

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Zaměstnatelnost rodiče na rodičovské dovolené

Bc. Ivana Frühbauerová

**Diplomová práce
2010**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ivana FRÜHBAUEROVÁ**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**

Název tématu: **Zaměstnatelnost rodiče na rodičovské dovolené**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Konzultant: Karlíková Táňa, Ing.
Právní úprava zaměstnání jedince na rodičovské dovolené v ČR
Evidence a povinnosti zaměstnavatele k rodiči a naopak
Překážky zaměstnatelnosti
Porovnání situace v ČR a ve vybraných státech EU
Návrhy na odstranění překážek zaměstnatelnosti rodičů v ČR

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

BRDEK, M., KREBS, V., JÍROVÁ, H. Trendy v evropské sociální politice. Praha: ASPI, 2002, 251 s. ISBN: 80-86395-25-1

BRONSTEIN, A. International and comparative labour law: current challenges. Geneva: ILO, 2009, 285 s. ISBN: 9780230228221

FLORKOWSKI, G. W. Managing global legal systems : international employment

regulation and competitive advantage. London: Routledge, 2006, 271 s. ISBN: 0415369444

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. arch. Vladimíra Šilhánková, Ph.D.**
Ústav veřejné správy a práva
Konzultant diplomové práce: **Ing. Táňa Karlíková**
Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **29. června 2009**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2010**

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

Ing. Robert Baťa, Ph
vedoucí ústavu

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 29.6.2010

Ivana Frühbauerová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Táně Karlíkové za cenné rady při vypracování a všem mým blízkým za podporu jak materiální, tak hlavně psychickou, a to nejen při tvorbě této práce.

V Pardubicích dne 29. 6. 2010

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá problematikou sladování osobního a profesního života, konkrétně se zaměřuje na možnosti zaměstnávání rodičů, kteří jsou na rodičovské dovolené. Kromě zmapování situace ve vybraných zemích EU dochází v této práci k analýze a vymezení překážek pro zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené v České republice a následně k navržení možných řešení, která by měla vést ke zlepšení současné situace.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, mateřská a rodičovská dovolená v EU, alternativní formy zaměstnávání, rodině přátelské prostředí, sladování práce a rodiny, rovné příležitosti

TITLE

Employability of parents on parental leave

ANNOTATION

This master thesis deals with the problems of personal and professional life and its harmonization, it specifically focuses on parents' employment and parental leave. Firstly, the description of a situation in selected EU countries is given. Subsequently, barriers for parents' employment on parental leave in the Czech Republic are analyzed and finally, the solutions stated in the end should lead to the improvement of the current situation.

KEYWORDS

Maternity leave, parental leave, maternity and paternity leave in the EU, alternative forms of employment, family-friendly environment, the reconciliation of work and family, equal opportunities

Obsah

Úvod	9
2 Právní úprava zaměstnání jedince na rodičovské dovolené v ČR.....	10
2.1 Čerpání mateřské a rodičovské dovolené	10
2.1.1 Mateřská dovolená	10
2.1.2 Rodičovská dovolená	12
2.1.3 Hmotné zabezpečení	13
2.2 Pracovní doba zaměstnanců/zaměstnankyň pečujících o děti	17
2.2.1 Kratší pracovní doba	17
2.2.2 Jiná vhodná úprava pracovní doby.....	18
2.2.3 Pružná pracovní doba.....	19
2.2.4 Přestávky ke kojení	20
2.3 Výdělečná činnost rodiče	21
2.4 Shrnutí.....	22
3 Překážky zaměstnatelnosti	24
3.1 Slučitelnost rodiny a zaměstnání, genderový problém	25
3.2 Institucionální péče o děti	28
3.2.1 Barcelonské cíle Evropy	30
3.3 Rodině přátelské prostředí	33
3.4 Zainteresovanost státu.....	35
4 Situace ve vybraných státech EU	37
4.1 Francie	40
4.1.1 Slad'ování práce a rodinného života.....	40
4.1.2 Shrnutí.....	41
4.2 Německo	42
4.2.1 Slad'ování práce a rodinného života.....	44
4.2.2 Shrnutí.....	44
4.3 Švédsko	45

4.3.2	Sladřování práce a rodinného života.....	47
4.3.3	Shrnutí.....	47
4.4	Závěrem	48
5	Návrhy na odstranění překážek zaměstnatelnosti rodičů v ČR.....	50
5.1	Firemní školky	50
5.1.1	Firemní dětský koutek.....	50
5.1.2	Podmínky pro zřícení firemní mateřské školy	51
5.1.3	Jak zřícit firemní školku	52
5.1.4	Firemní školka v praxi	53
5.2	Home office (práce z domova)	53
5.2.1	Jak na práci z domova.....	55
5.2.2	Home office v praxi	56
5.3	Job sharing (sdílený pracovní úvazek).....	56
5.3.1	Odstranění případných nevýchod	58
5.3.2	Současný stav job sharingu v ČR.....	58
5.4	Mateřská centra (MC).....	59
5.5	Iniciativa ze strany státu.....	59
5.5.1	Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci	60
5.5.2	Daňové úlevy	60
5.5.3	Otcovská dovolená, přenositelnost práva na RD	60
5.6	Závěrem	61
	Závěr	62

Seznam tabulek

Tabulka 1: Redukce DVZ platná pro rok 2010	15
Tabulka 2: Výše rodičovského příspěvku pro rok 2010	16
Tabulka 3: Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU	27
Tabulka 4: Plnění Barcelonských cílů – děti 3-6 let, r. 2008u	32
Tabulka 5: Plnění Barcelonských cílů – děti mladší 3let, r. 2008	32
Tabulka 6: Preference žen v otázce domácí péče o dítě, zdroj: Cesta zpátky	35
Tabulka 7: Příspěvek v době RD v EU, rok 2006, % dětí z r. 2007	38
Tabulka 8: Zapojení dětí do formální péče – vývoj.....	39

Seznam příloh

Příloha č. 1: Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství.....	66
Příloha č. 2: Dvanáct bodů k snahám českého předsednictví otevřít debatu o barcelonských cílech.....	67

Úvod

Tato diplomová práce se zabývá problematikou možností, respektive nemožností zaměstnávání rodiče, který je na rodičovské dovolené. Z širšího hlediska bychom mohli říci, že celou prací se prolíná otázka sladění práce a rodinného života. **Cílem této práce** je analyzovat současné prostředí jak v České republice, tak u vybraných států Evropské unie, definovat konkrétní bariéry při zaměstnávání rodičů a na základě těchto informací navrhnout opatření, která by měla vést ke zlepšení současného stavu.

Na celou tuto situaci je nahlíženo z různých pohledů, které následují v logickém sledu. Nejprve je potřeba vymezit legislativní rámec, který čtenář nalezne hned v první kapitole. Jsou zde uvedeny informace, které přesně definují pojmy úzce spjaté s tímto tématem, tedy např. mateřská a rodičovská dovolená, podmínky získání a čerpání dávek s nimi spojenými, legislativně stanovené specifické úpravy pracovní doby rodiče a na závěr této kapitoly lze nalézt zákonem stanovené možnosti přivýdělku rodičů.

Následuje kapitola, která definuje a analyzuje problémy, resp. příčiny toho, proč je pro rodiče těžké či téměř nemožné si k rodičovské dovolené přivýdělat. Kapitola pojednává např. o nedostatku školek, vnímání společenských rolí muže a ženy, či o přístupu státu k tomuto tématu a s tím související nastavení systému mateřské a rodičovské dovolené.

Dále se čtenář může dočíst o situaci mateřské, rodičovské a otcovské dovolené ve vybraných státech Evropské unie. Tato kapitola může sloužit nejen pro získání širokého přehledu o dané problematice, ale také je možné porovnat uvedené informace s Českou republikou, případně zde hledat inspiraci pro budoucí vývoj v České republice. Současně je v této kapitole nastíněn postoj Evropské unie k problematice sladění profesního a osobního života a na to navazující analýza opatření aplikovaných Evropskou komisí a jejich důsledky.

V závěrečné kapitole je uvedeno několik alternativ, které považuji za možná východiska ze situace, ve které se Česká republika nachází.

1 Právní úprava zaměstnání jedince na rodičovské dovolené v ČR

V následující kapitole bude postupně charakterizován právní rámec zaměstnávání rodiče na rodičovské dovolené v České republice. Čtenář zde nalezne veškeré nezbytné informace potřebné pro vytvoření ucelené představy o legislativním rámci týkajícího se jak čerpání mateřské a rodičovské dovolené, tak i specifik pracovní doby zaměstnanců/zaměstnankyň pečujících o děti. Nedílnou součástí této kapitoly je i vymezení právního rámce pro výdělečnou činnost rodiče.

1.1 Čerpání mateřské a rodičovské dovolené

Období mateřské a rodičovské dovolené podléhá specifické legislativní úpravě, která přesně stanovuje podmínky odchodu na mateřskou dovolenou, její trvání a následný možný přechod na rodičovskou dovolenou. V tomto období má rodič za určitých podmínek právní nárok na čerpání hmotné podpory, jejíž výše se zpravidla odvíjí od výše platu pobíraného před nastoupením na mateřskou dovolenou.

1.1.1 Mateřská dovolená

Standardem téměř všech vyspělých zemí je poskytování určitých práv spojených s obdobím těhotenství a porodem všem ženám. Jedná se o právo na udržení zaměstnání a o finanční podpory spojené s těmito událostmi. V některých zemích došlo dokonce k rozšíření těchto práv i na otce. Konkrétně v zemích Evropské unie byla v roce 1992 zavedena povinná alespoň 14týdenní mateřská dovolená, po kterou rodiči náleží příspěvek ne menší než v případě nemoci.¹

¹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str.68.

Konkrétně v České republice náleží mateřská dovolená zaměstnankyni v délce 28 týdnů. Pokud se jedná o porod více dětí, pak se zaměstnankyni poskytuje mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů od data porodu. O mateřskou dovolenou zaměstnankyně nežádá, postačí, když zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou oznámí a doloží řádným potvrzením od lékaře.

Situaci návratu rodiče do práce upravuje zákoník práce následovně: „Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou do práce..., zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště.“²

1.1.1.1 Pohled do historie

Od roku 1989 zůstávala mateřská dovolená prakticky nedotčená, až od roku 2009 vešly v platnost určité změny. Mezi ně patří zvýšení dávky ze 69 % na 70 % denního vyměřovacího základu a strop těchto dávek je zvýšen ze dvou třetin průměrné mzdy na zhruba dvojnásobek. Jako poměr náhrady pro rodiče, který má průměrný příjem, to znamená 50 % v současnosti, přičemž donedávna to bylo díky nižšímu stropu jen asi 30 %.

Co se týče zapojení otců do péče o nejmenší děti, mají rodiče od roku 2009 možnost se v péči o nově narozené dítě vystřídat od sedmého týdne jejich života. Až do této doby mohl totiž v ČR nastoupit na mateřskou dovolenou otec dítěte jen v případě, že matka zemřela, nebo z jiných vážných důvodů nemohla o dítě pečovat. Jakou součást tzv. *prorodinného balíčku* byla od roku 2009 zavedena nová dávka nemocenského pojištění – tzv. „otcovské“, které může otec využít v prvních šesti týdnech života dítěte a je hrazeno po dobu jednoho týdne. Cílem tohoto opatření bylo více zapojit muže do péče o malé dítě a tím umožnit rodinám lepší sladování práce a rodinného života.³

² Zákon č. 262/2007 Sb., zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky*. 2007.

³ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 146.

1.1.2 Rodičovská dovolená

1.1.2.1 Pohled do historie

V České republice je tento pojem poměrně nový, protože právně v platnost vstoupil až v roce 2001. Kořeny má tento termín ve Švédsku, kde již funguje téměř 40 let (konkrétně od roku 1974). V našich podmínkách bylo prvním náznakem zrovnoprávnění situace v péči o dítě mezi muži a ženami přijetí novely v roce 1984, která stanovila možnost pobírání mateřského příspěvku i mužem, pochopitelně za jistých a poměrně striktně daných podmínek. Do této doby byly role v rodině jasně dané: žena jako pečující matka, muž jako živitel. Až v roce 1990 přišel s platností zákona o rodičovském příspěvku úplný průlom. V tomto zákoně se již nehovoří o nároku na dávku pouze pro matku, či otce (za přísných podmínek), ale hovoří se již o dávce pro „rodiče“. Jako každý začátek, i tento nebyl snadný. Sice již byl zákonem ošetřen termín „rodičovský příspěvek“, avšak tatínci, kteří případně chtěli zůstat doma na mateřské dovolené, neměli oporu v zákoníku práce, či ve vnímání této pozice širokou veřejností.⁴

1.1.2.2 Současná situace

V průběhu let došlo k určitému vývoji, který dospěl až do současného stavu, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou, která má sloužit k prohloubení péče o dítě. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 4 let.

