie, které jim umožňují realizovat svobodné volby. Jejich strategie se různí, což je dáno jejich preferencemi, vzděláním či možnostmi pracovního uplatnění. Nejčastěji

ženy přerušují pracovní kariéru na dlouhou dobu a zůstávají s dětmi doma do tří až čtyř let věku nejmladšího dítěte a pak nastupují do zaměstnání na plný úvazek. Často partneři odkládají rodičovství do pozdějšího věku a podřizují ho vlastní pracovní kariéře. Zaměstnání přerušují jen na dobu nezbytně nutnou, neboť dostatečné finanční zajištění jim umožňuje ponechat péči o děti různým soukromým hlídacím službám nebo využívají zařízení institucionální péče. Další možností je rozdělování rolí mezi rodiči, kdy se v péči o děti střídají, a to podle míry své pracovní angažovanosti. Někteří využívají nestandardní pracovní poměry i za cenu nižších příjmů. Možný (2006, s. 196-199) poukazuje na „singles“ jako na nový sociální jev, který se objevuje v posledních desetiletích, jehož příčinou mohou být požadavky na flexibilní pracovní sílu nebo vliv nových šancí na vytváření pohodlného životního stylu bez přejímání odpovědnosti. Narůstá také počet žen, které mají dítě jako neprovdané matky, a očekávají od státu větší podporu. Podle Sirovátky (2006, s. 279) zejména ženy s vysokoškolským vzděláním zvolily strategii mít méně dětí nebo je nemít vůbec.

Vzhledem k situaci na trhu práce a nastavení rodinné politiky, jež jsem v předchozím textu popsala, znamená narození dítěte výrazné snížení příjmu rodiny. Možností, jak lépe finančně zabezpečit rodinu, je časný návrat rodiče do zaměstnání. S návratem vyvstává pro rodiče nutnost zvolit rozsah pracovní doby, organizovat sdílení péče o dítě, případně řešit zajištění péče jinou osobou či zařízením. V následující kapitole se pokusím o výčet možností (nástrojů), které návrat rodičů do zaměstnání mohou usnadňovat.

4 NÁVRAT RODIČE NA TRH PRÁCE

Období návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené a problémy s ním spojené se týkají zejména žen. Z údajů uvedených již v předchozím textu je zřejmé, že je to převážně žena, která dočasně opouští pracovní trh a zůstává s dítětem doma na rodičovském příspěvku, zatímco muž pracuje a živí rodinu. Uhde uvádí, že tento obvyklý způsob řešení je zřejmě reakcí na skutečnost, že v 75 % rodin má muž větší příjem než žena, tudíž její přerušování kariéry rodinu méně finančně zatíží (Uhde in Křížková et al., 2008, s. 154).

4.1 Hlavní faktory působící na chování rodičů

Chování rodičů je, jak bylo výše popsáno, ovlivněno faktory individuálními i externími, které se prolínají. Je výsledkem jednak jejich osobních preferencí, tedy zda upřednostňují dítě před kariérou či naopak, jednak nerovností v rozdělení genderových rolí a zároveň je reakcí na růst ekonomických nákladů. Připomenou dva další důležité faktory, jež nebyly v textu uvedeny.

4.1.1 Vzdělání a pracovní pozice

Vzdělání patří ke klíčovým faktorům. Ovlivňuje život jedince jednak jako externí faktor – možnosti a požadavky vzdělání, jednak jako charakteristika sociálního statusu – dosažené vzdělání a profese (Kuchařová a Haberlová in Sirovátka, Hora, 2008, s. 33-34). Vzdělání hraje významnou roli při návratu matky do zaměstnání. Jeho úroveň ovlivňuje šance pro uplatnění na pracovním trhu. Matky s nižším vzděláním a nedostatkem kvalifikace mohou být více ohroženy nezaměstnaností. Tomešová Bartáková uvádí, že podle zjištění Kuchařové má stupeň dosaženého vzdělání vliv na rychlost návratu na trh práce. Čím vyšší má matka vzdělání, tím kratší dobu zůstává na rodičovské dovolené. Její chování je dáno investicemi do přípravy na povolání, vysokými kvalifikačními nároky profese, či pozicí, kterou si v zaměstnání před nástupem na mateřskou dovolenou vybudovala

(Tomešová Bartáková, 2009, s. 152). Dalším důvodem k brzkému návratu je snaha matky neztratit kontakt s profesí. Nepochybně není pro rodinu zanedbatelná ani výše jejího příjmu.

4.1.2 Příjmová situace

Rodiče na rodičovské dovolené jsou podporováni ze strany státu sociálními dávkami, jejichž výše je jistě velmi pádným důvodem k časnému návratu do zaměstnání. Maximální výše rodičovského příspěvku, tj. 11.500 Kč měsíčně, je totiž podstatně nižší než průměrná měsíční mzda v národním hospodářství v ČR, která činila v 1. pololetí 2013 dle údaje ČSÚ 24.503 Kč (Práce a sociální politika, 2013, s. 7). S ohledem na současnou situaci převážně většiny českých rodin s dětmi, kdy je téměř nutností, aby i žena přispívala do rodinného rozpočtu, je výše dávky nedostačující. V případě, že po dovršení devátého měsíce věku dítěte pobírá rodičovský příspěvek pouze v částce 3.800 Kč měsíčně, výrazně se sníží životní úroveň rodiny. Pakliže se jedná o matku samoživitelku, je ohrožena chudobou a závislá na podpoře státu.

Jak uvádí Tomešová Bartáková (2009, s. 146), za nejlepší ochranu před chudobou a sociálním vyloučením je považováno placené zaměstnání. Proto je možné se domnívat, že stát takovým nastavením dávky vyvíjí tlak na rodiče k dřívějšímu návratu do zaměstnání. Tomuto záměru odpovídají i podmínky nároku na rodičovský příspěvek, které neomezují příjem rodiče a umožňují umístit dítě od 2 let do předškolního zařízení. Kromě finanční podpory rodičů pečujících o děti může podle Maškové slučitelnost pracovních a pečovatelských povinností významně podpořit flexibilita pracovní doby, částečné úvazky, genderově vyrovnané rozdělení rolí v rodině a dostatek a dostupnost služeb péče o děti (Potůček, Mašková, 2009, s. 119). V praxi se však rodiče potýkají s nedostatkem míst v zařízeních péče o děti a soukromá péče je pro většinu z nich finančně nedostupná. Pomoci by mohli zaměstnavatelé, kteří by více uplatňovali rodině přátelskou personální politiku.

4.2 Možnosti podpory návratu rodiče do zaměstnání – nástroje slučitelnosti práce a péče

4.2.1 Zaměstnavatel

V současnosti jsou hlavními požadavky zaměstnavatele efektivita, produktivita a flexibilita zaměstnance, avšak začínají si uvědomovat, že s odchodem pracovníka na rodičovskou dovolenou ztrácejí kvalifikovanou pracovní sílu. Ženy mají často stejné vzdělání jako muži a pokud odcházejí na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel nucen na jejich místo dočasně přijmout jinou osobou, která nemusí mít takovou úroveň pracovních zkušeností. Podle Astrid Lethert studie prokazují, že je pro firmu výhodné uplatňovat rodině vstřícnou personální politiku, neboť je pro firmu finančně efektivní a také zvyšuje motivaci a identifikaci zaměstnanců (Machovcová, 2007, s. 3). Rodině přátelská personální politika spočívá v programu osobnostního rozvoje zaměstnanců (např. umožnění školení ke zvýšení kvalifikace), pracovní kontinuitě s matkami na rodičovské dovolené (např. formou krátkodobé výpomoci za nemocné kolegy), nabídce individuální pracovní doby, provozu podnikové mateřské školy či zajištění osoby pečující o dítě zaměstnance v době pracovní cesty nebo přesčasové práce.

4.2.2 Flexibilní formy pracovních úvazků

Významným nástrojem při sladování pracovních povinností a péče o děti jsou flexibilní pracovní úvazky. Česká legislativa nabízí velké spektrum flexibilních forem pracovních úvazků. Zaměstnanec o ně může požádat, ale není na ně zákonný nárok. Je na zaměstnavateli, na jaké formě se s pracovníkem dohodnou, aby neovlivnila chod organizace. Nejčastěji využívané flexibilní pracovní úvazky (Junová, 2013, s. 81-85):

Pružné rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel určuje základní a volitelné časové úseky pracovní doby. Zaměstnanec je povinen být v základní pracovní době na pracovišti, přičemž si volí začátek a konec pracovní doby podle svých potřeb, a to v rámci pružného dne, týdne nebo měsíce.

Zkrácená pracovní doba

Jde o zkrácení plné čtyřicetihodinové týdenní pracovní doby, nejběžnější je $\frac{1}{2}$ nebo $\frac{3}{4}$, doprovázené odpovídajícím snížením mzdy.

Stlačená pracovní doba

Umožňuje zaměstnanci odpracovat více hodin denně při menším počtu odpracovaných dní při dodržení počtu hodin dle úvazku.

Konto pracovní doby

Umožňuje počet hodin podle smlouvy plnit nerovnoměrně během roku dle potřeb zaměstnavatele. Nesmí být uplatněno, je-li zaměstnavatelem stát, obec, kraj.

Sdílené pracovní místo

Plný pracovní úvazek je pokryt více pracovníky na kratší úvazek.

Práce na dálku nebo z domova

Zaměstnanec pracuje doma (homeworking) nebo na odloučeném pracovišti (teleworking) prostřednictvím informačních technologií.

Flexibilní formy zaměstnávání kladou na zaměstnavatele větší nároky, zejména co se týká administrativy a organizačního řešení, vyžadují individuální přístup. Nelze je využít v každém typu provozu a na všech pozicích (Urbanidesová in Machovcová, 2007, s. 49). Proto jsou většinou zaměstnavateli málo využívány. Nejčastěji je v ČR využívána práce na částečný úvazek. Podle výsledků šetření „Rodina a zaměstnání VI“, v němž byli osloveni rodiče dětí do šesti let, projevilo zájem o částečný úvazek 50 % žen (Plasová, Válková in Sirovátka et al., 2009, s. 63). Přesto ze statistických údajů vyplývá, že ČR patří v EU mezi země s nejnižším podílem zkrácených pracovních úvazků. Na částečný úvazek bylo v roce 2011 v ČR zaměstnáno pouze 5,5 % všech zaměstnaných osob (Eurostat, 2012).

V době rodičovské dovolené mohou rodiče vykonávat samostatnou výdělečnou činnost nebo využít kromě pracovní smlouvy na dobu neurčitou dohody o práci, konané mimo pracovní poměr (Formánková et al., 2011, s. 47):

Dohoda o pracovní činnosti

V pracovní smlouvě je sjednána práce i rozsah pracovní doby, a to na dobu určitou nebo neurčitou. Z příjmu je odváděno sociální a zdravotní pojištění. Smlouvu lze vypovědět i bez udání důvodu, a to s patnáctidenní výpovědní lhůtou.

Dohoda o provedení práce

V pracovní smlouvě je sjednána práce v rozsahu maximálně 300 hodin ročně. Z příjmu se neodvádí žádné pojistné, pokud výše odměny nepřesáhne 10.000 Kč za měsíc, tudíž zaměstnanci nevzniká nárok na dávky sociálního a zdravotního pojištění.

4.2.3 Sdílení péče rodinou

Nejdůležitější podmínkou pro návrat pečujícího rodiče na trh práce je zajištění péče o dítě. Jestliže pečující rodič – zpravidla matka, nastupuje po rodičovské dovolené do zaměstnání, ať už na plný či na částečný úvazek, stává se nutností, aby se do péče o dítě ještě více zapojil druhý rodič – tedy otec, který do té doby rodinu převážně finančně zabezpečoval. Participace otce při péči o dítě může matce výrazně usnadnit zapojení do pracovních povinností a přispět k hladšímu fungování domácnosti.

Díky současnému legislativnímu nastavení čerpání rodičovského příspěvku, které umožňuje rodičům po třech kalendářních měsících se v čerpání vystřídat, nemusí matka ztratit kontakt se svojí profesí. Využitím takového sdílení péče o dítě oběma rodiči se matce zkrátí doba absence v zaměstnání na minimum.

Významnou roli při návratu rodiče do zaměstnání hraje dostupnost péče prarodičů, a to zejména při návratu ve velmi nízkém věku dítěte. Avšak

míra zainteresovanosti prarodičů je v současné době stále více limitována řadou faktorů, zejména jejich ambicemi souvisejícími s prodlužováním věku života a doby jejich ekonomické aktivity (Mareš in Sirovátka, 2006, s. 32). Pokud otec není ochoten nebo mu jeho profese neposkytuje dostatečnou flexibilitu, aby se více podílel na péči o dítě, či jde o samoživitelku, ani nelze očekávat pomoc při péči ze strany prarodičů, je nejčastějším řešením využití institucionální péče o děti mimo domácí prostředí.

4.2.4 Služby péče o děti

Návrat rodiče na trh práce s ohledem na jeho strategii v oblasti sladování profesního a rodinného života usnadňuje také dostupnost služeb péče o děti. Zařízení poskytující nerodinné formy péče jsou v ČR zřizována v souladu se zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“), nebo podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o živnostenském podnikání“), nebo mimo režim uvedených zákonů, a to v souladu s obecně platnými právními předpisy – např. stavebními, požárními, v oblasti hygieny, stravování (MPSV, 2013b).

Typy nerodinné péče o děti do šesti let v ČR (MPSV, 2013c):

- 1.) Klasické formy péče v zařízeních zřizovaných a provozovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, kam patří mateřské školy zapsané ve Školském rejstříku a jesle fungující jako zdravotnická zařízení.
- 2.) Komerční formy péče podle zákona o živnostenském podnikání zřizované a provozované na základě
 - vázané živnosti „*Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu*“, kterou mohou vykonávat pouze pracovníci splňující tuto odbornou způsobilost (např. všeobecná sestra, učitel mateřské školy, chůva pro děti),
 - volné živnosti, obor činnosti č. 72 „*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*“,

kam spadá mimo jiné péče o děti nad 3 roky v soukromých mateřských školách, které nejsou zapsány ve Školském rejstříku.

- volné živnosti, obor činnosti č. 79 „*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*“, kam spadá mimo jiné denní péče o děti od 3 let věku v rodinách a příležitostné krátkodobé hlídání dětí, včetně dětí do 3 let věku.

3.) Nekomerční formy péče zřizované a provozované na základě obecných právních předpisů. Tuto službu komplexně neupravuje žádný právní předpis. Podmínky poskytování péče jsou na provozovateli, který je povinen žádat o stanovisko věcně příslušné orgány. Poskytovateli jsou občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti a zaměstnavatelé. Do této skupiny patří např. mateřská centra, dětské koutky a firemní školky.

Nejčastěji využívaná zařízení poskytující služby péče o děti mimo rodinu:

Jesle

Jsou určeny pro děti od šesti měsíců do tří let, pečují o ně zdravotní sestry. Do konce roku 2013 byly jesle provozovány jako zdravotnická zařízení, od ledna 2014 si mohou zvolit, zda bude jejich provoz pokračovat jako doposud v režimu obecných právních předpisů, či na základě zřízení vázané živnosti. Jesle jsou pro rodiče poměrně finančně nákladné, ceny za péči mimo stravu se pohybují v širokém rozmezí 1.500-5.000 Kč za měsíc, v Praze i více (Palonciová, 2013, s. 142).

Mateřská škola

Poskytují předškolní vzdělávání dětem od 3 do 6 let podle školních (rámcových) vzdělávacích programů vydávaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jsou rozděleny na tři ročníky podle věku dětí. Pokud jsou zapsány do Školského rejstříku, mají nárok na příspěvek ze státního rozpočtu. Většina mateřských škol je veřejných (96 %), 3 % tvoří soukromé mateřské školy a 1 % církevní. Poplatek rodičů za péči ve veřejných mateřských školách je v rozmezí 0-800 Kč měsíčně (Palonciová, 2013, s. 142, 147). Ceny v soukromých školkách jsou smluvní, tudíž příliš

vysoké. Podle ceníku soukromých školek ve Zlíně se poplatek za celodenní docházku pohybuje v rozmezí 4.000-6.500 Kč měsíčně.

V současné době je nedostatečná nabídka služeb péče o děti vážným problémem, který způsobuje nízkou zaměstnanost zejména žen pečujících o děti ve věku do tří let (Paloncyová, 2013, s. 9). Mateřské školy nemají dostatečnou kapacitu. Přednostně přijímají děti do posledního ročníku před zahájením povinné školní docházky, proto řadu dětí musí odmítat. Ve školním roce 2012/2013 nebylo do mateřské školy přijato 58.939 předškoláků (MPSV, 2013d).

Dětská skupina

Za účelem zvýšení participace rodičů s malými dětmi na trhu práce a rozšíření finančně i místně dostupných služeb péče o děti schválila vláda v květnu 2013 návrh zákona *o poskytování péče o dítě v dětské skupině*, který však Poslanecká sněmovna nestihla schválit. Provoz dětské skupiny pilotně spustilo MPSV v budově ministerstva v červenci 2011. Tato nová forma péče, která je určena dětem od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky, je provozována nekomerčně – rodiče hradí dohodnutou částku, maximálně ve výši zřizovacích a provozních nákladů na poskytnutí služby. Pečující osoby musí mít potřebnou kvalifikaci, což zaručí kvalitu služby. Poskytovateli mohou být zaměstnavatelé – fyzické a právnické osoby, organizační složky státu (MPSV, 2013b).

Výčet výše popsanych možností, jak usnadnit rodičům návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené a pomoci jim sladit péči o rodinu s požadavky na pracovním trhu, určitě není vyčerpávající. Nakolik tyto i další možnosti korespondují s reálným chováním rodičů – do jaké míry jsou jimi využívány, snad bude rozkryto až po realizaci průzkumného šetření v rámci praktické části práce. Pokud bychom však očekávali, že vše funguje ideálně, potom by problematika konfliktu mezi prací a péčí nebyla tak často v odborné literatuře zmiňována.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRŮZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Předmětem průzkumu bude přínos dávky SSP rodičovský příspěvek pro rodiče na rodičovské dovolené. Touto dávkou stát podporuje rodiče nejen finančně. Podmínky nároku na dávku umožňují oběma rodičům zapojit se do péče o dítě a také dávají možnost pracovat, aniž by rodič o dávku přišel (kapitola 1.3.3). Teoretická východiska související s obdobím rodičovské dovolené jsem popsala v teoretické části práce.

5.1 Cíl průzkumného šetření

Nekladu si za cíl toto sociálně politické opatření hodnotit, ale zjistit, jak ovlivňuje život a skutečné chování rodičů, ke kterým je směřováno. Cílem šetření je zjistit, zda rodiče využívají koncepci rodičovského příspěvku k brzkému návratu do zaměstnání. Brzkým návratem rozumím nástup rodiče do zaměstnání dříve než ve třech letech věku dítěte.

5.2 Výzkumné otázky

Od požadovaného cíle jsem odvodila výzkumné otázky:

- Jakou rodiče provedli volbu čerpání rodičovského příspěvku?
- Je pro rodiče prioritou kariéra či péče o dítě?
- V jakém věku dítěte se rodiče vrací do zaměstnání?
- Jaké formy péče o děti rodiče upřednostňují?

Z otázek jsem definovala hlavní pojmy, které popisují zkoumaný problém: *volba čerpání rodičovského příspěvku, výše dávky, délka čerpání dávky, věk dítěte, návrat do zaměstnání, pracovní úvazky, služby péče o děti, rodinná solidarita, genderové role, pohlaví, vzdělání.*

Z těchto pojmů lze odvodit znaky (proměnné), které vyjadřují vlastnosti zkoumaného objektu, jsou zjistitelné a je možné zjišťovat jejich vzájemné vztahy.

5.3 Technika sběru dat

Ke sběru dat jsem zvolila písemný způsob dotazování formou standardizovaného dotazníku, který jsem vytvořila na základě výše uvedených výzkumných otázek. K ověření srozumitelnosti dotazníku jsem požádala o jeho vyplnění čtyři rodiče ve svém nejbližším okolí. Na základě jejich připomínek jsem některé otázky před distribucí upravila. Dotazník (příloha č. 1) obsahuje 20 otázek, z nichž je 11 uzavřených, 5 polouzavřených a 4 volné. Otázky jsou zaměřeny z větší části na sledované proměnné, v závěru jsou dotazy na demografické údaje.

5.4 Výběr respondentů a distribuce dotazníků

Výběrové kritérium vyplývá přímo z cíle průzkumného šetření. Výběrovou podmínkou je čerpání rodičovského příspěvku v období po 01.01.2012, tj. od novely zákona o SSP, kdy byly uvolněny zákonné podmínky nároku na tuto dávku. Do cílové skupiny tedy patří rodiče, kteří již čerpání rodičovského příspěvku ukončili, i rodiče, kteří ještě rodičovský příspěvek v době dotazování pobírají. Společné pro obě skupiny rodičů je, že se mohli vrátit do zaměstnání podle vlastního rozhodnutí.

Jelikož uzavřený soubor respondentů není znám, byl k výběru použit účelový výběr, který *„je založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno, a o tom, co je možné pozorovat“* (Disman, 2002, s. 112).

Využila jsem internetovou dotazníkovou službu www.vyplnto.cz, kde jsem umístila dotazník. Jedná se o anketní dotazování, při němž je výběr založen na dobrovolnosti respondentů (Reichel, 2009, s. 124). Oslovila jsem rodiče ve svém okolí, kteří patří k cílové skupině, a požádala je o vyplnění dotazníku. Zároveň jsem ke kontaktování respondentů využila sociální síť, u nichž jsem předpokládala, že je cílová skupina navštěvuje.

Uplatnila jsem techniku sněhové koule, která spočívá v tom, že nás původní informátor nasměruje k dalším členům cílové skupiny (Disman, 2002,

s. 114). V dotazníku jsem požádala rodiče o jeho distribuci mezi okruh jejich známých. Tuto techniku jsem zvolila zejména proto, že patřím ke generaci, která má již děti odrostlé.

Vzhledem k použitému způsobu výběru i postupu sběru dat si nečiním nárok na uplatnění závěrů šetření na širší populaci, ale pouze na ty, kteří vyplnili dotazník. Mám však za to, že jsou pro mě tyto techniky jediným řešením a mohou přinést zajímavé výsledky.

5.5 Stanovení předpokladů

V souladu s vytýčeným cílem, na základě otázek, které vystihují výzkumný problém, znalosti problematiky poskytování rodičovského příspěvku a teoretických poznatků jsem formulovala následující předpoklady:

P1 Rodiče, kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, se vracejí na trh práce dříve než rodiče, kteří volbu provést nemohli.

Volbu rodičovského příspěvku je možné provést pouze za podmínky, že jeden z rodičů je účasten nemocenského pojištění a lze mu k datu narození dítěte stanovit DVZ. Jde tedy o rodiče, který pracoval a má se kam vrátit. Oproti tomu nezaměstnaný rodič musí zaměstnání hledat.

P2 Rodiče podřizují volbu rodičovského příspěvku častěji potřebám dítěte než termínu návratu do zaměstnání.

Všichni rodiče mají při splnění zákonných podmínek nárok na vyčerpání stejné celkové částky rodičovského příspěvku. Provedením volby si rodič určuje, jak dlouho bude dávku čerpat a v jaké výši, přičemž volbu může po třech měsících změnit a tím přizpůsobit aktuálním potřebám rodiny. Záleží na rodiči, zda je pro něj prioritou zaměstnání nebo dítě.

P3 Po návratu do zaměstnání pracuje 90 % rodičů na plný úvazek.

Jak jsem v teoretické části uvedla, nejsou zaměstnavatelé v ČR příliš nakloněni flexibilním pracovním úvazkům, tudíž se domnívám, že zkrácená pracovní doba je využívána minimálně.

P4 Rodiče dětí mladších tří let věku využívají po návratu do zaměstnání častěji pomoc rodiny než institucionální péči.

Z důvodu nízkého věku dítěte se domnívám, že rodiče pokládají za vhodnější, aby péči zajišťovali rodinní příslušníci. Navíc služby péče o děti do tří let jsou finančně nákladné.

5.6 Metodika zpracování dat

Dotazník byl umístěn na internetových stránkách dotazníkové služby www.vyplnto.cz v období od 20.02.2014 do 11.03.2014. Dotazníkové šetření probíhalo anonymně a jeho výsledky jsou k dispozici pouze zadavateli, který k nim má přístup pomocí uživatelského jména a hesla. Dotazník vyplnilo celkem 112 respondentů. Celkový počet 20 otázek nebyl určen pro všechny respondenty, neboť dotazník se na základě určité odpovědi rozděloval.