Je třeba v této souvislosti upozornit na to, že i přesto, že rodičovský příspěvek se v zákoně objevuje již v roce 1990, avšak možnost čerpat rodičovskou dovolenou otcem dítěte se v České republice objevuje teprve v roce 2001, kdy národní legislativa reagovala úpravou příslušných zákonů na požadavek směrnice Evropských společenství, která zakotvuje nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě pro oba rodiče současně. Stanoví, že právo na rodičovské volno je individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Při

⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena; DUDOVÁ, Radka; HAŠKOVÁ, Hana; MAŘÍKOVÁ, Hana; UHDE, Zuzana. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6. Str.30 – 32.

poskytování tohoto druhu dovolené je třeba brát zřetel na to, zda jde o zaměstnankyni, nebo o zaměstnance.

Zaměstnankyně:

Zaměstnankyně může v rámci prohloubení péče o dítě požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené, která se poskytuje po skončení mateřské dovolené. Zaměstnavatel je povinen tuto dovolenou zaměstnankyni poskytnout na dobu, na kterou o ni zaměstnankyně žádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Zaměstnanec:

Stejně tak jako ženě je zaměstnavatel povinen poskytnout rodičovskou dovolenou i muži, otci dítěte. Tato dovolená se poskytuje od narození dítěte po dobu, o jakou si zaměstnanec požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Čerpání rodičovské dovolené otcem do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má stejné právní důsledky jako při čerpání mateřské dovolené u ženy.

Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pokud se rodiče rozhodnou nastoupit do práce před dovršením 3 let věku dítěte, ale pak opětovně čerpat rodičovskou dovolenou, musí jim toto zaměstnavatel umožnit, pokud při opětovném čerpání rodičovské dovolené není dítě starší 3let.

1.1.3 Hmotné zabezpečení

Hmotné zabezpečení po dobu mateřské a rodičovské dovolené upravují předpisy o nemocenském pojištění a státní sociální podpoře. Mateřská dovolená je tedy pouze u matky dítěte, a to ve výše zmíněné délce. Po uplynutí této doby může čerpat rodičovskou dovolenou, stejně jako otec dítěte. Ten však může – na rozdíl od matky dítěte, která čerpá mateřskou dovolenou v zákonem stanovené době – čerpat rodičovskou dovolenou již od narození dítěte. Dříve existoval v souvislosti s mateřskou dovolenou ještě termín „další mateřská dovolená“, ale ten byl novelou zákona č. 155/2000 Sb., účinnou od 1. 1. 2001, nahrazen právě tzv. „*rodičovskou dovolenou*“.

V souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím může být poskytován tzv. „vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“ (dále jen „VPTM“), nebo „peněžitá pomoc v mateřství“ (dále jen „PPM“).

1.1.3.1 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

VPTM se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu; ve stanovených případech se vyplácí též matkám po porodu při převedení na jinou práci.

1.1.3.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Nárok na tuto dávku vzniká pojištěnci pouze v případě, že jeho účast na nemocenském pojištění trvá alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM.

Do doby účasti na nemocenském pojištění pro nárok na PPM se započítává doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 kalendářních dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia.

Podpůrčí doba u PPM začíná nástupem na PPM (nejpozději však počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu) a činí 28 týdnů u pojištěnky, která porodila, a to i v případě, že se jedná o zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená či z jiných vážných důvodů osamělá. U pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí činí podpůrčí doba 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. V případě pojištěnce, pokud převzal dítě do péče, činí podpůrčí doba 22 týdnů. V případě péče o dvě a více dětí činí tato podpůrčí doba 31 týdnů.

Nárok na PPM může vyplývat i z písemné dohody mezi matkou dítěte a manželem ženy, která dítě porodila, nebo otcem dítěte. Tato dohoda musí splňovat určité náležitosti vyplývající ze zákona.

PPM se přiznává na základě vyplněného tiskopisu od lékaře.

Výplata dávek PPM:

Jak již bylo výše uvedeno, PPM se vyplácí z nemocenského pojištění, stejně jako nemocenské, ošetřovné a VPTM. Pro všechny tyto dávky platí stejný způsob výpočtu.

Denní vyměřovací základ (dále jen „DVZ“)⁵, je třeba upravit, a to následujícím způsobem:

DVZ v Kč	Redukce na %
0 - 791	90 %
791 – 1 186	60 %
1 186 – 2 371	30 %
2 371 a výše	Nepřihlíží se

Tabulka 1: Redukce DVZ platná pro rok 2010, zdroj: sestaveno autorkou z dat uvedených na oficiálních internetových stránkách MPSV

Potom se PPM na jeden den vypočítá jako 60 % z tohoto redukovaného denního vyměřovacího základu, měsíční částku dostaneme, pokud vynásobíme denní PPM třiceti.

Praktický příklad na ukázkou - viz. příloha č.1.

1.1.3.3 Rodičovský příspěvek

Na základě změn platných od 1. 1. 2008 je rodičovský příspěvek poskytován v tzv. „*třírychlostní struktuře čerpání*“.

Tento příspěvek je poskytován rodičům čerpajícím rodičovskou dovolenou, pokud po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič si může vybrat mezi několika variantami čerpání tohoto příspěvku:

⁵ „DVZ se zjišťuje tak, že se vyměřovací základ za rozhodné období (většinou předchozích 12 měsíců) dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Nezapočítávají se kalendářní dny nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které mu nenáleží mzda, dočasná pracovní neschopnost, v níž náleží náhrada mzdy, nemocenské, PPM nebo ošetřovné.“ Dle: *Www.babyonline.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-06-03]. Mateřská dovolená - PPM. Dostupné z WWW: <<http://www.babyonline.cz/tehotenstvi/materska-dovolena.html#materska3>>.

Měsíční výměra	Pevná měsíční částka příspěvku (v Kč)	Způsob čerpání dle doby
Zvýšená	11 400	Rychlejší čerpání
Základní	7 600	Klasické čerpání
Snížená	3 800	Pomalejší čerpání
Nízká	3 000	Čerpání při zdravotním postižení dítěte

Tabulka 2: Výše rodičovského příspěvku pro rok 2010, zdroj: sestaveno autorkou z dat uvedených na oficiálních internetových stránkách MPSV

- „*Rychlejší čerpání rodičovského příspěvku*“ – rodič obdrží měsíčně 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den.
- „*Klasické čerpání rodičovského příspěvku*“ – měsíční základní míra 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.
- „*Pomalejší čerpání rodičovského příspěvku*“ – na rozdíl od předchozích způsobů čerpání může být tato dávka čerpána již od narození dítěte, pokud nevznikl nárok na PPM. Tato dávka je čerpána v základní míře 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

U zdravotně postižených dětí je možné čerpání rodičovského příspěvku v základní výměře 7 600 Kč do 7 let věku dítě, a pokud tomuto dítěti nebude přiznán příspěvek na péči, je možné čerpat rodičovský příspěvek v nižší výměře 3 000 Kč od 7 do 15 let věku dítěte.

Aby mohl rodič tento příspěvek čerpat, musí o něj písemně požádat příslušný orgán státní sociální podpory, na předepsaném formuláři a ve stanovených rozhodných dobách. Rodič se v těchto rozhodných dobách musí rozhodnout, v jaké podobě, resp. jak dlouho bude tuto podporu čerpat, potom je již toto rozhodnutí neměnné.

Konkrétně prvním rozhodovacím momentem je měsíc, kdy rodiči končí vyplácení PPM. Pokud se rodič rozhodl pro rychlejší čerpání, musí o něj požádat právě v tomto měsíci. Druhým rozhodovacím momentem je 21. měsíc věku dítěte, v tomto období totiž musí rodič požádat o klasické čerpání. Pokud rodič nepožádá ani o jednu z výše zmíněných variant čerpání, je mu po 21. měsíci věku dítěte automaticky přiděleno pomalejší čerpání.

Pokud je dítě umístěno v jeslích, mateřské škole nebo jiném zařízení pro děti předškolního věku, za normálních okolností tímto není splněna podmínka pro přiznání této podpory, kromě následujících výjimek:

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení po dobu nejvýše pěti kalendářních dnů v kalendářním měsíci,
- dítě, které dovršilo 3 let věku, navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně nebo 5 dní v kalendářním měsíci,
- zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje léčebná zařízení za splnění dalších podmínek.

1.2 Pracovní doba zaměstnanců/zaměstnankyň pečujících o děti

Podle zákona je pracovní doba definovaná jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Týdenní pracovní doba činí maximálně 40 hodin, u zaměstnanců pracujících ve třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu je délka týdenní pracovní doby 37,5 hodin a u zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu nejvýše 38,75 hodin. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu - bez přestávek v práci.

Zaměstnavatel je povinen při zařazování zaměstnanců do směn přihlídnout k potřebám žen/mužů pečujících o děti. Pokud žena/muž pečuje o dítě do 15 let věku (nebo těhotná žena) a požádal/a zaměstnavatele o kratší pracovní dobu či o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, tak je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět. Této žádosti nemusí vyhovět v případě, že mu v tom brání vážné provozní důvody.

1.2.1 Kratší pracovní doba

V první řadě je třeba upozornit na rozdíl mezi „kratší“ a „zkrácenou“ pracovní dobou. Rozdíl mezi těmito pojmy definuje zákoník práce.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod uvedený rozsah může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele. Na takovouto

pracovní dobu má nárok zaměstnanec, který splní určité podmínky, např. zaměstnanci pracující s karcinogeny. (Dříve takové opatření povolovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví ČR, po projednání s příslušným odborovým ústředím a příslušnou zaměstnavatelskou organizací – zaměstnavatelským svazem.) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby však nesmějí provést zaměstnavatelé státní správy a další instituce veřejného sektoru.

Vedle toho lze také individuálně, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednat *kratší pracovní dobu*, pak ovšem přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Kratší pracovní dobu může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě nejen z provozních důvodů, ale i ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance. I přesto, že má zaměstnavatel povinnost v souvislosti s pracovní dobou vyhovět především žádosti žen/mužů pečujících o dítě do 15 let věku a těhotných žen, je tato povinnost podmíněna skutečností, že kratší pracovní doba nijak neomezuje provoz zaměstnavatele. Ten je zároveň povinen vytvářet takové podmínky, aby mohl konkrétně těmto žádostem vyhovět.

Kratší pracovní doba může být rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu (např. pondělí až pátek šest hodin denně), nebo může být dohodnuta jen na některé pracovní dny (např. jen úterý, středa, čtvrtek). O konkrétní podobě kratší pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel.

Ještě je vhodné v této souvislosti zmínit, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze nařídit práci přesčas.⁶

1.2.2 Jiná vhodná úprava pracovní doby

Pokud to zaměstnavateli dovoluje provoz, je možné se zaměstnancem na základě zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho straně dohodnout (popřípadě sjednat v pracovní smlouvě) jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

⁶ PŘIB, Jan; BŘESKÁ, Naděžda; ŠPUNDOVÁ, Eva; PILÁTOVÁ, Jana. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0675-X. Str. 22.

Této žádosti je za splnění výše uvedených podmínek zaměstnavatel opět povinen vyhovět ženě/muži pečujícím o dítě mladší 15 let nebo těhotné ženě.

Tato úprava pracovní doby není kratší pracovní dobou, ale může jít například o sjednání pozdějšího začátku pracovní doby (a tím pádem i pozdějšího konce), protože zaměstnankyně/zaměstnanec např. nemá možnost dítě umístit v mateřské školce brzy ráno. Jinou úpravou může být také dohoda, že zaměstnankyně/zaměstnanec bude pracovat různý počet hodin v jednotlivých dnech, ale zachová přitom délku stanovené týdenní pracovní doby (např. pokud zaměstnankyně/zaměstnanec potřebují dítě doprovodit na zájmovou činnost).⁷

1.2.3 Pružná pracovní doba

Zákon umožňuje zaměstnavateli po projednání s příslušným odborovým orgánem (pokud odborový orgán u zaměstnavatele působí) zavést pružnou pracovní dobu. Ta může vést jak k lepšímu využívání pracovní doby, tak i k uspokojování osobních potřeb zaměstnanců.

Pružnou pracovní dobu zaměstnavatel není povinen zavést. Může ji také zavést pouze na některých pracovištích nebo pro nějaké zaměstnance. Bližší podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu.