V dotazníku bylo 5 polouzavřených otázek, které kromě výčtu pevně daných variant odpovědi, z nichž mohl respondent vybrat právě jednu, kterou považuje za adekvátní, umožňovaly vepsat odpověď vlastní. V případě, že se volné odpovědi významově shodovaly s některou z pevně daných variant, pouze byly vyjádřeny jinými slovy, byly k této pevné variantě odpovědi přiřazeny. Pokud se vyskytla shodná vlastní odpověď u více respondentů, byla vytvořena nová varianta odpovědi. Na tuto nově vytvořenou odpověď bude v analýze dotazníku vždy upozorněno.

Možnost vlastní odpovědi dávaly respondentovi také 4 volné otázky. Každá z odpovědí u 4 volných otázek (otázky na věk dítěte nebo výši dávky) byla před vyhodnocením dotazníku přiřazena do nově vytvořených širších kategorií.

5.7 Analýza zjištěných dat

Nejprve seznámím s demografickými údaji o respondentech podle údajů, které do dotazníku vyplnili. Poté provedu rozbor odpovědí na jednotlivé otázky a následně je vyjádřím v grafech.

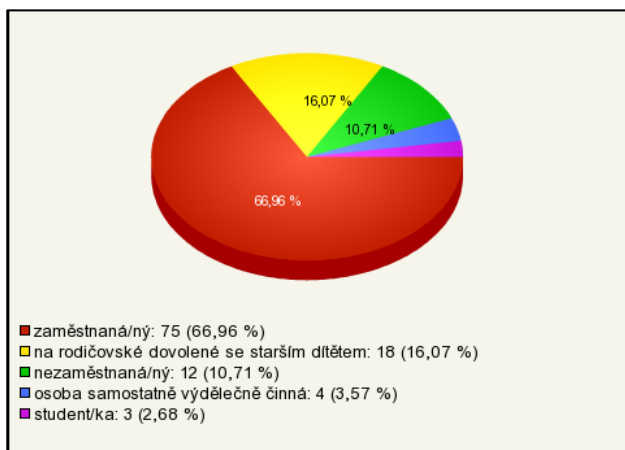
Demografických údajů se týkaly **otázky č. 15-20**. Bylo zjišťováno pohlaví respondenta, jeho věk, nejvyšší dosažené vzdělání, vedení společné domácnosti, počet dětí v domácnosti a velikost obce, v níž rodina žije. Dotazník byl zaměřen na rodiče, kteří pobírali nebo pobírají rodičovský příspěvek. Na dotazník odpovědělo 111 žen a 1 muž. Pohlaví respondentů potvrzuje tradiční uspořádání genderových rolí v české společnosti, kde rodičovská dovolená je doménou žen a muž na rodičovském příspěvku je stále výjimkou. Největší skupinu respondentů tvoří ženy ve věkové kategorii 31-40 let (60 %), druhou skupinou jsou ženy ve věku 26-30 let (34 %). Věkové složení respondentů odpovídá současnému trendu odkládat rodičovství na pozdější dobu (kapitola 3.4). Největší skupinu tvoří ženy s vysokoškolským vzděláním (51 %). Většina respondentů žije ve společné domácnosti s manželem (71 %), s partnerem žije 24 %. Převažují rodiny s jedním nebo dvěma dětmi. Osamělých žen je pouze 5 (4 %), z toho 4 mají jedno dítě, jen jedna má 2 děti, žijí v menší obci a jsou u nich zastoupeny různé kategorie vzdělání. Muž je vyučen/bez maturity a před nástupem na rodičovský příspěvek byl nezaměstnaný. Co se týká velikosti obce/města podle počtu obyvatel, v němž respondenti žijí, jsou jejich počty vcelku rovnoměrně rozptýleny do všech kategorií. Zjištěné údaje jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 Demografické údaje o respondentech

		Věková kategorie					Celkem
		do 20 let	21 - 25 let	26 - 30 let	31 - 40 let	41 - 45 let	
Pohlaví	Muž	0	0	0	1	0	1
	Žena	0	6	38	66	1	111
							112
Rodinný stav	s manželem/manželkou	0	2	22	55	1	80
	s partnerem/partnerkou	0	4	13	10	0	27
	bez partnera/partnerky (osamělý rodič)	0	0	3	2	0	5
							112
Počet obyvatel v obci/městě	0 - 500	0	1	3	1	0	5
	500 - 1.000	0	0	8	13	0	21
	1.000 - 10.000	0	2	11	15	1	29
	10.000 - 50.000	0	2	6	16	0	24
	50.000 - 300.000	0	0	8	19	0	27
	300.000 - 500.000	0	1	2	3	0	6
							112
Počet dětí	1 dítě	0	6	27	18	1	52
	2 dítě	0	0	10	42	0	52
	3 dítě	0	0	1	6	0	7
	4 dítě	0	0	0	1	0	1
Vzdělání	základní	0	0	0	1	0	1
	vyučen/a bez maturity	0	2	5	4	0	11
	vyučen/a s maturitou	0	2	3	2	0	7
	středoškolské	0	2	7	22	1	32
	vyšší odborné	0	0	2	2	0	4
	vysokoškolské	0	0	21	36	0	57
							112

Otázka č. 1 měla ozřejmit situaci rodiče před nástupem na mateřskou dovolenou, zejména skutečnost, zda vykonával výdělečnou činnost. Pokud ano, lze očekávat, že má větší možnost návratu na trh práce ve srovnání s rodičem, který nebyl výdělečně činný a musí si teprve zaměstnání hledat.

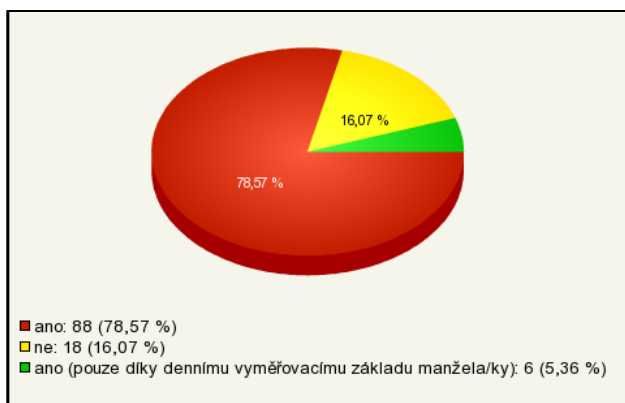
Graf č. 1 Situace rodiče před nástupem na mateřskou dovolenou



Jak ukazuje graf č. 1, nejvíce rodičů bylo před nástupem na mateřskou dovolenou výdělečně činných, ať už jako zaměstnanci (67 %), nebo jako osoby samostatně výdělečně činné (4 %).

Otázky č. 2-5 se týkaly provedení volby rodičovského příspěvku. Důvodem zařazení **otázky č. 2** bylo zjistit, zda mohli rodiče provést volbu rodičovského příspěvku, a rozlišit tak rodiče, kteří volbu provést nemohli a byli nuceni čerpat dávku podle zákona (kapitola 1.3.3).

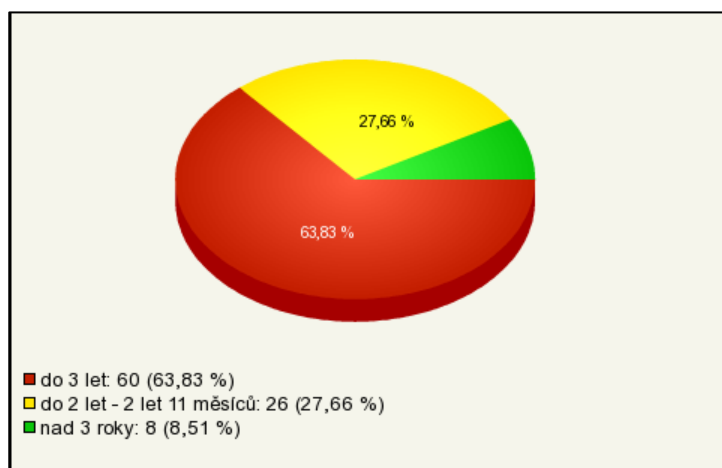
Graf č. 2 Oprávnění k provedení volby rodičovského příspěvku



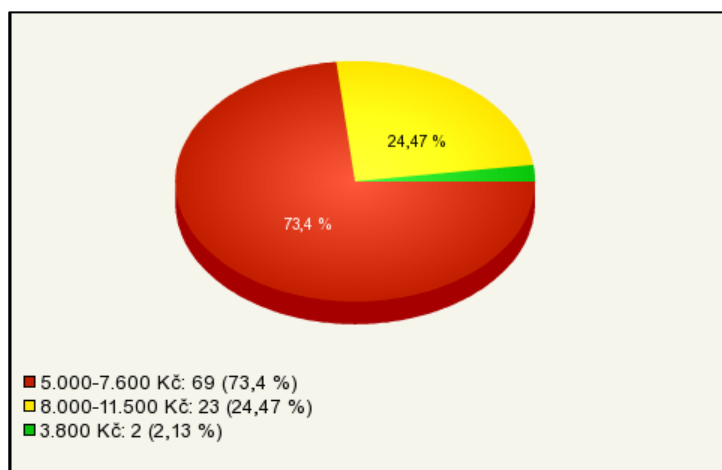
Z celkového počtu bylo jen 16 % rodičů, kteří nemohli provést volbu. Ostatní rodiče (84 %) mohli provést volbu, neboť byli účastni na nemocenském pojištění sami, či druhý rodič.

Otázky č. 3 a 4 zjišťovaly u respondentů, kteří mohli provést volbu, do jakého věku dítěte se rozhodli dávku čerpat a jakou výši zvolili. Odpovědi znázorňují grafy č. 3 a 4.

Graf č. 3 Zvolená délka čerpání rodičovského příspěvku



Graf č. 4 Zvolená výše rodičovského příspěvku

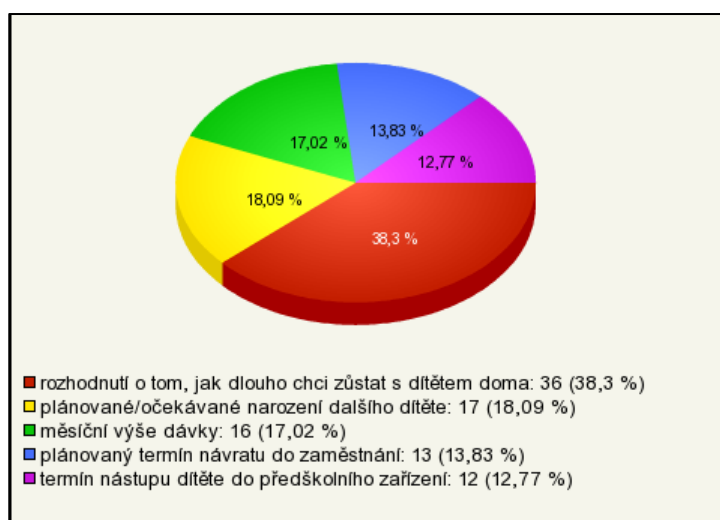


Z výsledných odpovědí na tyto otázky je vidět, že rodiče podle dřívějších zvyklostí stále upřednostňují čerpání dávky do 3 let věku dítěte, což odpovídá délce rodičovské dovolené. Tuto variantu zvolilo 64 % rodičů, necelých 28 % rodičů zvolilo variantu čerpání pod hranicí 3 let věku dítěte

a jen necelých 9 % rodičů chtělo čerpat dávku i po dovršení 3 let věku dítěte. Zvolená výše dávky pak odpovídala délce čerpání. Nejčastěji (73 %) rodiče zvolili vyšší dávky v rozmezí od 5.000 Kč do 7.600 Kč, méně často (25 %) zvolili vyšší měsíční částku, tj. v rozmezí od 8.000 Kč do 11.500 Kč. Pouze 2 rodiče (2 %) zvolili částku 3.800 Kč měsíčně.

Jaký hlavní důvod k takové volbě rodiče měli, bylo šetřeno **otázkou č. 5**. Rodičům bylo dáno celkem 5 možností odpovědí i možnost vlastního vyjádření. Všechny vlastní odpovědi však bylo možné přiřadit k pevně daným možnostem.

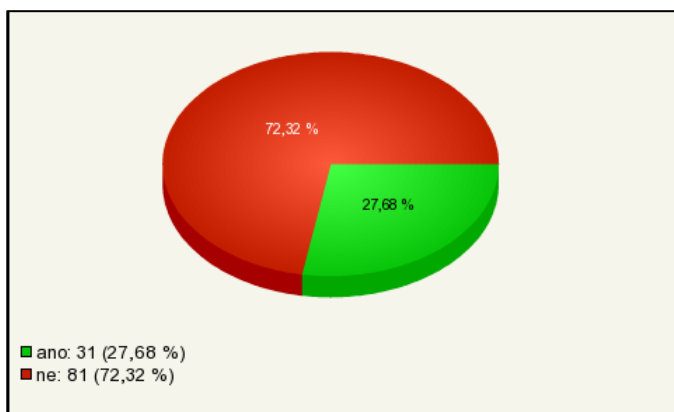
Graf č. 5 Hlavní kritérium k provedení volby rodičovského příspěvku



Jako hlavní důvod označil jeden ze dvou rodičů, kteří zvolili nejnižší výši dávky, tj. 3.800 Kč, rozhodnutí o tom, jak dlouho chce zůstat s dítětem doma, a druhý z rodičů uvedl termín nástupu dítěte do předškolního zařízení. Tito dva rodiče nepochybně využili možnost danou zákonem a přizpůsobili volbu svým aktuálním potřebám. Překvapivě největší část rodičů (38 %) označila jako hlavní důvod volby rozhodnutí, jak dlouho chtějí zůstat s dítětem doma. Ostatní možnosti byly mezi rodiče rovnoměrně rozděleny – 18 % plánuje narození dalšího dítěte, na třetím místě byla rozhodující výše dávky (17 %), termín návratu do zaměstnání (14 %) či nástupu dítěte do předškolního zařízení (13 %) byl na posledním místě.

Otázky č. 6, 7, 9 a 10 sledovaly okolnosti návratu rodiče do zaměstnání. **Otázky č. 6 a 7** zjišťovaly, zda se rodiče vrátili na trh práce a od jakého věku dítěte.

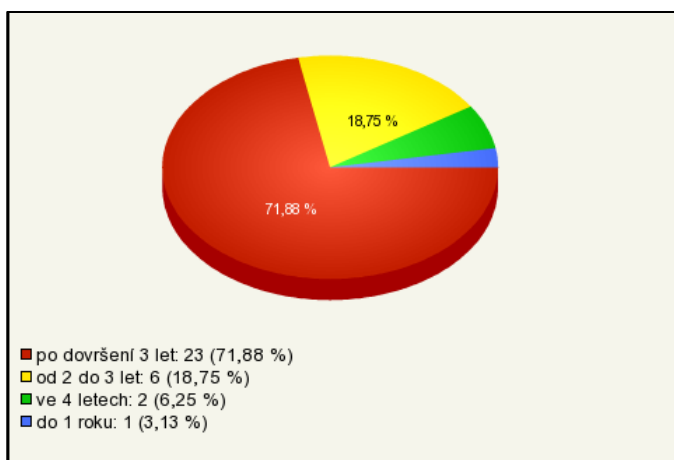
Graf č. 6 Návrat rodiče do zaměstnání



Z grafu č. 6 lze vyčíst, že počet rodičů, kteří začali pracovat, tj. 31 respondentů (28 %), je výrazně nižší, než počet rodičů, kteří se do zaměstnání nevrátili, tj. 81 respondentů (72 %).

Stejně jako u dotazu na volbu délky čerpání dávky i zde na otázku, v jakém věku dítěte se rodiče vrátili do zaměstnání, nejčastější odpověď byla „po dovršení 3 let“, a to u 22 respondentů (72 %). Před dovršením 3 let věku se vrátilo 7 rodičů (22 %) a ve 4 letech 2 rodiče (6 %). Odpovědi znázorňuje graf č. 7.

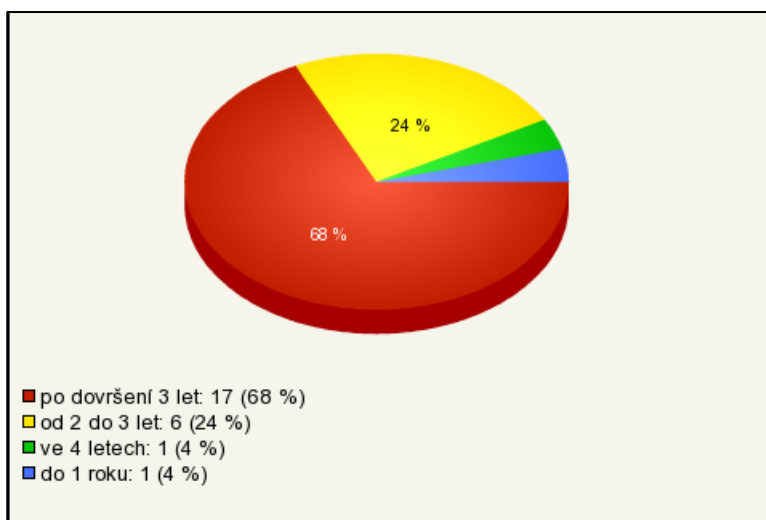
Graf č. 7 Věk dítěte při návratu rodiče do zaměstnání



Ve skupině rodičů, kteří se vrátili na trh práce, jsem sledovala, v jakém věku dítěte se vraceli rodiče, kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, a rodiče, kteří ji provést nemohli.

Z grafu č. 2 lze vyčíst, že volbu rodičovského příspěvku mohlo provést 94 rodičů. Z tohoto celkového počtu nastoupilo do zaměstnání 25 rodičů (27 %). Z grafu č. 8 vyplývá, že 17 rodičů (68 %) nastoupilo po dovršení 3 let věku dítěte, 6 rodičů (24 %) v rozmezí věku od 2 do 3 let, ve 4 letech i do 1 roku věku dítěte se vrátil pouze jeden rodič (4 %).

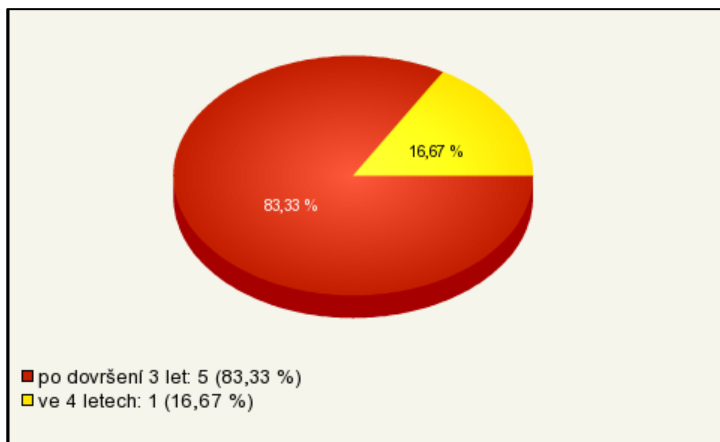
Graf č. 8 Věk dítěte při nástupu rodiče do zaměstnání, který mohl provést volbu rodičovského příspěvku



Podle grafu č. 2 nemohlo volbu rodičovského příspěvku provést celkem 18 rodičů. Z tohoto počtu 6 rodičů (33 %) nastoupilo do zaměstnání. Většina z nich, tj. 5 rodičů (83 %), nastoupila po dovršení 3 let věku dítěte, pouze jeden rodič (17 %) nastoupil ve 4 letech věku dítěte (graf č. 9).

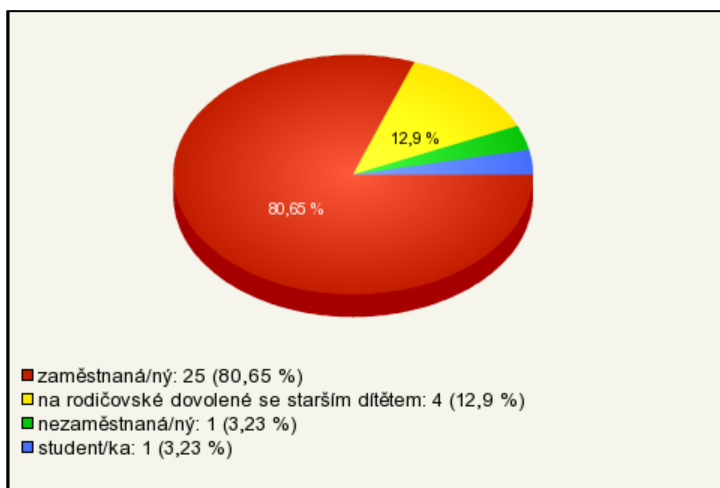
Z grafů č. 8 a 9 lze odvodit, že rodiče, kteří nemohli provést volbu rodičovského příspěvku, se vraceli na trh práce v pozdějším věku dítěte.

Graf č. 9 Věk dítěte při nástupu rodiče do zaměstnání, který nemohl provést volbu rodičovského příspěvku



Zda měla výdělečná činnost před nástupem na mateřskou dovolenou vliv na návrat rodiče na trh práce, znázorňuje graf č. 10.

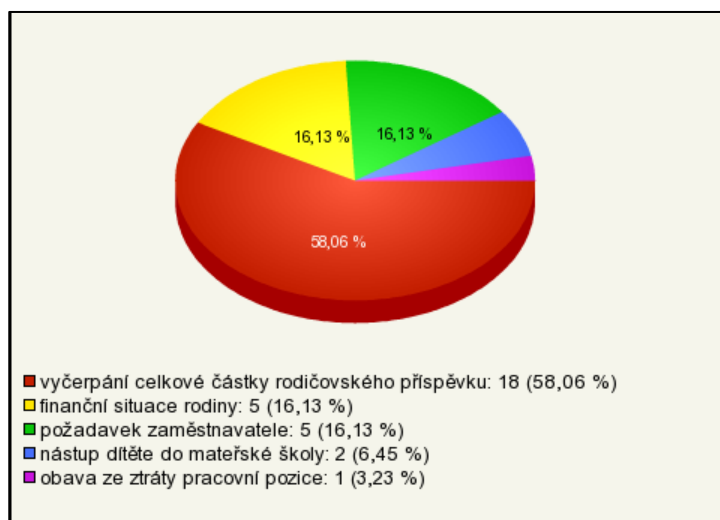
Graf č. 10 Vliv předchozího pracovního poměru na návrat do zaměstnání



Z celkového počtu 31 rodičů, kteří se vrátili do zaměstnání, je 25 rodičů (81 %), kteří před nástupem na mateřskou dovolenou byli zaměstnaní. Z tohoto výsledku lze usuzovat, že má předchozí zaměstnanecký poměr zásadní vliv na návrat na trh práce. Je zajímavé, že se nevrátila žádná z osob samostatně výdělečně činných, u nichž by se to dalo očekávat.

Ke zjištění hlavního důvodu nástupu rodiče do zaměstnání byla zařazena **otázka č. 9**, v níž byly pracujícím rodičům nabídnuty 4 pevné možnosti odpovědi i možnost vlastního vyjádření. Převážná část vlastních odpovědí byla přiřazena k daným možnostem, přičemž pod odpověď „požadavek zaměstnavatele“ byly přiřazeny i odpovědi typu „nabídka práce“. Na základě odpovědí byla nově přidána pátá odpověď „nástup dítěte do mateřské školy“.

Graf č. 11 Hlavní důvod nástupu rodiče do zaměstnání

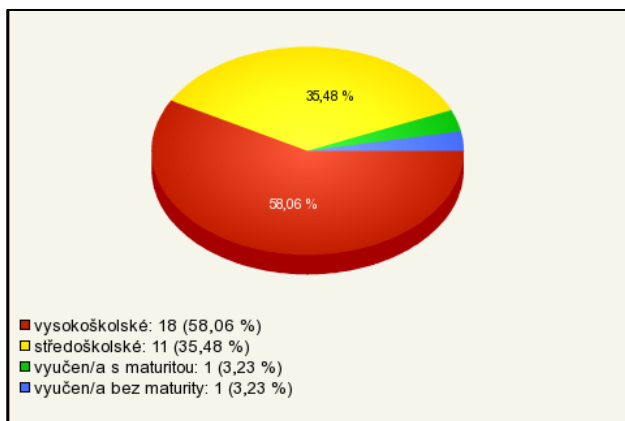


Vyčerpání celkové částky rodičovského příspěvku, tedy ukončení dávky, bylo hlavním důvodem nástupu do zaměstnání u 18 dotazovaných (58 %). Otázkou je, zda byl tento důvod ze strany rodičů chápán jako nutnost nebo výsledek jejich volby. Po prozkoumání odpovědí těchto rodičů, jsem zjistila, že si termín návratu zvolili sami provedením volby rodičovského příspěvku. Z finančních důvodů se vrátilo do zaměstnání 5 dotazovaných (16 %). Stejný počet rodičů uvedl jako důvod požadavek zaměstnavatele či pracovní nabídku. Termínem nástupu dítěte do mateřské školy byli ovlivněni jen 2 rodiče (7 %), což je docela málo, vzhledem k současnému nedostatku míst v předškolních zařízeních a jejich výběrovým kritériím. Pouze jediný rodič uvedl jako důvod obavu ze ztráty pracovní pozice.