Pružná pracovní doba může být velkou výhodou právě pro zaměstnankyně/zaměstnance, kteří pečují o dítě. Umožňuje jim ve větší míře zajišťování rodinných povinností, lepší péči o dítě, protože si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech. Jedná se vlastně o dva volitelné úseky – začátek a konec pracovní doby. Mezi tyto dva volitelné úseky je vložen úsek tzv. základní pracovní doby, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Při čtyřicetihodinové týdenní pracovní době činí tento úsek základní pracovní doby nejméně pět hodin.⁸

⁷ PŘIB, Jan; BŘESKÁ, Naděžda; ŠPUNDOVÁ, Eva; PILÁTOVÁ, Jana. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0675-X. Str. 23.

⁸ PŘIB, Jan; BŘESKÁ, Naděžda; ŠPUNDOVÁ, Eva; PILÁTOVÁ, Jana. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0675-X. Str. 25.

1.2.4 Přestávky ke kojení

Stejně jako je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům přestávky v práci na jídlo a oddech, je povinen poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, i zvláštní přestávku ke kojení.

Délka a četnost poskytování této zvláštní přestávky je odvislá od toho, jestli zaměstnankyně pracuje:

- po stanovenou týdenní pracovní dobu (v tomto případě má nárok na každé dítě do konce 1 roku jeho věku čerpat 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících, tj. mezi 12. až 15. měsícem věku dítěte 1 půlhodinovou přestávku za směnu), nebo
- po kratší, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby (v tomto případě má nárok čerpat na každé dítě do konce 1 roku jeho věku jednu půlhodinu za směnu).

Na rozdíl od přestávek na jídlo a oddech, které se do pracovní doby nezapočítávají a tedy za ně nepřísluší mzda (plat), přestávky ke kojení se do pracovní doby započítávají a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dalším rozdílem mezi přestávkou na jídlo a oddech a přestávkou ke kojení je zákonné ustanovení, že přestávka na jídlo a oddech se nesmí čerpat na začátku a na konci směny. Což právní úprava u přestávek na kojení nestanovuje. Není tedy možné, aby zaměstnanec nastoupil na směnu o půl hodiny déle s tím, že čerpal přestávku na jídlo a oddech, ale v případě, že zaměstnankyně čerpá přestávku na kojení, může do práce nastoupit déle, stejně jako může z tohoto důvodu směnu dříve ukončit.

Poskytování přestávek ke kojení matce, která kojí své dítě, vyžadují i příslušné mezinárodně právní dokumenty.⁹

⁹ PŘIB, Jan; BŘESKÁ, Naděžda; ŠPUNDOVÁ, Eva; PILÁTOVÁ, Jana. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0675-X. Str. 28.

1.3 Výdělečná činnost rodiče

Obecně zákon nestanovuje žádný zákaz výdělečné činnosti jak po dobu mateřské dovolené (v době pobírání PPM), tak po dobu rodičovské dovolené. Zároveň nijak neomezuje výši příjvídělku. Je však třeba mít stále na paměti dodržování ostatních podmínek stanovených zákonem, což v praxi znamená následující:

- pokud je žena zaměstnankyní, nesmí u svého zaměstnavatele vykonávat činnost, ze které jí dávka plyne;
- pokud je žena osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen „OSVČ“) a plyne jí dávka na základě toho, že si jako podnikatelka platila nemocenské pojištění, nesmí v průběhu pobírání této peněžité pomoci provozovat samostatně výdělečnou činnost.

Znamená to tedy, že pokud je žena zaměstnankyní, může si přivydělat u jiného zaměstnavatele, nebo jako OSVČ, nebo pokud je žena OSVČ, může si přivydělat u zaměstnavatele, ale podnikat nesmí.¹⁰

Je třeba připomenout, že i při těchto způsobech přivýdělku je třeba pro neporušení podmínek stanovených zákonem pro pobírání konkrétních dávek zajistit péči o dítě po dobu trvání výdělečné činnosti, jak již bylo uvedeno výše, viz Rodičovský příspěvek. Pro upřesnění: podmínka osobní celodenní péče, je považována za splněnou, pokud rodič na dobu své výdělečné činnosti zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou.

Pro výdělečnou činnost lze využít institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- 1) **Dohoda o provedení práce** (dále jen DPP) – dle Zákoníku práce, paragrafu 75: „*Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce.*“ Limit 150 hodin se však vztahuje pouze na jednoho zaměstnavatele, tedy pokud by rodič chtěl

¹⁰ FRYJAUFVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1454-4. Str. 75 – 79.

pracovat na DPP u více než jednoho zaměstnavatele, Zákoník práce ho v tomto smyslu nijak neomezuje. K pracím konaným na základě DPP je třeba podotknout, že z příjmů vydělaných touto dohodou pracovník neodvádí sociální ani zdravotní pojištění.

- 2) **Dohoda o pracovní činnosti** (dále jen DPČ) – práce na základě DPČ je omezena maximálním rozsahem pracovní doby. Konkrétně to znamená, že pracovník nesmí práci vykonávat v rozsahu větším než je polovina stanovené pracovní doby. Dodržování tohoto omezení se sleduje na základě průměrných hodnot za celou dobu trvání dohody, maximálně však za období 52 týdnů. Z příjmů pramenících z DPČ pracovník na rozdíl od DPP odvádí pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení.¹¹

1.4 Shrnutí

Z předcházejícího textu je patrné, že legislativní systém týkající se MD, RD a možnosti přivýdělku prošel v ČR za posledních dvacet let určitým vývojem. Poměrně zásadním zlomem bylo zavedení termínu rodičovské dovolené, později i reálné naplnění jeho smyslu - přes chybějící legislativní oporu pro pečující tatínky až po současnou situaci, kdy má otec v této otázce stejné právo a možnosti jako matka.

Hmotné zabezpečení má v době těhotenství a raného mateřství různé podoby. V průběhu mateřské dovolené (v ČR náleží matce 28, resp. 37, týdnů MD, přičemž odchází z práce zpravidla šest týdnů před očekávaným dnem porodu) náleží matce nejčastěji tzv. *Peněžitá pomoc v mateřství*. Na tuto dávku má nárok pouze pojištěnec, který se v posledních dvou letech účastnil nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní.

Po skončení mateřské dovolené může matka požádat o čerpání rodičovské dovolené, stejně jako otec dítěte, který rodičovskou dovolenou může čerpat už od doby narození dítěte. Od roku 2008 platí v ČR tzv. *třírychlostní* čerpání rodičovské dovolené.

¹¹ Zákon č. 262 ze dne 1. ledna 2007, zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky*. 2007.

Princip spočívá v tom, že ještě před nastoupením na RD si rodič určí dobu, po kterou chce dovolenou čerpat, a podle toho je mu vyplácen rodičovský příspěvek v určité výši.

Legislativa též pamatuje na možnost přivýdělku pro rodiče, který je na RD. Neklade zde omezující podmínky z hlediska výše vydělané částky, avšak určuje způsoby přivýdělku. Ve stručnosti by se dalo říci, že pokud je rodič zaměstnancem, může si přivydělávat u jiného zaměstnavatele nebo jako OSVČ, pokud je rodič OSVČ, pak si může přivydělávat jako zaměstnanec. Pro výdělečnou činnost lze použít institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy Dohody o provedení práce, nebo Dohody o pracovní činnosti.

Tímto jsme stanovili právní rámec a nyní se zaměříme na oblasti, které přinášejí určitá omezení či dokonce nepřekonatelné problémy v možnostech přivýdělku a zaměstnávání rodičů na RD.

2 Překážky zaměstnatelnosti

Proč ženu vytrhávat z její již tradiční a léty zakořeněné role pečovatelky a ochránkyně rodinného krbu a poskytovat jí prostor k větší emancipaci, širším možnostem vzdělání a tím i lepším možnostem zaměstnání? Odpověď vyplývá z postupného vývoje, kdy se ženy začaly osamostatňovat a s přihlédnutím k rostoucímu počtu rozpadlých rodin byly nuceny naučit se nebýt finančně závislé na partnerovi. Zároveň se placená práce stala významnou životní hodnotou člověka v moderní společnosti, významně souvisí s jeho socioekonomickým statutem a jeho postavením v rodině i jeho sebepojetím.

Avšak účast ženy na pracovním trhu je důležitá i z jiných důvodů. Z makroekonomického hlediska jde o problém narůstajícího počtu lidí v postproduktivním věku, kdy pracující ženy mohou tuto nerovnost alespoň částečně vyrovnávat. Z pohledu mikroekonomie je participace ženy na pracovním trhu důležitá z toho důvodu, že ve většině evropských zemí došlo k masovému rozšíření tzv. *dvoupříjmového modelu domácnosti*. Tento model je významný tím, že vykazuje mnohem menší riziko chudoby a zároveň odpovídá stále se zvyšujícím požadavkům evropských společností na rovné postavení mužů a žen nejen na pracovním trhu. Nezbytnost účastnit se pracovního trhu vyplývá i z toho, že většina sociálních jistot poskytovaných státem je vázána na pracovní aktivitu.

I přes dlouholetou pracovní participaci českých žen nevedl vývoj k vyrovnání pozice mužů a žen na trhu práce a k rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené péče mezi muže a ženy. Stále dochází k diskriminaci žen s dětmi, oproti ženám bezdětným nebo mužům (jak s dětmi, tak i bez nich).

2.1 Slučitelnost rodiny a zaměstnání, genderový¹² problém

Problém kombinace pracovního a rodinného života byl doposud vnímán v České republice jako výhradní problém žen, popř. rodin. S tím, jak se česká společnost začleňuje do mezinárodního kontextu, jsou zaměstnavatelé nuceni postupně měnit své strategie a brát ohled na soukromý život zaměstnanců. Za důvody těchto změn můžeme považovat následující vývojové tendence:

- masový vstup žen na trh práce po druhé světové válce,
- rozvoj politik genderové rovnosti v 2. polovině 20. Století,
- rozvoj politik rovných příležitostí žen a mužů,
- postupné prosazení se žen do řídicích pozic v podnicích,
- větší zapojení mužů do péče o rodinu.

Tyto vlivy, které lze v různé míře pozorovat napříč Evropou, je třeba vnímat v souvislosti s národními specifiky, např. nastavení režimu sociálního státu, hlavně rodinných a pracovních politik a míra deregulace trhu práce.

Legislativní rámec rodinné politiky a pracovního trhu, který určuje prostor pro kombinaci pracovního a rodinného života, se v posledních letech v české společnosti významně měnil. Došlo k následujícím významným změnám:

- zavedení rodičovské dovolené (možnost využívání oběma rodiči),
- postupné prodloužení mateřské a rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte,
- zrovnoprávnění otců v možnosti čerpat rodičovskou dovolenou v souvislosti s ochranou zaměstnaneckých práv,
- implementace možnosti neomezeného přivýdělků při pobírání rodičovského příspěvku.

¹² „Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly...mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se v rámci jak jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů, které jsou předmětem socializace, tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“ Dle: TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 36.

Avšak legislativní podmínky stojí na straně jedné a jejich dodržování na straně druhé. Bohužel se nedá říci, že by je české firmy striktně dodržovaly. Dalším, podle mého názoru, je velmi podstatným problémem významná strnulost českého pracovního trhu. Zatím zde není běžné nabízet ani využívat alternativních či flexibilních forem pracovních úvazků. Zároveň se zaměstnavatelé nesnaží realizovat další výhody umožňující skloubit pracovní a rodinný život, dokonce by se dalo říci, že nereflektuje jejich soukromý život a současně s ním ruku v ruce jdoucí potřeby, čímž jsou opět znevýhodněny ženy. Čeští zaměstnavatelé jsou bohužel příliš soustředění na jediný cíl – maximalizaci zisku - a neuvědomují si možný přínos zavedení opatření přátelských rodině. Tato opatření mají totiž významný vliv na loajalitu zaměstnanců a produktivitu práce.

Pokud máme v této souvislosti mluvit o flexibilitě, pak současná situace na českém trhu vypadá tak, že flexibilita je zde spíše ve prospěch uspokojení trhu, nikoli ve prospěch kombinace rodičovských a zaměstnaneckých rolí. Podíl žen pracujících na částečný úvazek se v ČR pohybuje dlouhodobě jen kolem 9 % a neroste, přičemž průměr evropské 27 je 31 %.

Při opětovném návratu matky z rodičovské dovolené na pracovní trh se ukazuje jako zásadní problém právě dlouhá doba strávená matkou mimo pracovní prostředí a na to navazující návrat do zaměstnání s naprostou převahou na plné úvazky. Čímž se chování českých matek zásadně odlišuje od většiny vyspělých evropských zemí.

Na situaci českých žen můžeme nahlédnout i z toho hlediska, že pro ně je vykonávání práce na plný úvazek a ještě k tomu péče o dítě jakýmsi současným dvojím zaměstnáním. V podmínkách tržního systému je vykonávání dvojí role při stále poměrně rigidní genderové dělbě práce a plných pracovních úvazcích velice obtížné. Proto ženy velmi často raději po dobu péče o malé dítě volí ústup do domácí sféry.¹³

Pro názornost uvádím tabulku, kde je porovnán podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU:

¹³ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 26.

Země	Celkem	Muži	Ženy
EU 27	18,7	8,3	31,2
Rakousko	24,1	8,6	42,2
Belgie	23,0	8,6	40,6
Bulharsko	2,3	2,2	2,4
Kypr	8,3	5,1	12,4
Česká republika	5,5	2,8	9,1
Dánsko	26,1	15,5	37,8
Estonsko	10,5	8,0	13,0
Finsko	13,1	8,6	17,9
Francie	17,1	5,9	29,4
Německo	26,2	10,2	45,0
Řecko	5,8	3,1	9,9
Maďarsko	5,9	4,3	7,9
Irsko	21,3	11,0	33,4
Itálie	14,2	5,3	27,5
Lotyšsko	9,2	8,1	10,2
Litva	8,2	6,2	10,1
Lucembursko	17,3	5,0	33,6
Malta	11,6	5,3	24,1
Nizozemsko	48,3	25,0	75,7
Polsko	8,3	5,7	11,5
Portugalsko	11,2	7,2	15,8
Rumunsko	10,4	9,2	11,9
Slovensko	3,6	2,7	4,8
Slovinsko	11,4	8,8	14,4
Španělsko	12,3	4,7	22,0
Švédsko	26,2	13,5	40,2
Spojené království	26,1	11,7	42,6

Tabulka 3: Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU, zdroj: Eurostat, 3. čtvrtletí 2009

Z tabulky je patrné, že se Česká republika v zaměstnávání na částečný úvazek ani zdaleka nepřibližuje průměru EU, respektive je třetí zemí s nejnižším procentem zaměstnaných na částečný úvazek. Podobně jako ČR jsou na tom převážně východní země, respektive později přistoupiší (vyjma Řecka), tedy Bulharsko, kde je na částečný úvazek zaměstnáno jen 2,4 % žen, potom Slovensko, Řecko, Maďarsko, Kypr, Polsko a Lotyšsko – všechny tyto země nedosahují ani deseti procentní zaměstnanosti na částečný úvazek. Naopak již tradičně nejlépe jsou na tom skandinávské země spolu s Nizozemskem, Německem, Dánskem a Spojeným královstvím, kdy je potřeba zvláště upozornit na výrazně vysoké procento žen zaměstnaných na částečný úvazek v Nizozemsku – celé tři čtvrtiny žen! Za nimi je pak na pomyslném druhém místě Německo se 45 % a téměř

shodně Spojené království a Rakousko 42,6 resp. 42,2 %. Porovnání s 9,1 % připadající České republice by mělo být podnětem k zamyšlení.

Každá země pochopitelně reaguje na problematiku slučitelnosti rodiny a zaměstnání jinak. Určitý směr tomu dává Evropská komise, která se na nerovné postavení žen a mužů na pracovním trhu poměrně intenzivně zaměřuje – vydává doporučení jednotlivým zemím a také určuje pravidla přímo v evropské legislativě. Zároveň je možno pozorovat, že hodnotový požadavek rovnosti pohlaví v poslední době nabírá na důležitosti, což je patrné v legislativě, ale reálný dopad je v různých zemích velice odlišný.¹⁴

2.2 Institucionální péče o děti

V České republice je předškolní vzdělávání nepovinné a je určeno většinou dětem mezi 3. a 5. rokem, popřípadě do té doby, než nastoupí povinnou školní docházku. I přesto, že je předškolní docházka nepovinná a u většiny dětí za úplatu, těší se velké oblibě. Tak velké, že s narůstajícím počtem dětí řeší čím dál tím více rodičů problém, zda pro jejich dítě bude v mateřské škole místo. Přednostní právo na umístění mají ze zákona děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky, zároveň je jejich docházka v tomto případě bezplatná.

Po roce 2000 došlo k několika změnám v zákoně týkajících se rodičovského příspěvku. Tyto změny měly usnadnit návrat matek na trh práce. Oproti současnosti, kdy je výše příjmu při pobírání rodičovského příspěvku v podstatě neomezená, na počátku 90. let měl rodič v případě, že chtěl pobírat rodičovský příspěvek, pouze velmi omezené možnosti příjmu. Současně byly rozšířeny i možnosti využívání veřejných zařízení pro denní péči o předškolní děti na několik dní v měsíci nebo několik hodin denně, přičemž rodiče stále mohou pobírat rodičovský příspěvek. Tyto změny měly sloužit k lepšímu kombinování péče o předškolní děti a výdělečné činnosti rodičů, avšak nastaly v době, kdy již začaly narůstat počty dětí a vzhledem ke kapacitním možnostem nemohly být v těchto zařízeních umístěny.

¹⁴ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 23

Závažnost situace je vidět na výsledcích průzkumu zveřejněných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR (dále jen „MŠMT“), z kterých vyplývá, že pouze za tři roky sledování těchto údajů (2005 – 2008) se počet dětí v mateřských školách zvýšil o 6,9 procenta. Tento vývoj je v souladu s nárůstem počtu dětí ve věku 3 – 5 let. Největší nárůst počtu dětí v mateřských školách je zaznamenán u dětí čtyřletých a mladších, což svědčí o faktu, že se rodiče snaží dát dítě do mateřské školy co nejdříve, aby se mohli vrátit do zaměstnání.

Bohužel je současný trend takový, že čím dál tím více školek z důvodu naplnění kapacity musí odmítat nově příchozí děti (v roce 2005 bylo 6,8 tisíce odmítnutých žádostí o přijetí, což odpovídá 2 % z celkového počtu podaných žádostí, a v roce 2008 bylo odmítnuto cca 20 tisíc žádostí, tzn. cca 6 % ze všech podaných žádostí)¹⁵. Pokud se na to podíváme z hlediska čísel, tak ze zákona se třída mateřské školy naplňuje do počtu 24 dětí (bereme v úvahu normální, nesespecializované školy). Průměrně je maximální kapacita jedné mateřské školy 70 dětí, přičemž návštěvnost je cca 66 dětí. Z toho vyplývá, že kapacita školek je maximálně využita.

Jako zřizovatelé mateřských škol figurují různé subjekty. Mohou to být kraje, soukromí zřizovatelé, církve, MŠMT, ale nejčastěji jimi jsou obce. Jimi zřizované školky navštěvovalo v letech 2005 – 2008 zhruba 98 % všech dětí. Zatímco v obecních mateřských školách roste počet dětí úměrně k růstu populace ve věku 3 – 5 let, v soukromých školkách došlo k výraznému nárůstu počtu dětí až mezi lety 2007 a 2008, což je připisováno právě naplněné kapacitě školek obecních. Problém je v tom, že současný populační boom je pokládán pouze za dočasný, tak se obcím nevyplatí investovat do zřizování nových obecních školek a nejspíš upřednostňují cestu dotací školek soukromých.

¹⁵ Je třeba upozornit na to, že čísla mohou být zavádějící a to z toho důvodu, že rodiče hlásí své dítě zároveň do více školek najednou, tudíž celkový počet odmítnutých žádostí je v konečném důsledku o něco nižší.

Situaci nedostatku mateřských škol pocítují nejvíce rodiče ve velkých městech a přilehlých satelitech, kde při masové výstavbě bytů nebyla vzata v potaz právě otázka předškolní péče o děti.¹⁶

Problematikou nedostatku veřejných zařízení pro předškolní děti se zabývá i Evropská unie. Rada Evropy si v roce 2002 uvědomila, že členské státy, které mají v současnosti nejvyšší porodnost, jsou právě ty země, které vykonaly nejvíce pro rodiče v oblasti sladování práce a osobního/rodinného života a které mají nejvyšší procento pracujících žen. (Některé z těchto států dokonce garantují místa v jeslích – Finsko, Dánsko, Švédsko.) Na zasedání v Barceloně daného roku proto vytyčila Rada Evropy v rámci ucelené evropské strategie pro růst a zaměstnanost několik cílů, které měly motivovat státy k vyššímu zapojení žen na pracovním trhu. Tyto cíle byly nazvány jako Barcelonské cíle Evropy.

2.2.1 Barcelonské cíle Evropy

Snahou Barcelonských cílů (definovaných Radou Evropy při zasedání v březnu roku 2002) je podnítit vlády jednotlivých států, aby hledaly a zkoušely vhodné možnosti, jak harmonizovat souběh pracovních a rodinných povinností. Tento problém se týká především žen. Ženy v těchto situacích čelí znevýhodnění v kvalifikaci (nemožnost udržet krok s vývojem v oboru, nevyužití nabytých vědomostí ze školy, potažmo investic státu do studia), na pracovním trhu (nedostatek praxe), následně v systému důchodového pojištění (méně odpracovaných let, menší platy, menší penze) a v konečném důsledku je problémem i jejich finanční závislost na partnerovi (při současné vysoké rozvodovosti). Řešením těchto problémů by mělo dojít ke srovnání pozice a šancí obou pohlaví. Cíle byly shrnuty do následující podoby:

- do roku 2010 má 90% dětí ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky využívat zařízení předškolní péče a aspoň 33% dětí mladších 3 let

¹⁶ KONRÁDOVÁ, Jitka. *Wwww.msmt.cz* [online]. 21.1.2009 [cit. 2010-05-30]. Týdeník ŠKOLSTVÍ: Předškolní vzdělávání v letech 2005 až 2008. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/tydenik-skolstvi-predskolni-vzdelavani-v-letech-2005-az-2008?highlightWords=po%C4%8Det+%C5%A1kolek>>.

- v období 2007-2013 se pro účely sladování práce a rodiny ze Strukturálních fondů a Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova investuje odhadem 2,4 miliard eur
- plnění cílů se bude průběžně kontrolovat ve zprávách na podkladě národních zpráv o reformách. Statistiky k tomu používané se zaměří spíše na skutečné využívání zařízení rodiči nežli na počet dostupných zařízení (toto ovlivňuje nastavení celkového systému rodičovské dovolené – délky, variability - a příspěvku na rodičovství – výše -, porodné apod. daného státu). Mají se také srovnávat náklady a cena péče o předškolní děti a počet hodin, které děti stráví ve školkách, případně jeslích (pod/přes 30 hodin).

Důvodů, proč Evropská rada považuje tuto iniciativu za důležitou, je více. Jedním z nich je *sociální vyčlenění*, kterému ve větší míře čelí právě ženy, které mnohdy čelí chudobě, třebaže jsou zaměstnané. Neúplné rodiny vedené matkou samoživitelkou dvakrát častěji zabředají do neutěšené finanční situace ve srovnání s úplnými rodinami.

Dalším důvodem je *nerovnost vzdělávacích šancí*. Ty by měly být vyrovnány v celé populaci právě prostřednictvím velkorysých nabídek předškolních zařízení pro široké vrstvy obyvatel. Toto opatření by mohlo podstatně zamezit budoucím problémům s nedokončením školní docházky, může pomoci dětem s „horšími studijními předpoklady“ dosáhnout uspokojivějších vzdělávacích výsledků a všeobecně zlepšit k životu potřebné dovednosti. S tím současně vyvstává otázka kvality zařízení a kvalifikovanosti personálu či osob, které podobné služby nabízejí.

Česká vláda využila svého předsednictví EU (první pololetí r. 2009) k tomu, aby znovu otevřela diskusi o obsahu a smyslu těchto cílů. Pro přesný výčet bodů k řešení v rámci českého předsednictví viz přílohu č. 2.

K tomu se vztahuje i zpráva vydaná v roce 2008 Evropskou komisí, ve které se mimo jiné píše o nedostatku v oblasti služeb péče o dítě. Podle této zprávy totiž služby v oblasti péče o dítě v zemích EU nekorespondují s potřebami rodičů, a to i přesto, že v této oblasti dochází k určitému pokroku. Zpráva upozorňuje na to, že většině zemí se nepodařilo cíle týkající se poskytování těchto služeb stanovené v roce 2002 splnit.