Porovnála jsem odpovědi na otázku č. 6, která se týkala návratu do zaměstnání, s otázkou č. 18, týkající se dosaženého vzdělání respondentů,

abych zjistila, zda měla výše dosaženého vzdělání vliv na návrat rodiče na trh práce.

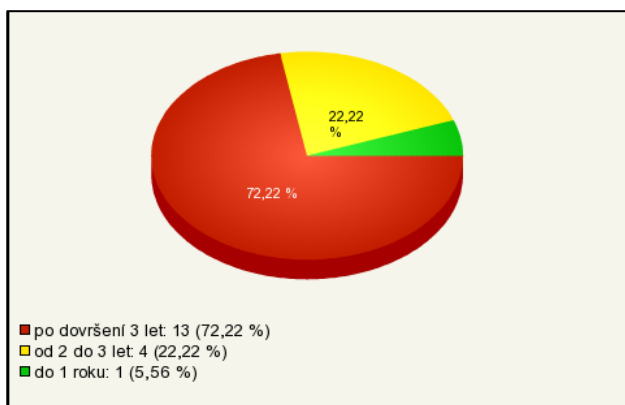
Graf č. 12 Vliv výše dosaženého vzdělání na návrat rodiče na trh práce



Jak už bylo uvedeno, na trh práce se vrátilo 31 rodičů. Z grafu č. 12 vyplývá, že 18 rodičů (58 %) má vysokoškolské vzdělání a 11 rodičů (35 %) má středoškolské vzdělání, pouze dva rodiče jsou vyučeni. Je tedy možné z výsledku usuzovat, že výše dosaženého vzdělání má důležitou roli při návratu do zaměstnání (kapitola 4.4.1).

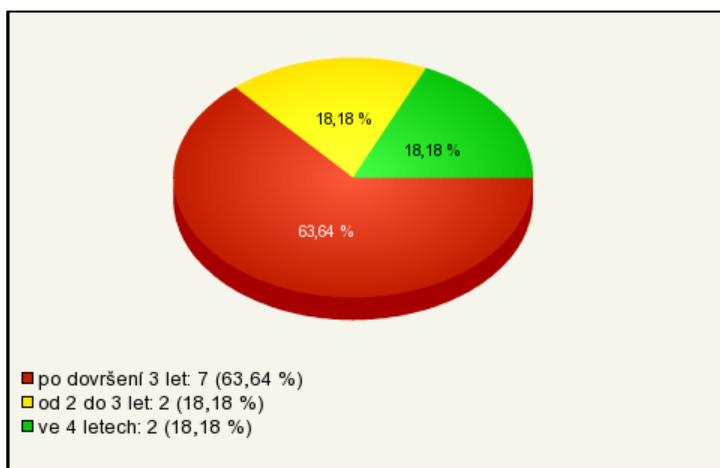
Dále mě zajímalo, v souladu s cílem šetření, zda dosažená výše vzdělání má vliv na to, v jakém věku dítěte se matka vrací do zaměstnání. V následujících grafech č. 13 a 14 budou postupně znázorněny odpovědi rodičů s vysokoškolským a poté středoškolským vzděláním.

Graf č. 13 Vysokoškolské vzdělání a věk dítěte při návratu rodiče na trh práce



Pokud sledujeme věk dítěte při návratu do zaměstnání u celkem 18 vysokoškolaček (respondenty byly pouze ženy), zjišťujeme, že 13 z nich (72 %) se vrátilo po dovršení 3 let věku dítěte. Pouze 5 z nich (28 %) se vrátilo dříve.

Graf č. 14 Středoškolské vzdělání a věk dítěte při návratu rodiče na trh práce



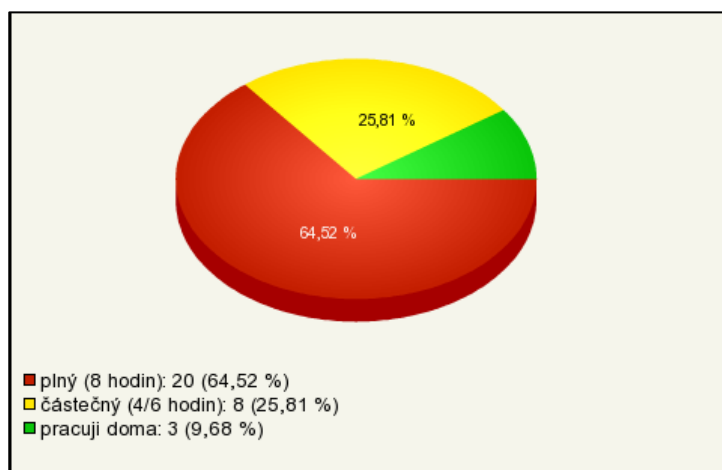
Z grafu č. 14 vyplývá, že z celkového počtu 11 středoškolaček (respondenty byly pouze ženy) se 7 matek (64 %) vrátilo po dovršení 3 let věku dítěte a 2 matky (18 %) až ve 4 letech věku dítěte. Pouze 2 matky (18 %) se vrátily dříve.

Oba rodiče, kteří jsou vyučení, se vrátili do zaměstnání po dovršení 3 let věku dítěte, což není třeba graficky znázornit.

Jelikož ve všech třech skupinách různého stupně dosaženého vzdělání se více než polovina rodičů vrátila na trh práce po dovršení 3 let věku dítěte, nelze z toho jednoznačně odvodit, že vysokoškolsky vzdělání rodiče mají větší snahu vracet se na trh práce dříve než rodiče se středoškolským či nižším vzděláním. Je ale pravdou, že ve skupině vysokoškolaček (28 %) i ve skupině středoškolaček (18 %) byly matky, které se vrátily před dovršením 3 let věku dítěte, kdežto ve skupině vyučených takový rodič nebyl.

Typy pracovních úvazků po návratu do zaměstnání byly zjišťovány **otázkou č. 10**. Rodičům byly nabídnuty 3 odpovědi a možnost vlastního vyjádření. Vlastní odpovědi však obsahově odpovídaly pevným možnostem, proto k nim byly přiřazeny.

Graf č. 15 Pracovní úvazky



Podle získaných odpovědí lze konstatovat, že flexibilní pracovní úvazky nejsou často využívány. Převážná část rodičů (64 %) pracuje na plný úvazek, 26 % rodičů pracuje na částečný úvazek a 10 % pracuje doma.

Otázka č. 11 byla určena rodičům, kteří se na trh práce nevrátili. Jejím prostřednictvím bylo šetřeno, co je hlavním důvodem rodičů k neúčasti na pracovním trhu, tj. setrvání v domácnosti. Rodičům bylo nabídnuto 5 pevných odpovědí a možnost vlastního vyjádření. Podle vlastních odpovědí byly přidány další 3 nové typy odpovědi: „studuji“, „očekávám narození dalšího dítěte“ a „dítě je mladší 1 roku“.

Jak graf č. 16 znázorňuje, 63 % rodičů se chce věnovat dítěti, kterému dává přednost před prací. Na druhém místě, ale již s nízkým procentuálním obsazením, je hlavním důvodem neúčasti na pracovním trhu nenalezení zaměstnání (11 %). Tento důvod označil také jediný muž, který se dotazníkového šetření zúčastnil. Podobným důvodem je výpověď od zaměstnavatele, kterou dostalo 7 % dotazovaných a nevyhovující pracovní doba nabídnutá zaměstnavatelem (3 %). Další skupinou jsou rodiče, kteří

zůstávají v domácnosti z důvodu očekávání narození dalšího dítěte (7 %). Problém se zajištěním hlídání dítěte má 5 % dotazovaných. Z pochopitelných důvodů 3 % rodičů nepracují, neboť jejich dítě je příliš malé na to, aby se mohli vrátit do práce, a jedna matka studuje.

Graf č. 16 Hlavní důvod neúčasti rodiče na pracovním trhu



Otázky č. 8, 12, 13 a 14 byly zaměřeny na využívání služeb péče o dítě.

Otázka č. 8 byla určena rodičům, kteří se vrátili do zaměstnání, a měla prověřit, kdo se podílí na péči o dítě, pokud rodič pracuje. Rodič mohl vybrat jednu z pěti pevných odpovědí.

Graf č. 17 Zajištění péče o dítě po nástupu rodiče do zaměstnání



Typ odpovědi „jinou osobou“ nevyplnil žádný z rodičů, což znamená, že sousedská výpomoc mezi rodiči na rodičovské dovolené zřejmě není využívána. Převážná většina rodičů (81 %) odpověděla, že dítě chodí do předškolního zařízení. Jiným rodinným příslušníkem byla zajištěna péče pouze v 10 % dotazovaných. Toto velmi nízké číslo potvrzuje současný problém nedostupnosti prarodičů, kteří jsou většinou ještě ekonomicky aktivní, proto se nemohou tolik vnoučatům věnovat (kapitola 4.2.3). Pouze v 6 % zajišťuje péči o dítě druhý rodič, což opět dokladuje tradiční uspořádání genderových rolí, zejména když si uvědomíme, že na otázku odpovídaly ženy. Jen jediná pracující matka (jedná se o osamělou matku) nevyužívá služeb péče o dítě a pečuje o něj sama, neboť má tu výhodu, že jí zaměstnavatel umožnil pracovat doma.

Mezi respondenty bylo 5 osamělých matek. Při bližším prozkoumání jejich odpovědí jsem zjistila, že 4 mohly provést volbu rodičovského příspěvku a pro 2 z nich byla ze zřejmých důvodů hlavním kritériem volby výše dávky. Na trh práce se 4 z nich (80 %) nevrátily, o jedné pracující matce jsem psala výše. Jako důvod setrvání doma 2 uvedly, že dávají přednost péči o dítě, jedna dostala od zaměstnavatele výpověď a jedna nemá zajištěno hlídání.

Jestliže je cílem práce sledovat brzký návrat rodiče na trh práce, tedy návrat před dovršením 3 let věku dítěte, zajímá mne, jak rodiče zajistili péči o tak malé dítě. Výsledky odpovědí těchto rodičů znázorňuje graf č. 18.

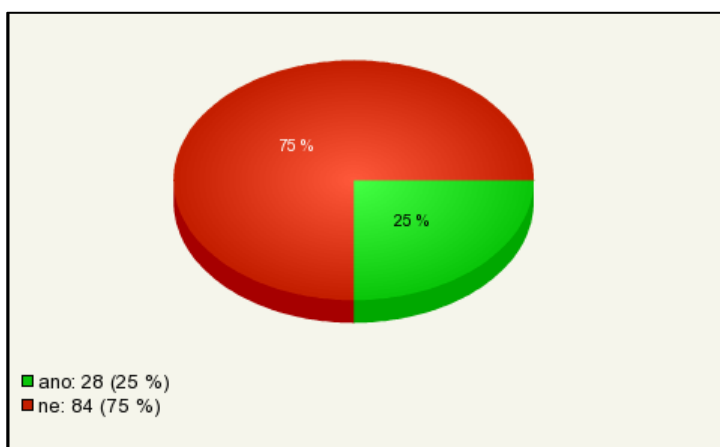
Jak ukazuje graf č. 7, na trh práce se vrátilo celkem 31 rodičů, z nichž 7 rodičů se vrátilo před dovršením 3 let věku dítěte. Z grafu č. 18 vyplývá, že 4 rodiče (57 %) využívají jesle, mateřskou školu nebo jiné předškolní zařízení a další tři možnosti využívá vždy jen jeden rodič: jeden rodič zajistil péči rodinným příslušníkem, v jednom případě se rodiče v péči střídají a v jednom případě pečuje o dítě sama matka.