Úspěchy, resp. neúspěchy, vybraných členských států v plnění těchto cílů je možné shrnout do následujících tabulek:

Možnost využívat předškolních zařízení – požadovaná hranice = 90%	Stát
90% a více	Belgie, Dánsko, Francie, Německo, Švédsko, Španělsko, Itálie
Téměř 90%	Velká Británie, Nizozemí, Kypr
70-85%	Estonsko, Irsko, Maďarsko, Finsko, Portugalsko, Slovensko, Rakousko

Tabulka 4: Plnění Barcelonských cílů – děti 3-6 let, r. 2008, zdroj: sestaveno autorkou na základě dat obsažených na: *Europa.eu*¹⁷

Možnost využívat předškolních zařízení – požadovaná hranice = 33%	Stát
33% a výše	Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Belgie, Španělsko
Téměř 33%	Portugalsko, Velká Británie, Francie, Lucembursko, Irsko
16-26%	Finsko, Itálie, Kypr, Estonsko, Německo, Lotyšsko
10% a méně	Řecko, Maďarsko, Slovensko, Česká republika, Rakousko, Polsko, Litva

Tabulka 5: Plnění Barcelonských cílů – děti mladší 3let, r. 2008, zdroj: sestaveno autorkou na základě dat obsažených na: *Europa.eu*¹⁸

Co nemusí být na první pohled patrné, je fakt, že mezi dostupností péče o dítě a možnostmi rodičů být výdělečně činní existuje přímá spojitost. Více než 6 miliónů žen v rámci EU ve věku od 25 do 49 let uvádí, že kvůli svým rodinným povinnostem jsou

¹⁷ *Europa.eu* [online]. 3. října 2008 [cit. 2010-04-01]. Podle zprávy EU rodiče čelí nedostatku v oblasti služeb péče o dítě. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1449&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.

¹⁸ *Europa.eu* [online]. 3. října 2008 [cit. 2010-04-01]. Podle zprávy EU rodiče čelí nedostatku v oblasti služeb péče o dítě. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1449&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.

nuceny nepracovat vůbec, nebo pracovat, ale pouze na částečný úvazek. Pro více než jednu třetinu z nich je primárním problémem nedostatek zařízení pro péči o dítě nebo jejich cena. Proto je pro návrat žen na pracovní trh nutné zlepšit přístup k opravdu kvalitnímu a cenově dostupnému zařízení pro péči o dítě, které je v provozu v hodinách, jež dětem a rodičům vyhovují.

Lepší přístup na pracovní trh též pomůže snížit chudobu rodin s jedním rodičem, u nichž se vyskytuje mnohem vyšší míra chudoby (32 %), než je tomu u všech domácností s dětmi (17 %).

Kvůli zpomalování demografického růstu v Evropě je poskytování odpovídající péče o dítě také motivací pro plánování rodiny.

Komise také konstatuje, že oblast rané péče o děti je zatím výsostně ovládaná ženami, působí zde necelých 5 % mužů. I tato skutečnost podle ní může být překážkou tomu, aby oblast získala na větší prestiži, a přispívá zřejmě k přetrvávání stereotypů o ženách a mužích.

2.3 Rodině přátelské prostředí

Prostředí, ve kterém se rodiny pohybují, se v průběhu dějin mění. Tím, jak se vyvíjí společenské chápání rodiny, tak se přizpůsobují i rodinné politiky uplatňované jednotlivými státy. Je poměrně přirozené, že vývoj rodiny je různý v každé zemi. Závisí na historických podmínkách, mikroekonomické a makroekonomické situaci, kulturních faktorech, demografickém vývoji, hodnotových orientacích atd. Při pohledu do historie zjistíme, že od 70. let minulého století se k nám začal dostávat trend, který se vyznačoval především poklesem úrovně plodnosti, růstem počtu i podílu dětí narozených mimo manželství, zvyšováním rozvodovosti, pluralizací forem rodinného uspořádání od tradičního manželství k nesezdanému soužití, nárůstem počtu neúplných rodin, ale i samostatně žijících jedinců. Spolu s tím, jak se mění životní strategie, časování a posloupnosti životních událostí spolu s rostoucí ekonomickou aktivitou žen, tak dochází k odkládání sňatků a rození dětí ve vyšším věku.

Protože vnímání rodiny je konkrétně v Evropě relativně podobné, můžeme ho uspořádat do několika skupin – dle Esping-Andersenovy typologie sociálních států jsou to následující:

1. **liberální (anglosaský) režim** – pomoc státu je orientována těm nejvíce potřebným, hlavní roli hraje trh, flexibilní pracovní trh, pasivní politika zaměstnanosti; uplatňován např. v: Švýcarsko, Velká Británie, USA,
2. **sociálnědemokratický (skandinávský) systém** – aktivní politika zaměstnanosti, vysoká participace žen na trhu práce, štedrá sociální politika vykoupená vysokým zdaněním a důrazem na možnosti skloubení pracovních a rodinných závazků; uplatňováno převážně v severských zemích: Finsko, Švédsko, Norsko, Dánsko,
3. **konzervativní (Bismarkovský) režim** – pojistný princip, důraz na zajištění minimální životní úrovně, na ochranu osob, které nejsou zaměstnány kvůli zdravotnímu postižení, ztrátě pracovního místa, odchodu do důchodu apod.; podpora tradiční dělby rolí mezi mužem a ženou, podpora slučitelnosti práce a rodinného života je méně výrazná s předchozím systémem; uplatňováno např. v: Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemsko, Francie (ta na rozdíl od ostatních uplatňuje i pronatalitní opatření),
4. **prorodinný (Latinský) režim** – je blízký liberálnímu systému, na rozdíl od něho však spoléhá především na pomoc uvnitř rodiny; velmi silné rodinné vazby, míra zaměstnanosti žen poměrně nízká, výrazný konflikt rodiny a zaměstnání má u mladších žen za následek odkládání založení vlastní rodiny; příkladem možno uvést převážně země jižní Evropy – Řecko, Itálie, Španělsko, Portugalsko.¹⁹

¹⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena; DUDOVÁ, Radka; HAŠKOVÁ, Hana; MAŘÍKOVÁ, Hana; UHDE, Zuzana. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6. Str. 107

2.4 Zainteresovanost státu

Právě laxní přístup státu k veřejné podpoře péče o předškolní děti se jeví jako základní důvod, proč se ženy tak těžko zapojují do formálního pracovního procesu. Protože bez pomoci státu je téměř nemožné zajistit dostupnou formální péči pro všechny vrstvy obyvatel. Základním kamenem úrazu je finanční ne/dostupnost. Výdaje na formální péči mohou někdy dosáhnout až 40 % příjmu ženy! Dalším problémem je omezenost poskytování této péče jak prostorově (tzn., že péče je dostupná pouze ve větších městech, přičemž jsou ještě upřednostňovány osoby, které mají v daném místě trvalé bydliště), ale také provozní doba těchto zařízení, která se nemusí vždy shodovat s pracovní dobou rodičů.

V tomto ohledu si drží Česká republika jakousi výsadu. Ta by měla být opodstatněna tvrzením psychologů, že pro vývoj malého dítěte je nejlepší domácí péče. Na základě tohoto tvrzení došlo k výraznému úbytku zařízení formální péče pro malé děti po roce 1990 a dalším dopadem je právě 3letá rodičovská dovolená. Dokonce ve stanovisku Ministerstva zdravotnictví z roku 2004 je uvedeno, že by stát neměl podporovat existenci jeslí, protože pro děti mladší 4let je lepší, když se o ně starají rodiče či jiné osoby v domácím prostředí.

A přesně podle tohoto také vypadá současný stav v ČR. Současné výzkumy ukazují, že reálně osobní péči o dítě v domácím prostředí vykonává 95 % žen s dítětem do 1 roku života, 92 % žen s dítětem mezi prvním a druhým rokem, 80 % žen mezi druhým a třetím rokem a 38 % žen mezi třetím a čtvrtým rokem dítěte. Avšak preference žen se nachází jinde. Pro lepší názornost viz následující tabulku:

Věk dítěte (roky)	Procento žen reálně pečujících o dítě v domácím prostředí	Procento žen, které domácí péči preferují
0 – 1	95 %	92 %
1 – 2	92 %	84 %
2 – 3	80 %	63 %
3 - 4	38 %	26 %

Tabulka 6: Preference žen v otázce domácí péče o dítě, zdroj: Cesta zpátky²⁰

²⁰ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 32

Z tabulky je patrné, že téměř 40 % žen, které mají dítě mezi 2. – 3. rokem života by upřednostnily jinou než domácí péči. Právě tyto matky pravděpodobně doma s dítětem zůstávají jen z důvodu absence vhodných zařízení veřejné péče.²¹

²¹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 32

3 Situace ve vybraných státech EU

V každé členské zemi je rodičovská dovolená upravena jiným způsobem. Zatímco v některých zemích je placená, v jiných ne. Za vytváření vlastní politiky zaměstnanosti jsou ve velké míře zodpovědné vlády jednotlivých členských zemí. Evropská unie ale stanovuje obecná pravidla a minimální standardy.

Systémy čerpání mateřské a zejména rodičovské dovolené v evropských zemích se z hlediska délky a flexibility čerpání, podmínek čerpání i systému financování značně liší.

Nejdelsí rodičovskou dovolenou umožňuje v Evropě Česká republika, Francie, Německo, Litva a Slovensko. V každé ze zemí mohou rodiče odejít až na tříletou dovolenou. ČR je výjimečná právě délkou vyplácení rodičovského příspěvku – a to do 4 let věku dítěte (a který je vyplácen o 1 rok déle, než trvá rodičovská dovolená podle zákoníku práce) – takto dlouhé pobírání rodičovského příspěvku není zavedeno nikde jinde v Evropě. Belgie, Irsko, Malta a Portugalsko na druhou stranu umožňují rodičům dovolenou pouze v rozsahu tří měsíců.²²

Opatření umožňující několikarychlostní čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, která platí v ČR od 1. ledna 2008, jsou zavedena i v jiných evropských zemích.

Výše rodičovského příspěvku je jedna z vůbec nejvyšších.

Ve vyspělých evropských zemích jsou stanoveny omezující podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku. Můžeme je rozdělit na několik základních typů:

- a) omezení rozsahem pracovního úvazku,
- b) omezení maximální výší výdělku,

²²*EU chce zvýšit minimální délku rodičovské dovolené na čtyři měsíce.* [online]. 31. 07. 2009 [cit. 2010-04-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-chce-zvysit-minimalni-delku-rodicovske-dovolene-na-ctyri-mesice-006348>>.

- c) omezení rozsahem pobytu dítěte do 6 let věku v zařízení předškolní péče (péče nerodičovskou osobou).²³

V roce 1996 byla Evropskou komisí přijata směrnice o RD, která doporučuje členským státům uplatnit alespoň tři měsíce nepřenositelné RD pro oba rodiče za účelem péče o dítě. Pro přehlednost uvádím tabulku s informacemi o poskytování příspěvků při RD v různých státech EU.

	Příspěvek době RD (placená RD)	% dětí mladších 3 let ve službách formální péče
Dánsko	Dávka odvozená od předchozího platu po 32 týdnů	73
Švédsko	80 % předchozí mzdy po 360 dní, poté plošná dávka až 4 měsíce (pokud oba rodiče využijí své vyhrazené 2 měsíce)	44
Belgie	Plošná dávka 6 měsíců, příp. 1 rok, pokud je RD čerpána částečně	40
Francie	Plošná dávka po 6 měsíců u prvního dítěte, po 3 roky u dvou a více dětí	31
Finsko	66 % předchozí mzdy po 26 + 12 týdnů, poté plošná dávka do tří let věku dítěte	26
Německo	Plošná dávka 6 měsíců, poté 18 měsíců	18
Itálie	30 % předchozí mzdy po 6 měsíců	26
Rakousko	Plošná dávka až 2 roky ²⁴	4
Lucembursko	Plošná dávka 6 měsíců, příp. 1 rok, pokud je RD čerpána částečně	31
Portugalsko	Žádná kromě 15 dnů pro otce (100 % jejich výdělku)	32
Holandsko	Žádná	45
Španělsko	Žádná	39
Řecko	Žádná	10
Irsko	Žádná	18
Velká Británie	Žádná	33
Česká republika	Plošná dávka po max. 4 roky	2

Tabulka 7: Příspěvek v době RD v EU, rok 2006, % dětí z r. 2007, zdroj: *Cesta zpátky* ²⁵

²³ MPSV ČR: *Rodičovský příspěvek*. www.mpsv.cz [online]. 8.11.2007 [cit. 2010-04-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4758>>.

²⁴ Pokud není RD sdílena matkou a otcem, rodičovský příspěvek je zkrácen na 18 měsíců

Z tabulky je vidět, že celkem 5 zemí (Holandsko, Španělsko, Řecko, Irsko, Velká Británie) neposkytuje žádné dávky ve formě placené RD. K těmto zemím by se dalo zařadit i Portugalsko, které vyplácí dávky pouze otcům.

Při pohledu na služby formální péče o děti do tří let, již tradičně vysoký podíl dětí v těchto zařízeních mají Dánsko a Švédsko²⁶ (73 %, resp. 44 %). V současnosti se k nim přiblížilo Holandsko (45 %). Zhruba třetina a více rodičů využívá těchto služeb v Belgii, Francii, Lucembursku, Portugalsku, Španělsku a Velké Británii. Komparativně nejhorší pozici v celém přehledu zaujímá Česká republika (2 %).

Zajímavé je srovnání s daty z let 1998 – 2000, odkdy došlo k výraznému růstu v zapojení dětí do formální péče. Viz následující tabulka:

	1998 – 2000	2006
Itálie	6 %	26 %
Portugalsko	12 %	23 %
Lucembursko	2 %	31 %
Španělsko	5 %	39 %

Tabulka 8: Zapojení dětí do formální péče – vývoj, zdroj: *Cesta zpátky*²⁷

Překvapivé je, že k tak velkému nárůstu došlo zrovna v zemích, kde je relativně konzervativní genderová kultura, nízká míra porodnosti a nízká míra zaměstnanosti.

Tolik úvodem o situaci v EU a nyní se v následujících třech podkapitolách zaměřím na mateřskou, rodičovskou dovolenou a na možnosti sladování práce a rodinného života. Konkrétně podrobněji rozeberu Francii, Německo a Švédsko. V závěru této kapitoly se čtenář dozví souvislosti mezi jednotlivými zeměmi, resp. důvody, proč byly vybrány právě tyto země.

²⁵ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str.49

²⁶ Švédsko je známé tím, že veřejná péče je nejen široce dostupná a dotovaná, ale dokonce i nezaměstnaní rodiče mohou dotované služby veřejné péče o děti využívat 15 hodin týdně. Cílem tohoto opatření by mělo být umožnit rodičům aktivní hledání práce.

²⁷ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. Str. 50

3.1 Francie

Francie je známá tím, že ačkoli je možné rodičovskou dovolenou čerpat až do tří let věku dítěte, rodiče s ním zůstávají v domácí péči poměrně dost krátkou dobu. Proto se pojďme podívat na podrobnosti.

Trvání:

Zaměstnankyně má nárok celkem na 16 týdnů mateřské dovolené, přičemž využívá 6 týdnů před porodem a zbylých 10 týdnů po porodu. Za určitých podmínek může být doba mateřské dovolené prodloužena až na celkových 46 týdnů. Období mateřské dovolené se pro posuzování nároku na důchod započítává jako období odpracované.

Dávky:

Během mateřské dovolené odpovídá výše její dávky výši platu v době, kdy ještě pracovala.

Otcové:

Otcové mají nárok na 3 dny volna při narození dítěte + dalších 11 dní, které si mohou vzít nejdéle do 3 měsíců po narození dítěte, přičemž všechny tyto dny má placené stejně, jako by v práci byl.

3.1.1 Slad'ování práce a rodinného života

Francii můžeme opodstatněně považovat za zemi s vysokou participací žen na pracovním trhu a s velmi rozvinutou sociální politikou, která podporuje rodiny s dětmi. Zaměstnanost žen je ve Francii srovnatelná se zaměstnaností žen v ČR, avšak významný rozdíl se objevuje ve chvíli, kdy je žena těhotná, nebo pečuje o dítě. Na rozdíl od Francie to v ČR znamená radikální snížení účasti žen na pracovním trhu.

Francie se může pyšnit poměrně dobře rozvinutou sítí kolektivní péče o malé děti. Děti ve věku od 3 do 6 let mohou zdarma navštěvovat předškolní zařízení, které je součástí vzdělávacího systému. Školy se obecně věnují dětem celý den do pozdních hodin –

vyučování probíhá běžně od 8:30 do 16:30, přičemž péči o děti po této době (do 18 hod i déle) zajišťují školní družiny.

Jesle a mateřské školy se starají o přibližně jednu pětinu dětí ve věku do tří let, ale i přesto není poptávka plně uspokojena, problémem je nedostupnost této služby v určitých regionech. Obecně mají jesle ve Francii velmi dobrou pověst. Kromě státních jeslí existují ještě jesle zřizované podniky nebo společně podniky a obcemi (7,5 % z celkového počtu míst patří k podnikovým jeslím). I přesto, že si firmy mohou odečítat 60 % provozních nákladů na zařízení péče o děti ze svých daní, je možnost využívání firemních jeslí pouze výsadou zaměstnanců jen několika málo velkých firem, a to ještě za podmínky dobré ekonomické situace v daném momentě.²⁸

Poměrně dost využívanou alternativou kolektivní péče o děti do 3 let jsou registrované chůvy. Ty buď docházejí do rodiny, nebo pečují ve své domácnosti o limitovaný počet dětí. Výhodou této služby je její flexibilita a individuálnost, avšak za tento nadstandard se také náležitě platí.²⁹ Kromě vysokých cen je nevýhodou této služby nižší kvalita poskytované péče než ve státě kontrolovaném zařízení.

3.1.2 Shrnutí

Pro péči o dítě si mohou rodiče vybrat z následujících možností: zůstat s nimi doma, využívat jesle, registrované pečovatelky nebo některé z neformálních uspořádání – příbuzného nebo tzv. „*babysittingu*“³⁰ bez smlouvy. To, jakou formu péče o dítě rodič zvolí, jednoznačně závisí na ekonomické a pracovní situaci rodiny.

Doma s dětmi zpravidla zůstávají ženy s nízkou kvalifikací, zaměstnané na manuálních pozicích, či úřednice. Důvodem pro toto rozhodnutí je nedostupnost zařízení

²⁸ Nevýhodou podnikových jeslí je fakt, že zde děti tráví celou pracovní dobu rodiče – na rozdíl od jeslí v místě bydliště zde dítě může druhý rodič či jiná osoba vyzvedávat jen velmi těžko; zároveň je zde riziko, že po rodičích může být požadována delší přítomnost na pracovišti. Avšak pro mnoho rodičů mohou firemní jesle představovat jedinou možnost, jak setrvat na pracovním trhu.

²⁹ Tento druh péče je nejdražší variantou a to i přesto, že stát tuto službu výrazně dotuje. Rodiče získávají dotace na sociální a zdravotní pojištění pečovatelek a mohou si i odečíst z daní až 50 % nákladů na hlídání.

³⁰ Babysitting – hlídání dítěte jinou osobou, zpravidla bez odpovídajícího pedagogického či psychologického vzdělání.

péče o děti, vysoká cena péče, nepříznivé pracovní podmínky a také fakt, že je pro ně finančně výhodnější pobírat rodičovský příspěvek než pracovat. Výše kvalifikované ženy sice také odcházejí na rodičovskou dovolenou, avšak kombinují ji s částečným úvazkem. Vedoucí pracovníci zpravidla pro péči o své dítě využívají služeb registrovaných pečovatelek docházejících do rodiny.³¹

3.2 Německo

Německo nám v tuto chvíli poslouží jako ukázka toho, že ne všechny země na západ od ČR jsou v rodinné politice tak vývojově vyspělé jako dříve zmiňovaná Francie a v další kapitole následující Švédsko.

Mateřská dovolená

V Německu musí nastávající matky informovat svého zaměstnavatele o těhotenství a předpokládaném termínu porodu, jakmile zjistí, že jsou těhotné. Zaměstnavatel po nich může požadovat lékařské potvrzení o tomto stavu. Přičemž zaměstnavatel nesmí tuto informaci prozradit třetí straně bez souhlasu dotčené zaměstnankyně.

Normálně na mateřskou dovolenou nastupuje matka v 6. týdnu před porodem a setrvává doma až do 8. týdne po porodu, celkem tedy 14 týdnů. Pokud zaměstnankyně necítí potřebu nastoupit na mateřskou dovolenou již v 6. týdnu před porodem, může pracovat až do doby, kdy se tento stav změní. To však neplatí při návratu do práce, kdy je pevně stanovena nejkratší doba poporodní dovolené na 8 týdnů při porodu jednoho dítěte nebo 12 týdnů při vícečetném nebo předčasném porodu.

Jako v ČR funguje mateřská dovolená, stejně tak funguje v Německu tzv. Mutterschutzfrist (doba ochrana matky). Ta se vztahuje na všechny matky v jakýchkoliv druzích pracovního vztahu – tedy i částečný úvazek či pracující na základě dohody.

Dávky

Příspěvek v průběhu mateřské dovolené má dvě podoby:

³¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, et al. *Sociologické studie*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007, str. 46 - 63

- 1) *částku placenou zdravotní pojišťovnou* (nedostávají matky v domácnosti a OSVČ, které nejsou pojištěné u zdravotní pojišťovny) – odvozuje se od čistého měsíčního příjmu, maximum je však 13 euro denně
- 2) *přídavek od zaměstnavatele* – ten dorovnává výši příspěvku od zdravotní pojišťovny do výše průměrného čistého měsíčního platu matky.

Rodičovská dovolená

V Německu, podobně jako ve většině evropských zemí, je systém rodinné a pracovní politiky poměrně složitý. Svoji roli zde hraje hned několik ministerstev, např. Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež. Toto ministerstvo se angažovalo spolu se soukromými podniky při vytváření aliance, která má za úkol zlepšovat podmínky pro rodiny v oblasti práce. Hlavní náplní této aliance je zakládání a zlepšování kvality celodenních zařízení péče o děti a podpora klimatu přátelského rodině v podnicích.

Po mateřské dovolené může žena plynule přejít na rodičovskou dovolenou, kterou může dnem porodu nastoupit i muž. Pro větší motivaci mužů k péči o dítě a pro lepší a hlavně dřívější zapojení žen zpět na trh práce přijalo Německo několik opatření. Jedním z nich byla i úprava zákona týkající se rodičovských příspěvků – nově tak příspěvek lépe finančně ohodnocuje osobu na rodičovské dovolené, avšak pouze na časově omezenou dobu.

Rodičovskou dovolenou můžou čerpat oba rodiče, každý v délce tří let. Zaměstnavatel je povinen po tuto dobu držet zaměstnanci/zaměstnankyni pracovní místo. Systém byl též upraven tak, že došlo ke snížení dávek (dají se vyplácet ve vyšší míře po dobu jednoho roku, nebo v nižších dávkách po dobu dvou let), ale pro rodiče se uzákonila možnost pracovat na zkrácený úvazek až 30 hodin týdně.

Otcové

I přesto, že v Německu existuje možnost pro otce odejít na otcovskou dovolenou již déle než v ČR, je podíl otců využívajících tuto možnost v obou zemích přibližně stejný, resp. stejně nízký.

3.2.1 Slad'ování práce a rodinného života

Německé firmy nabízí rodičům po návratu z mateřské/rodičovské dovolené určité benefity. Mezi ně patří např.: kurzy (se zaměřením na rodinný management), různé informační materiály a prospekty s jinými modely práce či nabídkou školských zařízení v okolí podniku včetně kontaktů a otevírací doby. Dále některé firmy umožňují rodičům lepší sladění práce a rodinného života pomocí firemního intranetu, kde se zaměstnanci mohou domluvit např. na výpomoci s hlídáním dětí.

V Německu je též přirozenější a dostupnější možnost pracovat na zkrácený úvazek, sdílený úvazek apod., což je v ČR zatím spíše výjimkou, resp. pouze teoretickou možností. Kromě práce z domova (tzv. *home office*) je v Německu docela často využívána i jiná forma alternativní práce – tzv. *tele – working*. Ten spočívá v tom, že polovinu práce dělá zaměstnanec/zaměstnankyně na pracovišti (většinou dopoledne) a druhou polovinu odjinud (většinou z domova), což by mělo usnadnit kombinaci práce a rodiny. Klouzavá pracovní doba je zde samozřejmostí.

Problémem je zde stejně jako v ČR nedostatek a finanční náročnost institucionální péče pro děti, hlavní tíha na obstarání hlídání dítěte leží na bedrech rodiče. Tato situace je částečně řešena právě flexibilními pracovními úvazky nebo školkami, na jejichž provoz firma přispívá a tím může ovlivňovat např. otevírací dobu ve prospěch svých zaměstnanců nebo ovlivňovat výběr dětí, které budou přijaty.

3.2.2 Shrnutí

Závěrem by se dalo říci, že situace v Německu a v ČR je relativně srovnatelná, jen s tím rozdílem, že Německo je o pár let vývojově před ČR. Stále zde zůstává zakořeněná představa o rodinných rolích, kdy je samozřejmostí, že žena zvládne práci placenou a potom i práci doma. Zároveň pouze nízké procento mužů využívá možnosti otcovské dovolené. Rozdíl je pouze v tom, že v Německu už není výjimkou pracovat nějakou

alternativní formou, např. práce z domova nebo tele – working, přičemž klouzavá pracovní doba je samozřejmostí.³²

3.3 Švédsko

Sociální prostor Švédska je typický svou pro-aktivní sociální a rodinnou politikou. Takovýto přístup v sobě zahrnuje i uzákonění a realizaci takových opatření, která umožňují nejen ženám ale i mužům lépe skloubit rodinný život s pracovními povinnostmi. Tato opatření pozitivně ovlivňují jak vysokou natalitu, tak i vysokou zaměstnanost žen, přičemž se zároveň snižují rozdíly mezi průměrnými mzdami mužů a žen (ty jsou jedny z nejmenších v Evropě). Z genderového hlediska lze švédský přístup označit za progresivní a senzitivní, neboť je do praxe systematicky a cíleně zaváděn princip rovných příležitostí pro muže a ženy.