Graf č. 18 Péče o dítě mladší tří let věku po návratu rodiče na trh práce



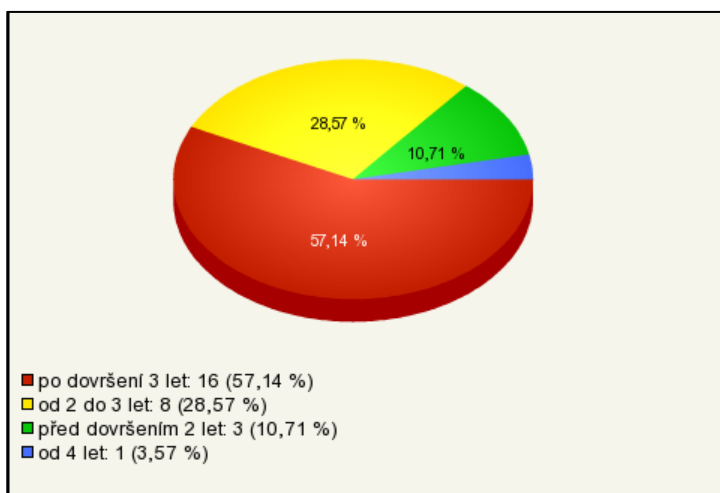
Otázky č. 12 a 13 zjišťovaly, zda a od jakého věku dítěte rodiče využívají služeb péče o děti. Odpovědi znázorňují grafy č. 19 a 20.

Graf č. 19 Využití služeb péče o dítě



Služby péče o dítě nejsou rodiči často využívány – celých 75 % všech dotazovaných je nevyužívá. Srovnáme-li graf č. 19 s grafem č. 6, který ukazuje, že 72 % respondentů nepracuje a 28 % se vrátilo do zaměstnání, vidíme, že služby péče o děti využívají zejména pracující rodiče.

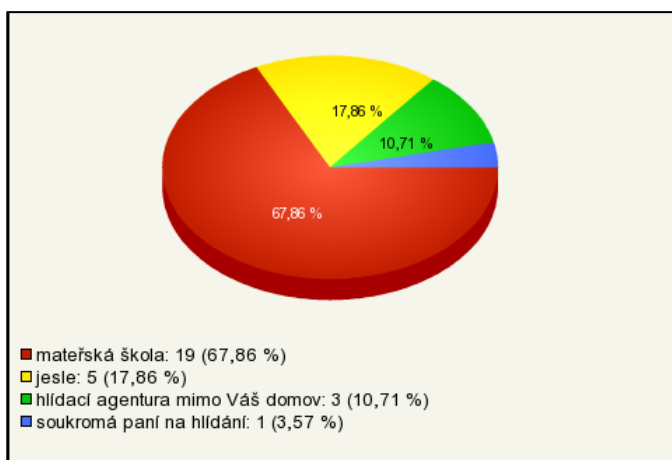
Graf č. 20 Věk dítěte, od něhož je péče zajištěna službami



Graf č. 20 ukazuje, že 57 % respondentů využívá péči mimo rodinu od 3 let věku dítěte. Rodiče dětí ve věku od 2 do 3 let využívají tyto služby méně často (28 %) a rodiče dětí mladších 2 let využívají služby jen z 11 %. Pouze jedno dítě nastoupilo do mateřské školy až ve čtyřech letech, neboť jeho matka je v domácnosti.

V otázce č. 14 byli rodiče tázáni, jaké služby péče o dítě využívají nejčastěji. Rodičům byly dány 4 možnosti odpovědi a možnost vlastního vyjádření. Vlastní odpovědi typu „soukromá miniškola“ byly přiřazeny k odpovědi „hlídací agentura mimo Váš domov“ a byla vytvořena nová odpověď „soukromá paní na hlídání“.

Graf č. 21 Nejčastěji využívané služby péče o děti



Z odpovědí (graf č. 21) vyplývá, že rodiče upřednostňují mateřskou školu (68 %), což koreluje s odpověďmi na otázku č. 13, podle níž jsou nejvíce využívány služby péče o děti od 3 let věku (graf č. 20). Jesle využívá 18 % rodičů a hlídací agenturu mimo domov využívá 11 % rodičů. Jedna matka využívá od šesti měsíců věku dítěte soukromou paní na hlídání, nicméně na trh práce se nevrátila. Odpověď „hlídací agentura ve Vaší domácnosti“ nikdo z rodičů nezaškrtl. Přestože je tato služba soukromými agenturami nabízená, zatím k ní zřejmě rodiče nemají důvěru nebo je pro ně finančně náročná.

5.8 Ověření předpokladů

Údaje zjištěné pomocí dotazníku budou podkladem pro hodnocení předpokladů stanovených v kapitole 5.5.

P1 Rodiče, kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, se vracejí na trh práce dříve než rodiče, kteří volbu provést nemohli.

K uvedenému předpokladu se vztahují otázky č. 1, 2, 6 a 7, které se týkají volby rodičovského příspěvku a návratu do zaměstnání. Volbu mohlo provést celkem 94 rodičů (graf č. 2), z nichž 25 rodičů (27 %) se vrátilo na trh práce. Jak znázorňuje graf č. 8, do 1 roku věku dítěte se vrátil jeden rodič, ve věku od 2 do 3 let věku dítěte se vrátilo 6 rodičů, po dovršení 3 let věku dítěte se vrátilo 17 rodičů a ve 4 letech věku dítěte se vrátil jeden rodič. To znamená, že celkem 7 rodičů (28 %), kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, nastoupilo do zaměstnání před dovršením 3 let věku dítěte.

Volbu nemohlo provést celkem 18 rodičů (graf č. 2), z nichž 6 rodičů (33 %) nastoupilo do zaměstnání. Pouze jeden rodič nastoupil ve 4 letech věku dítěte, dalších 5 rodičů již po dovršení 3 let věku dítěte (graf č. 9). Tito rodiče pobírají rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, ale k návratu jsou motivováni nízkou výší této dávky, která činí od desátého měsíce věku dítěte 3.800 Kč za měsíc.

Ověření platnosti předpokladu P1:

Ze zjištěných údajů vyplývá, že rodiče, kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, se vrátili na trh práce i před dovršením 3 let věku dítěte, k čemuž jistě přispěl fakt, že před nástupem na rodičovskou dovolenou byli zaměstnaní. Rodiče, kteří nemohli provést volbu rodičovského příspěvku, se však vraceli do zaměstnání až po dovršení 3 nebo 4 let věku dítěte, tedy později. V této skupině se před dovršením 3 let věku dítěte nevrátil na trh práce žádný rodič. Předpoklad se potvrdil.

P2 Rodiče podřizují volbu rodičovského příspěvku častěji potřebám dítěte než termínu návratu do zaměstnání.

Tento předpoklad ověřovala otázka č. 5. Rodiče zde měli uvést hlavní kritérium, podle něhož provedli volbu rodičovského příspěvku. Jak ukazuje graf č. 5, hlavním kritériem pro volbu rodičovského příspěvku bylo rozhodnutí rodiče o tom, jak dlouho chce zůstat s dítětem doma. Z celkového počtu rodičů, kteří mohli provést volbu (94 respondentů), tuto odpověď zvolilo 36 rodičů (38 %). Oproti tomu odpověď „plánovaný termín návratu do zaměstnání“ jako důvod uvedlo 13 rodičů (14 %).

Ověření platnosti předpokladu P2:

Rodiče, kteří měli možnost provést volbu rodičovského příspěvku, tedy přizpůsobit čerpání dávky svým potřebám, označili nejčastěji důvod, který se vztahuje k dítěti. Odpovědi spojené s plánovaným návratem do zaměstnání byly mnohem méně zastoupeny. Z výsledku vyplývá, že rodiče upřednostňují potřeby dítěte. Předpoklad se potvrdil.

P3 Po návratu do zaměstnání pracuje 90 % rodičů na plný úvazek.

Na pracovní úvazky je zaměřena otázka č. 10. Odpovědi na tuto otázku znázorňuje graf č. 15. Z celkového počtu 31 rodičů, kteří nastoupili do zaměstnání, 20 rodičů (64 %) pracuje na plný úvazek, 8 rodičů (26 %) pracuje na částečný úvazek a 3 rodiče (10 %) pracují doma.

Ověření platnosti předpokladu P3:

Analýzou odpovědí bylo zjištěno, že na plný úvazek, tj. 8 hodin, pracuje 64 % rodičů, kteří se vrátili na trh práce. Přestože je rodičů pracujících na plný pracovní úvazek nejvíce, rozhodně jejich počet nedosahuje předpokládaný rozsah, který jsem stanovila na základě studia literatury (kapitola 4.2.2). Nicméně je potěšující, že zaměstnavatelé začali být vstřícnější potřebám rodičů s malými dětmi. Předpoklad se nepotvrdil.

P4 Rodiče dětí mladších tří let věku využívají po návratu do zaměstnání častěji pomoc rodiny než institucionální péči.

K předpokladu se vztahují otázky č. 6, 7 a 8, které se zaměřují na věk dítěte a způsob zajištění péče o dítě po nástupu rodiče do zaměstnání. Jak je možné vidět na grafu č. 7, z celkového počtu 31 rodičů, kteří se vrátili do zaměstnání, se celkem 7 rodičů vrátilo v době před dovršením 3 let věku dítěte. Z grafu č. 18 je zřejmé, že 4 rodiče (57 %) zajistili péči o dítě jeslemi, mateřskou školou nebo jiným předškolním zařízením. Další 3 rodiče (43 %) využívají pomoc rodinného příslušníka, druhého rodiče nebo o dítě pečuje sama matka.

Ověření platnosti předpokladu P4:

Počet rodičů, kteří se vrátili na trh práce před dovršením 3 let věku dítěte, je velmi nízký, neboť rodiče převážně využívají tříletou rodičovskou dovolenou. Přesah péče institucionální nad péčí rodinnou je skutečně minimální – rozdíl představuje pouze jeden rodič (6 %). Na základě uvedených výsledků proto nelze předpoklad vyhodnotit.

5.9 Shrnutí a hodnocení výsledků průzkumného šetření

Cílem průzkumného šetření bylo zjistit, zda rodiče využívají novu koncepci rodičovského příspěvku, platnou od 01.01.2012, a vracejí se na trh práce dříve než ve třech letech věku dítěte.

Průzkumné šetření bylo realizováno mezi rodiči, kteří pobírali nebo stále pobírají rodičovský příspěvek podle novely zákona o SSP od 01.01.2012,

formou anketního dotazování pomocí internetové dotazníkové služby www.vyplnto.cz technikou sněhové koule. Šetření se zúčastnilo celkem 112 respondentů (111 žen, 1 muž). Podle výzkumných otázek, které vystihují cíl práce, jsem sestavila dotazník. Otázky v dotazníku byly zaměřeny na využití podmínek, které legislativa rodičům při čerpání rodičovského příspěvku nabízí, jako je možnost provedení volby, účast rodiče na pracovním trhu a umístění dítěte v předškolním zařízení. Dále bylo zjišťováno, v jakém věku dítěte se rodiče vracejí na trh práce, jaké služby péče o děti využívají, zda upřednostňují práci nebo péči o děti. Následně jsem na základě teoretických i praktických poznatků stanovila čtyři předpoklady. Současně s analýzou odpovědí na jednotlivé otázky jsem mezi nimi hledala vzájemné souvislosti, které by tyto předpoklady potvrdily či vyvrátily.

Nejprve jsem se zaměřila na volbu rodičovského příspěvku. Z odpovědí jsem zjistila, že převážná většina respondentů (84 %) se snaží využít možnosti, které zákonné podmínky nároku dávají, a volbu provádí. Většina rodičů volí vyšší dávky v závislosti na délce čerpání v takové výši, aby dávku čerpali do 3 let věku dítěte. Přestože již podle novely zákona o SSP není „tříletá volba“, jako byla ve znění citovaného zákona platném do 31.12.2011, kopírují délkou čerpání dávky rodičovskou dovolenou podle zákoníku práce. Tuto variantu čerpání zvolilo 64 % respondentů (výše dávky se pohybuje v rozmezí 5.000-7.600 Kč). Pouze 28 % respondentů zvolilo čerpání dávky pod hranici 3 let věku dítěte, což odpovídá výši dávky v rozmezí 8.000-11.500 Kč. Jako hlavní kritérium k provedení volby rodiče nejčastěji uvedli „rozhodnutí o tom, jak dlouho chci zůstat s dítětem doma“ (36 % rodičů).