3.3.1.1 Rodičovská dovolená:

Švédský systém rodičovské dovolené je velice odlišný od systému českého. Specifika švédského systému jsou následující. Placená RD je mnohem kratší než v ČR, což je umožněno tím, že švédská zařízení institucionální péče o děti do tří let mají mnohem větší podporu ze strany státu. Tato situace je důsledkem historického vývoje, kdy české jesle byly dříve³³ zřizovány Ministerstvem zdravotnictví a hlavním cílem dospělého dozoru zde bylo udržet děti zdravé, aby mohly jejich matky chodit do práce. Při soustředění se na tento hlavní cíl děti nebyly rozvíjeny po psychologické, sociální ani citové stránce, díky čemuž si získaly špatnou pověst. Naopak ve Švédsku byla tato zařízení předškolní péče spravována Ministerstvem školství, což již samo o sobě dávalo jeslím jiný smysl. O děti se zde nestaraly zdravotní sestry, ale vzdělával je pedagogický dozor.

I přesto, že je RD ve Švédsku poměrně krátká, je také možné, aby byla pružná. V současnosti vypadá situace tak, že rodiče pobírají 80 % platu po dobu 13 měsíců. Toto období je rozděleno rovnoměrně mezi oba rodiče s tím, že jeden rodič může svoji část

³² KRÍŽKOVÁ, Alena, et al. *Sociologické studie*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. Str. 26 - 44

³³ I v současnosti jsou jesle považovány za zdravotnické, nikoli za pedagogické zařízení

přenechat rodiči druhému, k čemuž je potřeba písemného souhlasu rodiče. Každý z nich má vyhrazeny 2 měsíce, ostatní, tedy 9 zbylých měsíců, mohou být libovolně rozdělené dle přání rodičů.

Ještě větší pružnost je skryta v čerpání příspěvku. Rodiče totiž nemusí čerpat každý měsíc plnou výši příspěvku, který jim náleží. Často se stává, že čerpají jen 50 % za každý měsíc, čímž si dávky rozdělí na období 26 měsíců. Zároveň dávky nemusí čerpat rovnoměrně, takže mohou čerpat třeba jeden měsíc 100 % a další jen 20 %. Jediným omezením je, že celková doba čerpání musí být vybrána do osmi let věku dítěte a že rodiče mají právo se vrátit do práce do 18 měsíců. Z toho vyplývá, že pokud každý rodič doma zůstane po celou dobu 18 měsíců, pak dítě může zůstat doma celé tři roky jako je tomu v ČR.

Další flexibilita je skryta v možnosti rozdělení času obou rodičů podle jejich vůle, kdy mají rodiče možnost si určit střídání opravdu libovolně, např.: matka sudý měsíc, otec lichý měsíc, nebo matka pondělky, středy a pátky, otec zbylé dny. Otázkou však je, co na to zaměstnavatelé.³⁴

3.3.1.2 Otcovská dovolená:

V souvislosti s narozením dítěte má otec právo na 10 dní volna, které musí vyčerpat do 60 dnů od narození dítěte. I zde je systém flexibilní, otec si může tuto dovolenou vybírat celodenně či po částech pracovních dnů.

3.3.1.3 Zařízení péče o děti:

Na úvod je třeba upozornit na to, že dítě má ze zákona nárok na kvalifikovanou péči. Tato péče je realizována prostřednictvím předškolních zařízení, která jsou pro děti ve věku od 1 do 5 let a poskytují péči buď celodenně, nebo po část dne, a prostřednictvím zabezpečení péče o děti v mladším školním věku (cca od 6 do 12 let věku). Dalším zákonným ustanovením je nárok dětí ve věku 4 a 5 let na bezplatné návštěvy předškolního zařízení v rozsahu 3 hodiny denně. Rodiče tak mají na vybranou, zda dítě zařízení

³⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena; DUDOVÁ, Radka; HAŠKOVÁ, Hana; MAŘÍKOVÁ, Hana; UHDE, Zuzana. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6. Str. 125 - 138

navštěvovat bude, či nikoliv. Toto právo mají nejen děti zaměstnaných rodičů, ale také nezaměstnaných a rodičů na rodičovské dovolené.

Většina zařízení péče o děti je běžně otevřena po 10 – 12 hodin denně (od 7 do 17:30 hod). Veřejná zařízení péče o předškolní děti jsou dostupná po finanční stránce všem rodičům. Platby za předškolní zařízení mají stanoveny horní hranici v podobě procenta z rodinného příjmu a zároveň je tento strop limitován i konkrétní finanční částkou. Proto je nezbytné financování těchto zařízení i z jiných zdrojů, kterými jsou veřejné zdroje (municipality a případné podpory či granty).

3.3.2 Slad'ování práce a rodinného života

I přesto, že zákonná opatření v otázce kombinace práce a rodiny jsou stanovena tak, aby na ně měly oba rodiče shodný nárok, jsou ženy stále těmi, na kterých spočívá značná část péče o děti. Na druhou stranu je třeba konstatovat, že se muži v této sféře zapojují mnohem výrazněji než v ostatních evropských zemích.

Rodičovská dovolená je stále čerpána převážně ženami, zato muži využívají hojně otcovské dovolené, kterou si berou spíše muži s vyšším příjmem. Zároveň je třeba v této souvislosti zmínit částečné úvazky. Ženy ve Švédsku poměrně hojně využívají možnosti pracovat na zkrácený pracovní úvazek v rozmezí 20 – 34 hodin týdně. Přičemž zákonná možnost na zkrácení úvazku (až o 25 %) existuje pro oba rodiče, kteří pečují o malé dítě, již od roku 1979.

3.3.3 Shrnutí

Zásadní charakteristikou Švédské rodinné politiky je dlouhodobá podpora zaměstnanosti žen, spolu s nastavením mateřské a rodičovské dovolené. Ta je nastavena na výrazně kratší dobu než v ČR a náleží k ní významná finanční kompenzace. Toto v souladu s velmi dobře rozvinutou sítí zařízení péče o nejmenší děti zajišťuje možnost včasného

návratu žen do zaměstnání. Zároveň jsou výrazně podporováni muži v účasti na péči a ti také často využívají otcovské dovolené.³⁵

3.4 Závěrem

Pozorný čtenář si mohl povšimnout jisté podobnosti mezi těmito státy. Konkrétně se jedná o podobnost Německa s ČR a Švédska s Francií. Podobnost můžeme nalézt v přístupu k problému ženské ne/zaměstnanosti. V případě Německa a ČR rodinná politika státu v podstatě vyřazuje ženy po narození dítěte z trhu práce (dlouhou RD a nedostupností institucionální péče pro děti) a tím, že nepodporuje muže v péči o dítě, utvrzuje genderové stereotypy.

Naopak Švédsko a Francie dlouhodobě podporují zaměstnanost žen a mateřská s rodičovskou dovolenou jsou nastaveny na znatelně kratší dobu (cca jednoho roku) a k tomu jsou rodičům vypláceny poměrně vysoké dávky. Spolu s velmi dobře rozvinutou sítí zařízení péče o nejmenší děti tento přístup zajišťuje možnost brzkého návratu žen zpět na pracovní trh. Zároveň tyto politiky, obzvláště ve Švédsku, významně podporují účast muže v péči o dítě.

Dalším rozdílem je přístup zemí k alternativním formám zaměstnání. Ve Švédsku a Francii jsou tyto formy běžné, což dokládá i Tab. č. 7, oproti tomu Německo a ČR výrazně zaostává. Konkrétně v ČR jsou tyto možnosti spíše teoretické, Německo je na tom pouze o něco málo lépe.

Na všechny tyto aspekty má vliv mnoho faktorů, patří mezi ně například historický vývoj i vnímání mateřství v dané kultuře. Pokud bychom měli porovnat standard „dobré matky“ v ČR a ve Francii, tak pokud by česká matka dodržela francouzský standard a zůstala by doma s dítětem po dobu 15 měsíců, byla by považována za „krkavčí“ matku.

Švédská politika je v tomto směru nejvýraznější. Firmy zde kladou důraz nejen na zisk, ale též na rozvoj a růst lidského kapitálu, na což navazuje i politika sladování práce a

³⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena, et al. *Sociologické studie*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. Str. 65 - 84

rodiny. Švédské firmy dokonce systematicky podporují ženy ve vedení. Opět zde jako samozřejmost fungují zkrácené úvazky, práce z domova apod. I v následné péči o dítě fungují velice dobře státem nastavená pravidla. Každé dítě má např. zákonný nárok na umístění v instituci předškolní péče.

Domnívám se, že by se ČR měla v některých přístupech inspirovat právě od politik sladování práce a péče ve Švédsku. Přikláním se v první řadě k vytvoření podmínek pro širší využívání alternativních forem zaměstnání, které by umožnily matkám/otcům na RD lepší kontakt s pracovním trhem a tím usnadnily rodičům následný návrat do práce. Dalším vhodným krokem je, dle mého názoru, začít odstraňovat bariéry v podobě nedostatku institucionální péče o děti prozatím alespoň v podobě úlev na daních pro firmy zřizující školky.

4 Návrhy na odstranění překážek zaměstnatelnosti rodičů v ČR

V předchozích kapitolách jsme se věnovali analýze situace možnosti zaměstnání rodičů na RD jak v České republice, tak i v zahraničí. Zároveň jsme si uvedli konkrétní překážky, které brání rodičům vstupu na pracovní trh. Proto se teď vybízí nabídnout čtenářovi konkrétní návrhy, jak tyto bariéry odstranit, nebo alespoň zmírnit.

4.1 Firemní školky

V poslední době se české pobočky zahraničních firem snaží svým zaměstnankyním usnadnit návrat do zaměstnání firemními školkami, které jsou buď v blízkém okolí sídla zaměstnavatele, nebo jsou přímo jeho součástí. Vzhledem k tomu, že tato forma zaměstnaneckého benefitu je u nás poměrně novou záležitostí, je možné u nás najít klasických firemních školek velmi málo, naopak v zahraničí je tento trend poměrně rozšířený. Ale i zaměstnavatelé, kteří neprovozují či neplánují v blízké budoucnosti zřídit firemní školkou, své zaměstnance-rodiče podporují, možností je více, uveďme si několik příkladů:

- a) Formou sponzorských darů – podpora stávající mateřské školy ve spádu bydliště jejich zaměstnanců; zde je také upravena provozní doba školky – odpovídá potřebám firmy
- b) Nabídkou alternativních pracovních úvazků
- c) Poskytováním příspěvku na „školkovné“ – opět v zahraničí běžná praxe
- d) Firemním dětským koutkem

4.1.1 Firemní dětský koutek

Tímto benefitem firma nabízí krátkodobou a sporadickou službu, ne tedy s celodenní, pravidelnou a dlouhodobou docházkou. Založení tohoto typu zařízení je vázáno na volnou živnost Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.

Výhodou dětského koutku oproti školce je, že se na něj nevztahují přísné hygienické předpisy, může sloužit jako místo pro krátkodobé hlídání dětí rodičů, kteří se ve firmě účastní různých školení, porad apod. a přitom pracují z domova, nebo nemají pro malé děti zajištěné hlídání v určitou denní dobu.³⁶

4.1.2 Podmínky pro zřízení firemní mateřské školy

Firemní školky můžeme rozdělit na dva druhy:

- a) akreditovaná – školka, která je zařazená v síti mateřských škol, musí se řídit školským zákonem o předškolním vzdělávání a vyhláškou o pedagogických pracovnících,
- b) neakreditovaná.

Pro obě tyto varianty platí, že zřízení školky podléhá určitým pravidlům – vyhlášece o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, stavebnímu povolení, souhlasu památkářů a hasičů apod.

V případě akreditované školky stanovuje obsah vzdělávání a personálního zajištění již zmiňovaný zákon. Zároveň má v tomto případě firma jako zřizovatel školky nárok na získávání finančních dotací na provoz školky. Neakreditovaná školka se řídí pouze živnostenským zákonem a požadavky školského zákona splňovat nemusí.

O počtu zaměstnanců i dětí do školky přijatých rozhoduje zřizovatel. Ten také zodpovídá za bezpečnost dětí. Z hlediska kvality péče a vzdělávání má zřizovatel jistou volnost, avšak současným trendem je udržování srovnatelné úrovně se státními mateřskými školami.