Z celkového počtu 112 respondentů se na trh práce vrátilo pouze 28 %, tj. 31 rodičů, přičemž 72 % z nich po dovršení 3 let věku dítěte. Většina těchto rodičů (81 %) byla před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnaná, z čehož usuzují, že má zaměstnanecký poměr velký vliv na návrat rodiče na trh práce. Pokud nedostane rodič po rodičovské dovolené výpověď, má se kam vrátit a odpadá hledání zaměstnání. Z důvodu

vyčerpání dávky se jich vrátilo na trh práce 58 %. Finanční důvody a nabídka práce byly zastoupeny jen z 16 %.

Zkoumala jsem, zda u respondentů mělo vliv na návrat na trh práce dosažené vzdělání. Z celkového počtu rodičů, kteří se vrátili na trh práce, bylo 58 % vysokoškolaček a 35 % středoškolaček. Tento počet dokazuje, že s vyšším dosaženým vzděláním se zvyšuje i nabídka zaměstnání. Pokud jsem však zkoumala, zda se tyto matky vracely dříve než rodiče s nižším dosaženým vzděláním, nebyl tento trend jednoznačně prokázán, neboť ve všech vzdělanostních skupinách převládal návrat po dovršení 3 let věku dítěte. Před dovršením 3 let věku dítěte nastoupilo do zaměstnání 28 % vysokoškolaček a 18 % středoškolaček, což sice nejsou vysoká čísla, ale lze se domnívat, že oproti rodičům s nižším vzděláním mají větší potřebu seberealizace v zaměstnání. Většina rodičů (64 %) pracuje na plný úvazek, 26 % na částečný úvazek a 10 % doma, což značí, že flexibilní úvazky jsou využívány zřídka. Pokud rodiče nepracovali, nebyla toho hlavní příčinou nezaměstnanost. Jako hlavní důvod neúčasti na pracovním trhu uvedli zejména rozhodnutí věnovat se dítěti (63 %). Rodičů, kteří dosud nenašli zaměstnání, je 11 %, výpověď od zaměstnavatele dostalo 7 % rodičů.

Zaměřila jsem se také na 5 osamělých matek, které byly mezi respondenty. Možnost volby rodičovského příspěvku měly 4 z nich, přičemž pro 2 byla hlavním kritériem výše dávky. Na trh práce se však vrátila pouze jedna osamělá matka, a to díky tomu, že jí zaměstnavatel umožnil pracovat doma.

Několik otázek bylo zaměřeno na způsob zajištění péče o dítě po nástupu do zaměstnání a využívání služeb péče o děti. Podle odpovědí je po návratu rodiče na trh práce pomoc s péčí o dítě v rámci rodiny minimální. U respondentů, kteří pracují, 10 % využívá při péči o dítě pomoc rodinného příslušníka a jen z 6 % se na hlídání dítěte podílí druhý rodič. Pracující rodiče využívají převážně institucionální zařízení (81 %), a to od 3 let věku dítěte (57 %). Na dotaz, zda využívají služeb péče o dítě, 75 % z celkového počtu respondentů odpovědělo záporně. Nejčastěji využívanou službou je

mateřská škola (68 %). Soukromou paní na hlídání má pouze jedna respondentka.

Po analýze odpovědí a jejich vzájemných vztahů jsem vyhodnotila jednotlivé stanovené předpoklady.

Potvrdil se předpoklad P1, že rodiče, kteří mohli provést volbu rodičovského příspěvku, se vracejí na trh práce dříve než rodiče, kteří volbu provést nemohli. Jak jsem předpokládala, většina rodičů, kteří mohli provést volbu, byla před rodičovskou dovolenou zaměstnaná, proto byl pro ně návrat na trh práce snadnější a vraceli se na trh práce i před dovršením 3 let věku dítěte.

Jak jsem předpokládala podle teoretických i praktických poznatků, rodiče podřizují volbu rodičovského příspěvku častěji potřebám dítěte než termínu návratu do zaměstnání. Při volbě se rozhodují zejména podle toho, jak dlouho chtějí zůstat s dítětem doma. Předpoklad P2 se potvrdil.

Po návratu do zaměstnání pracuje 64 % rodičů na plný úvazek. Jelikož počet těchto rodičů nedosahuje 90 %, můj předpoklad P3 se nepotvrdil.

Předpokládala jsem, že rodiče, kteří se vrátili na trh práce, když věk jejich dětí nedosáhl 3 let, budou při péči o děti využívat častěji pomoc rodinných příslušníků než institucionální péči. Jelikož počet respondentů, kteří vyhovují výběrové podmínce, je velmi nízký a zjištěný přesah péče institucionální nad péčí rodinnou je minimální (6 %), nelze předpoklad vyhodnotit.

Cílem průzkumného šetření bylo zjistit, zda rodiče využívají koncepci rodičovského příspěvku k brzkému návratu na trh práce, čímž rozumím před dovršením tří let věku dítěte.

Z celkového počtu 112 respondentů, mělo právo zvolit délku a výši dávky 94 respondentů (84 %). Tito rodiče měli možnost přizpůsobit si čerpání dávky svým potřebám a využít tuto dobu podle svých představ o roli rodičovské a roli pracovní. Přestože podmínky nároku na dávku nabízejí

rodičům velkou flexibilitu, zvolilo variantu čerpání pod 3 roky věku dítěte pouze 28 % rodičů. Napříč vzdělanostním spektrem nejčastější volbou (64 % rodičů) bylo čerpání dávky do 3 let věku dítěte. Vezmeme-li v úvahu, že hlavním kritériem volby je rozhodnutí, jak dlouho chce rodič zůstat s dítětem doma, lze usoudit, že většina rodičů chce využít celé období rodičovské dovolené k péči o dítě, tedy ani neplánuje vrátit se na trh práce dříve.

Z celkového počtu 112 respondentů se vrátilo na trh práce 31 respondentů (28 %), přičemž 72 % z nich se vrátilo až po dovršení 3 let věku dítěte. V nižším věku dítěte se vrátilo na trh práce pouze 22 % rodičů, kdy jako hlavní důvod návratu označili vyčerpání dávky.

Na základě zjištění popsaných výše jsem dospěla k závěru, že rodiče, kteří se zúčastnili průzkumného šetření, velmi zřídka využívají podmínek nároku na rodičovský příspěvek k brzkému návratu na trh práce, tj. návratu před dovršením 3 let věku dítěte. Nepochybně je u nich dítě upřednostněno před kariérou, neboť termín svého návratu na trh práce se snaží načasovat až po vyčerpání tříleté rodičovské dovolené, kterou jim zaměstnavatel poskytuje. Dřívější návrat realizují rodiče s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním a rodiče, kteří byli před nástupem na mateřskou dovolenou výdělečně činní. Důvodem setrvání v domácnosti však nemusí být jen individuální potřeby a preference rodičů. Také situace na českém trhu práce, kdy většina rodičů pracuje na plný úvazek, a finančně nákladná péče o děti do 3 let věku je může od brzkého návratu odrazovat.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce, bylo zjistit, zda rodiče využívají podmínky nároku na rodičovský příspěvek k brzkému návratu do zaměstnání. Brzkým návratem rozumím nástup rodiče do zaměstnání dříve než ve třech letech věku dítěte.

Nová koncepce rodičovského příspěvku, která vešla v platnost 01.01.2012 novelou zákona o SSP, umožňuje rodičům se v čerpání dávky střídat, měnit výši dávky i délku čerpání podle potřeb, paralelně s dávkou pracovat a také umístit dítě starší dvou let do jeslí, mateřské školy či jiného předškolního zařízení. Stát touto dávkou pomáhá rodičům při dočasném snížení příjmů v době rodičovské dovolené a nastavením podmínek nároku jim dává prostor k návratu do zaměstnání.

Na základě studia odborné literatury jsem v teoretické části bakalářské práce uvedla právní normy, týkající se zabezpečení rodiny v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, podrobněji jsem se věnovala seznámení s podmínkami nároku na rodičovský příspěvek. V návaznosti na téma práce jsem popsala stav, v jakém se současná rodina nachází. Seznámila jsem s typologií sociální politiky ČR, jelikož rodinná politika má vytvářet podmínky k dosažení rovnováhy mezi rodinou a zaměstnáním. Zabývala jsem se faktory, které ovlivňují chování rodičů při řešení vztahu rodiny a zaměstnání, a také podmínkami rodičovství na trhu práce, neboť hrají při návratu rodiče do zaměstnání zcela zásadní roli. V té souvislosti jsem popsala genderové uspořádání české společnosti. Nakonec jsem se pokusila o výčet možností, které by mohly rodičům pomoci ke sladění rodičovských a pracovních povinností.

V rámci praktické části bakalářské práce jsem provedla průzkumné šetření, které bylo zaměřeno na rodiče, kteří pobírali nebo stále pobírají rodičovský příspěvek v období od 01.01.2012. Šetření bylo realizováno formou anketního dotazování pomocí dotazníku.

Již ze složení respondentů (111 žen a 1 muž) se potvrdilo genderové uspořádání české společnosti, v níž zpravidla žena zůstává na rodičovské dovolené s dítětem a muž pracuje a živí rodinu. Z odpovědí jsem zjistila, že rodiče preferují maximálně využít rodičovskou dovolenou a zůstávají s dítětem celé tři roky doma, tedy po dobu, kdy jim garantuje pracovní místo zákoník práce. Je zde patrná jednotná strategie ovlivněná zažitými zvyklostmi i očekáváními společnosti. Před dovršením tří let věku dítěte se vrátilo pouze 7 rodičů, a to matky s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním, což dokazuje, že čím vyšší je dosažené vzdělání, tím dříve se rodič vrací do zaměstnání. Potvrdilo se, že dřívější návrat rodiče na trh práce významně ovlivňuje skutečnost, zda byl před narozením dítěte zaměstnaný. Podle zjištění dávají rodiče přednost institucionální péči před péčí rodinnou. Zřídka se po nástupu jednoho rodiče do zaměstnání střídá v péči o dítě druhý rodič nebo prarodiče. Péče soukromou osobou je světlou výjimkou, neboť je pro většinu rodin stále finančně nedostupná.

Cíl práce považuji za splněný, jelikož se mi podařilo najít odpověď na otázku, kterou jsem si na počátku dala. Přestože koncepce rodičovského příspěvku poskytuje velkou flexibilitu rodičům při rozhodování o délce setrvání s dítětem doma a péči o něj, jsou zřídka využívány k brzkému návratu na trh práce. Rodičů, kteří se vracejí dříve než ve třech letech dítěte, je velmi málo. Zatím stále upřednostňují dlouhodobé setrvání mimo trh práce. Domnívám se však, že absence kontaktu se zaměstnáním v době čerpání rodičovského příspěvku není jen důsledkem subjektivních faktorů. Velký podíl na rozhodnutí rodiče mají institucionální faktory, zejména mám na mysli dostupnost flexibilních pracovních úvazků a kvalitních služeb péče o děti.

Jak jsem již zmínila, nečiním si nárok na možnost zobecňování výsledků šetření na širší populaci. Zjištěné informace by mohly sloužit například při pilotáži výzkumu v rámci přípravy nové legislativy.

Žijeme v zemi, kde se roli pečovatelské, tedy i rodičovské, nedostává takového uznání jako roli pracovní. Ještě má naše společnost před sebou

dlouhou cestu a sociální politika hodně práce, než budou tyto role stejně hodnoceny. Ke změně pohledu na nejdůležitější úkol v životě člověka, kterým bezesporu rodičovství je, může přispět i sociální politika svými opatřeními. Tato opatření by měla být nastavena tak, aby mohl každý rodič kombinovat práci s péčí a přitom neměl pocit, že jednu z nich zvládá na úkor druhé.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BŘESKÁ, N., E. BURDOVÁ, M. KEPKOVÁ a L. VRÁNOVÁ, 2012. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady*. 14. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-739-3.

BURDOVÁ, E., Z. SCHMIED a M. ŽENÍŠKOVÁ, 2008. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-371-3.

ČERMÁKOVÁ, M. et al., 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-026-5.

DISMAN, M., 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

CHALOUPKOVÁ, J. (ed.); D. HAMPLOVÁ, E. MITCHELL a M. VÍTEČKOVÁ, 2010. *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-185-9.

KŘÍŽKOVÁ, A., R. DUDOVÁ, H. HAŠKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ a Z. UHDE, 2008. *Práce a péče Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, A., H. MAŘÍKOVÁ, H. HAŠKOVÁ a L. FORMÁNKOVÁ, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4.

MACHOVCOVÁ, K. [editorka], 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-14-5.

MACHOVCOVÁ, K. [editorka], 2012. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-42-1.

MATOUŠEK, O., 1997. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vyd. Praha: SLON. ISBN 80-85850-24-9.

MOŽNÝ, I., 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-58-X.

POTŮČEK, M., M. MAŠKOVÁ a kolektiv, 2009. *Česká republika – trendy, ohrožení, příležitosti*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1655-1.

REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6.

SIROVÁTKA, T. et al., 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Albert. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, T. a O. HORA (eds.), 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Albert. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ, eds., 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert. ISBN 978-80-7326-172-6.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H., 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-5012-9.

Internetové zdroje:

ČSÚ, 2013. *Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – září 2013* [online]. Český statistický úřad, 31.10.2013 [cit. 2013-11-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cnez103113.doc>

Eurostat, 2012. *Persons working part-time or with a second job, 2001-20* [online]. European Commission, 30.10.2012 [cit. 2013-10-30]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job_2001-2011_\(%25_of_total_employment\).png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job_2001-2011_(%25_of_total_employment).png)

FORMÁNKOVÁ, L., R. DUDOVÁ, a M. VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011. [cit. 2013-10-30]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

JIRÁSKOVÁ, S. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu* [online]. Praha: Channel Crossings, 2013. [cit. 2013-10-31]. Dostupné z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí* [online]. PRACENADALKU.CZ, ©2013 [cit. 2013-09-10]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis* [online]. 2009, roč. 45, č. 1 [cit. 2013-09-16]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009>

MAŘÍKOVÁ, H. Pečující otcové: Příběhy plné odlišností. *Sociologický časopis* [online]. 2009, roč. 45, č. 1 [cit. 2013-09-16]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009>

MPSV, 2013a. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví* [online]. MPSV, 12.4.2013a [cit. 2014-01-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

MPSV, 2013b. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Péče o děti, dětská skupina* [online]. MPSV, 30.1.2013b [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13500n>

MPSV, 2013c. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivity k podpoře rodiny*. [online]. MPSV, 30.1.2013c [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14471>

MPSV, 2013d. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV radí: Dvouleté dítě můžete dát do předškolního či jiného obdobného zařízení, o rodičovský příspěvek nepřijdete.* [online]. MPSV, 1.10.2013d [cit. 2014-01-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16324/TZ_011013a.pdf

PALONCYOVÁ, J. a kol. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice.* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2013-11-03]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf ISBN 978-80-7416-119-3.

Článek v periodiku:

KALÍŠKOVÁ, K. Pracovní motivace českých žen a ekonomické dopady daňového a sociálního systému. *Fórum sociální politiky*, 2012, č. 6. ISSN 1802-5854.

Práce a sociální politika – měsíčník MPSV ČR, 2013, roč. 10, č. 10. ISSN 0049-0962.

Zákonné normy:

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. (ASPI)

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. (ASPI)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (ASPI)

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Situace rodiče před nástupem na mateřskou dovolenou.....	44
Graf č. 2 Oprávnění k provedení volby rodičovského příspěvku.....	44
Graf č. 3 Zvolená délka čerpání rodičovského příspěvku.....	45
Graf č. 4 Zvolená výše rodičovského příspěvku.....	45
Graf č. 5 Hlavní kritérium k provedení volby rodičovského příspěvku.....	46
Graf č. 6 Návrat rodiče do zaměstnání.....	47
Graf č. 7 Věk dítěte při návratu rodiče do zaměstnání.....	47
Graf č. 8 Věk dítěte při nástupu rodiče do zaměstnání, který mohl provést volbu rodičovského příspěvku.....	48
Graf č. 9 Věk dítěte při nástupu rodiče do zaměstnání, který nemohl provést volbu rodičovského příspěvku.....	49
Graf č. 10 Vliv předchozího pracovního poměru na návrat do zaměstnání.	49
Graf č. 11 Hlavní důvod nástupu rodiče do zaměstnání.....	50
Graf č. 12 Vliv výše dosaženého vzdělání na návrat rodiče na trh práce....	51
Graf č. 13 Vysokoškolské vzdělání a věk dítěte při návratu rodiče na trh práce.....	51
Graf č. 14 Středoškolské vzdělání a věk dítěte při návratu rodiče na trh práce.....	52
Graf č. 15 Pracovní úvazky.....	53
Graf č. 16 Hlavní důvod neúčasti rodiče na pracovním trhu.....	54
Graf č. 17 Zajištění péče o dítě po nástupu rodiče do zaměstnání.....	54
Graf č. 18 Péče o dítě mladší tří let věku po návratu rodiče na trh práce...	56
Graf č. 19 Využití služeb péče o dítě.....	56
Graf č. 20 Věk dítěte, od něhož je péče zajištěna službami.....	57
Graf č. 21 Nejčastěji využívané služby péče o děti.....	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Demografické údaje o respondentech.....	43
------------------------------------------------------	----

SEZNAM ZKRATEK

ASPI	Automatizovaný systém právních informací
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
dávky SSP	dávky státní sociální podpory
DVZ	denní vyměřovací základ
EU	Evropská unie
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
tj.	to jest
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
zákon o SSP	zákon o státní sociální podpoře

Příloha č. 1

Vážení rodiče,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění ankety, která bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci. **Dotazník je určen pro rodiče, kteří pobírali dávku státní sociální podpory rodičovský příspěvek v roce 2012 nebo 2013, a pro rodiče, kteří tuto dávku ještě v současnosti pobírají.**

Dotazník je anonymní. Informace, které v dotazníku poskytnete, považuji za důvěrné a budou využity pouze pro účely průzkumu.

Pokud znáte ve svém okolí rodiče, kteří patří do uvedené cílové skupiny, zašlete jim prosím odkaz na tento dotazník:
<http://rodicovskyy-prispevek.vyplnto.cz/>

Děkuji Vám za ochotu i čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

Jitka Gruntová
studentka 3. ročníku oboru Sociální práce na Univerzitě Palackého
v Olomouci

DOTAZNÍK

V případě uzavřených otázek označte vždy **jednu** z nabízených možností. U vyznačených položek můžete vepsat volnou odpověď. Otázky se týkají péče o nejmladší dítě v rodině.

Otázka č. 1

Před nástupem na mateřskou dovolenou jsem byl/a:

- zaměstnaná/ný
- nezaměstnaná/ný
- osoba samostatně výdělečně činná
- student/ka
- na rodičovské dovolené se starším dítětem

Otázka č. 2

Mohl/a jste provést volbu rodičovského příspěvku?

- ano
- ano (pouze díky dennímu vyměřovacímu základu manžela/ky)
- ne (v případě této odpovědi přejděte k otázce č. 6)

Otázka č. 3

Do jakého věku dítěte jste rodičovský příspěvek pobíral/a nebo budete pobírat?

(uved'te roky i měsíce):

Otázka č. 4

V jaké výši jste podle poslední provedené volby rodičovský příspěvek pobíral/a nebo pobíráte?

..... Kč za měsíc

Otázka č. 5

Co bylo hlavním kritériem, podle kterého jste provedl/a poslední volbu rodičovského příspěvku?

- rozhodnutí o tom, jak dlouho chci zůstat s dítětem doma
- plánovaný termín návratu do zaměstnání
- měsíční výše dávky
- termín nástupu dítěte do předškolního zařízení
- plánované/očekávané narození dalšího dítěte
- jiný – uveďte

Otázka č. 6

Vrátil/a jste se do zaměstnání?

- ano
- ne (v případě této odpovědi přejděte k otázce č. 11)

Otázka č. 7

V jakém věku dítěte jste se vrátil/a do zaměstnání?

(uved'te roky i měsíce)

Otázka č. 8

Po Vašem návratu do zaměstnání jste zajistil/a péči o dítě:

- druhým rodičem
- jiným rodinným příslušníkem
- jeslemi, mateřskou školou nebo jiným předškolním zařízením
- jinou osobou
- pečuji o dítě sama

Otázka č. 9

Uveďte hlavní důvod Vašeho nástupu do zaměstnání:

- vyčerpání celkové částky rodičovského příspěvku
- obava ze ztráty pracovní pozice
- finanční situace rodiny
- požadavek zaměstnavatele
- jiný – uveďte

Otázka č. 10

Jaký je Váš pracovní úvazek?

- plný (8 hodin)
- částečný (4/6 hodin)
- pracuji doma
- jiný – uveďte

(přejděte k otázce č. 12)

Otázka č. 11

Pokud nepracujete, uveďte hlavní důvod:

- chci se věnovat dítěti/dětem
- dosud jsem nenašel/a zaměstnání
- dostal/a jsem od zaměstnavatele výpověď
- zaměstnavatel mi nabídl pracovní dobu, která mi nevyhovuje
- nemám zajištěno hlídání dítěte
- jiný – uveďte

Otázka č. 12

Využíváte služby péče o děti?

ano

ne (v případě této odpovědi přejděte k otázce č. 15)

Otázka č. 13

Od jakého věku dítěte využíváte služby péče o děti?

(uved'te roky i měsíce)

Otázka č. 14

Jaké služby péče o děti využíváte nejčastěji?

jesle

mateřská škola

hlídací agentura mimo Váš domov

hlídací agentura ve Vaší domácnosti

jiné – uveďte

Otázka č. 15

Uveďte celkový počet dětí ve Vaší rodině:

1

2

3

4

5 a více

Otázka č. 16

Vaše pohlaví:

muž

žena

Otázka č. 17

Váš věk:

- do 20 let
- 21-25 let
- 26-30 let
- 31-40 let
- 41-45 let

Otázka č. 18

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- vyučen/a bez maturity
- vyučen/a s maturitou
- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské

Otázka č. 19

Žijete ve společné domácnosti:

- s manželem/manželkou
- s partnerem/partnerkou
- bez partnera/partnerky (osamělý rodič)

Otázka č. 20

Žijete v obci/městě s počtem obyvatel:

- do 500
- 500-1.000
- 1.000-10.000
- 10.000-50.000
- 50.000-300.000
- nad 300.000

ANOTACE

Jméno a příjmení autora: Jitka Gruntová

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie, Filozofická fakulta

Název diplomové práce: Podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jejich vliv na návrat rodiče na trh práce

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Počet znaků: 98 559

Počet příloh: 1

Počet použitých zdrojů: 34

Klíčová slova: genderové role, mateřství, rodičovská dovolená, rodičovství, rodičovský příspěvek, sladění práce a péče, trh práce

Bakalářská práce je zaměřena na rodiče, kteří čerpají rodičovský příspěvek. Cílem práce je zjistit, zda rodiče využívají podmínky nároku na tuto dávku k brzkému návratu na trh práce, tedy zda se vrací do zaměstnání dříve než ve třech letech věku dítěte. V teoretické části jsou uvedeny právní normy a dávky, týkající se zabezpečení rodiny v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, včetně podmínek nároku na rodičovský příspěvek. Dále jsou popsána témata spojená s návratem na trh práce, genderové uspořádání české společnosti a možnosti harmonizace práce a péče. Praktická část se zabývá průzkumným šetřením. Výsledky jsou vyjádřeny v grafech a vyhodnoceny.

ABSTRACT

Name and Surname of author: Jitka Gruntová

Name of Department and Faculty: Department of Sociology, Andragogy and Cultural Anthropology, Philosophical Faculty

Title of thesis: The conditions of entitlement to parental allowance and their influence on parent's returning to the labour market

Number of characters: 98 559

Number of attachment: 1

Number of used resources: 34

Keywords: gender role, motherhood, parental leave, parenthood, parental allowance, work/life balance, labour market

The thesis is focused on parents taking parental allowance. The aim is to find whether parents use the conditions of entitlement to this benefit to an earlier returning to the labour market, whether they are returning to work earlier of child's three years. The legislation and benefits relate to the security of family in the maternity and the parenthood, including conditions of entitlement to parental allowance, are described in the theoretical section. The topics associated with returning to the labour market, gender arrangement of the Czech society and the possibility of work/life balance are described further. The practical part deals with the exploratory querying. The results are plotted and analyzed.