Výhody firemní mateřské školky z hlediska zaměstnavatele

- zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce,
- omezení fluktuace zaměstnanců,

³⁶HLAVÁČKOVÁ, Běla. *Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností*. [online]. 26.5.2009 [cit. 2010-05-25]. Dostupné z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti-fy0/zamestnani.asp?c=A090525_112959_zamestnani_hru>.

- vytváření sociálního zázemí pro zaměstnance,
- zvyšování loajality zaměstnanců,
- zvyšování motivace zaměstnanců,
- udržení kvalifikovaných zaměstnanců,
- zvýšení prestiže firmy,
- uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance.

Nevýhody

- velká finanční náročnost (tj. pro firmu nejdražší zaměstnanecký benefit),
- omezující legislativa,
- či nemožnost si náklady spojené s provozem školky odečíst z daní.³⁷

4.1.3 Jak zřídit firemní školku

Firmy si stále častěji uvědomují, že hledání nových zaměstnanců je spojeno jak s vysokými náklady, tak s faktem, že zájemce o práci částečně odrazuje pracovní úvazek pouze na dobu určitou. Aby si firmy, kde je nižší věkový průměr zaměstnanců, své ověřené zaměstnance udrželi, zřizují pro ně firemní mateřské školy.

Jelikož zřízení firemní mateřské školy není zrovna jednoduchou záležitostí a je třeba splnit několik důležitých kritérií, je možné si na tuto činnost najmout agenturu zabývající se touto problematikou. Tyto firmy zajistí právní a technické poradenství v oblasti předškolního vzdělávání, ale mohou také vypracovat kompletní projekt vytvoření firemní školky. Je možné se na ně obrátit také v případě personálního a technického zajištění provozu zařízení nebo při vytvoření rámcového vzdělávacího programu.

Společnosti, které vážně uvažují o založení vlastní školky, mohou žádat o finanční podporu od EU. Tyto dotace jsou natolik příznivé, že je z nich možné pokrýt náklady na zřízení školky, ale i provoz zařízení o zhruba dvaceti dětech na dobu dvou až tří let.³⁸

³⁷ HLAVÁČKOVÁ, Běla. *Podnikani.idnes.cz* [online]. 26.5.2009 [cit. 2010-05-25]. Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností. Dostupné z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti-fy0-/zamestnani.asp?c=A090525_112959_zamestnani_hru>.

4.1.4 Firemní školka v praxi

Firemní školku se rozhodla zřídit firma JUTA ze Dvora Králové nad Labem. Celkem ve dvorském závodě zaměstnává 950 zaměstnanců, ženy tvoří zhruba polovinu. Tímto se stane první firmou v hradeckém kraji s vlastní školkou. Ta má kapacitu 40 dětí, přičemž zhruba 20 dětí již musela školka odmítnout – tak velký byl zájem. Přednostně přijímá děti svých zaměstnanců, volné kapacity pak může doplnit dětmi žijícími ve městě.

Školka bude financovat provoz z čistého zisku, protože daňové zákony ji neumožňují dát do nákladů. Společnost předpokládá, že roční provoz bude muset dotovat zhruba jedním milionem korun. Příjmy školky budou pouze minimální – státní příspěvek na jednotlivé dítě jako čerpají ostatní školky a vybírané poplatky od rodičů dětí. Celkem vyjde zřízení školky společnost na cca 15 milionů korun.

V celém Česku vůbec první firemní školku klasického typu otevřel loni v září středočeský výrobce zdravotních lůžek - firma Linet.³⁹

4.2 Home office (práce z domova)

Tento způsob práce oceňují nejen rodiče malých dětí, ale též osoby handicapované nebo lidi pečující o své blízké a lidé žijící v malých a odlehlých vesnicích. Umožňuje jim přesunout si práci na čas, který jim vzhledem k jiným povinnostem vyhovuje. Práce z domova je možná jak na plný úvazek, tak i na úvazek zkrácený. Tento způsob práce se nejčastěji využívá jen na určitou část pracovních dní v měsíci nebo týdnu, ostatní dny zaměstnanec pracuje ve firmě.

Firmy také využívají home office v případech, kdy je zaměstnanec nemocný, ale ne natolik, aby si to vyžadovalo celodenní setrvání na lůžku, může se tedy alespoň část dne

³⁸ MACHÁLKOVÁ, Jana. *Domaci.ihned.cz* [online]. 26. 4. 2010 [cit. 2010-05-25]. Školka ve firmě: Komfort za 15 milionů. Uvažují o ní desítky podniků. Dostupné z WWW: <<http://domaci.ihned.cz/c1-42931160-skolka-ve-firme-komfort-za-15-milionu>>.

³⁹ *Wwww.novinky.cz* [online]. 24.5.2010 [cit. 2010-05-25]. Textilka Juta chystá ve Dvoře Králové navzdory krizi otevření podnikové školky. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/201110-textilka-juta-chysta-ve-dvore-kralove-navzdory-krizi-otevreni-podnikove-skolky.html>>.

věnovat práci. Zaměstnavateli tak odpadají starosti s vyřizováním krátkodobé pracovní neschopnosti a také nemocný zaměstnanec, který zůstane doma, nenakazí kolegy a určitě se rychleji zotaví než při stálém docházení do zaměstnání.

Mohlo by se zdát, že zaměstnanci pracující z domova nebudou pracovat tak intenzivně jako v kanceláři, ale opak je pravdou. Doma pracují lidé s větší produktivitou, déle a intenzivněji, obecně řečeno – více se snaží. Mezi důvody patří skutečnost, že nejsou rušeni kolegy a předvídají nedůvěru zaměstnavatele, který hůře kontroluje zaměstnancův výkon.

Výhody

Nespornou výhodou je jistá volnost či pružnost v pracovní době, firmě odpadají nezbytné náklady související s provozem kanceláře, jako jsou náklady na energie, nemusí zajišťovat stravování, platit přesčasy či práci ve dnech volna či svátků.

Zaměstnanec může mít doma klidnější prostředí než např. ve velkých „open space“⁴⁰, nebo tam, kde je zaměstnanec rušen návštěvami či častými telefonáty svých kolegů.

Nevýhody

Za nevýhodu by mohl být považován menší kontakt s firmou, což by se mohlo odrazit ve výsledku práce. V současnosti však existuje možnost využití široké škály komunikačních prostředků, které ve spojení s pravidelnými společnými konzultacemi na firemní půdě, umožňují poměrně pohodlné vyřešení problému.

Za další překážku by mohla být považována menší možnost kontroly práce a možné problémy s předáváním informací. Opět je tento problém vyřešen použitím dnes již snadno dostupných a levných komunikačních prostředků. Při plnění pracovních úkolů z domova je zaměstnanec zavázán určitým termínem odevzdání a to, zda je podřízený plnil dobře, se projeví na odevzdané práci.

⁴⁰ Tzv. „open space“ je uspořádání kancelářského prostoru typické svým velkým počtem obyvatelů jedné místnosti, jejichž pracovní prostory jsou většinou odděleny pouze symbolicky – např. květinami, nízkými stěnami apod.

4.2.1 Jak na práci z domova

Předem je třeba upozornit, že práce z domova není vhodná pro každého. Práce z domova vyžaduje hlavně velkou sebekázeň spolu s vysokou mírou motivace, neboť domácí prostředí velice svádí k jiným činnostem, než jsou ty pracovní. Proto z tohoto způsobu práce mohou hlavně těžit lidé, kteří dobře zvládají organizaci sebe samých. Z hlediska typu osobnosti se tento způsob práce nedoporučuje především lidem, kteří mají vysokou potřebu komunikace, sociální interakce – laicky řečeno jde o lidi, kteří potřebují být obklopeni jinými lidmi, nesnesou být sami.

Ideální pro práci z domova je, když jsou všechny věci s prací související na jednom místě. Toto místo by mělo být pokud možno co nejvíce odděleno. Nejlepší je najít samostatnou místnost nebo alespoň málo frekventované místo v bytě. To je základní předpoklad pro to, aby práce z domova nepůsobila na zbytek rodiny rušivě. Pokud se podaří mít samostatnou místnost, má to hned několik výhod: příchodem do jiné místnosti, která je vyhrazena pouze pro práci, se člověk lépe naladí na pracovní činnosti, oddělení napomáhá i zlepšení koncentrace. Takové místo je pak snazší opustit, když na stole zůstává rozdělaná práce. Pokud ovšem prostory bytu nedovolují vyčlenit samostatnou místnost, pak je možné tento problém řešit alespoň optické oddělení. Tzn., že pracovní kout je možné oddělit alespoň květinovou stěnou, prostorově vzdušnou knihovnou, paravánem nebo posuvnou japonskou stěnou.

I při práci z domova by pracovní doba měla být osmihodinová. Zda bude osoba pracovat v kuse nebo s přestávkami, či jestli bude pracovat ráno nebo naopak večer, je ryze individuální záležitost. Rozhodně je však třeba si objem denní práce stanovit předem a pokud možno ho také dodržet. Co se týče stylu oblečení, i doma je lepší se oblékat do něčeho jiného než běžného domácího oblečení, napomáhá to totiž naladění na práci. V opačném případě domácí oblečení více odvádí od práce a svádí k vykonávání domácích prací.

4.2.2 Home office v praxi

Práce z domova patří v současnosti mezi deset nejžádanějších benefitů. Velký nárůst v oblibě jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů, byl zaznamenán v roce 2009 a to v souvislosti s ekonomickou krizí.

V tomto režimu ale běžně pracují třeba IT pracovníci (využívá ho více než 40 % všech IT profesionálů), nebo obchodní zástupci – ti pracují ve svém regionu a na centrálu jezdí např. jednou do měsíce a mezitím pravidelně reportují vedení e-mailem. Pracují tak třeba i zaměstnankyně bank, které pečují o malé děti. Konkrétně takto funguje Citibank, ve které pracuje 30 % zaměstnanců z domova. Ze čtyřleté praxe bance vyplynulo, že výsledky „domácích zaměstnanců“ jsou srovnatelné s výsledky kolegů v kanceláři.⁴¹

4.3 Job sharing (sdílený pracovní úvazek)

Podstatou tohoto čím dál více používaného způsobu zaměstnávání je to, že o jedno pracovní místo se dělí dva lidé. V praxi to může vypadat tak, že jeden bude pracovat dopoledne, druhý odpoledne, nebo mohou pracovat na „krátký a dlouhý týden,“ nebo si jen rozdělí úkoly a do termínu je splní. Podmínkami je možné přesně nastavit, jak má být práce organizována. Pro fungování job sharingu je důležité, aby byli lidé sdílející jedno pracovní místo schopni se kdykoliv a o čemkoliv dohodnout (rozdělení úkolů, pracovní doby nebo případné zastoupení a následnou náhradu času a další).

Tato metoda je určena jak ženám, tak mužům. Statistiky však ukazují, že tento systém využívají ve valné většině ženy, protože jim umožňuje sladit profesionální zájmy s péčí o rodinu. Právě s ženami na mateřské mají zaměstnavatelé většinou velmi dobré zkušenosti. Často se totiž stává, že na částečný úvazek zaměstnanec či zaměstnankyně může zvládnout téměř či úplně stejný objem práce jako jiný kolega pracující na plný úvazek – jednoduše jsou výkonnější a pracují efektivněji. Je tedy nespravedlivé, že v některých případech dostávají jen adekvátní část platu dle hodinového objemu úvazku,

⁴¹ VICHNAROVÁ, Lenka. V domácí kanceláři v pyžamu? Rozhodně ne, říká psycholožka. *Dnes*. 6.5.2010, XXI, 105, s. C7.

přestože jejich výkon odpovídá plnému úvazku. Sdílené pozice se vyskytují především v oblasti podpůrných činností, v administrativě apod.

Pro zaměstnavatele by mělo sdílení pracovního místa znamenat vyšší produktivitu práce, flexibilitu a spokojenost zaměstnanců, více nápadů a větší kreativitu. A není třeba se bát problémů v chodu firmy, když z nějakého důvodu, třeba dlouhodobé nemoci, o jednoho kvalifikovaného zaměstnance přijde. Stále totiž bude mít v záloze druhého.

Částečným úvazkem se dají obsazovat pracovním méně vytížené pozice nebo naopak dvěma částečnými úvazky pokrýt jednu pozici. Další možností spolupráce je také dohoda o provedení práce či práce na živnostenský list. Tyto formy spolupráce je lepší využívat v případě, že se jedná o krátkodobou spolupráci, například brigádu či sezónní práci. V těchto případech je totiž snadné pro obě strany spolupráci poměrně snadno vypovědět, což by v případě dlouhodobějšího projektu mohlo být pro firmu rizikové. Firmy také přišly na to, že na částečné pracovní úvazky se dají velice dobře zaměstnávat studenti, čímž si vychovávají potenciální budoucí zaměstnance.

Jako všechno, i tento způsob zaměstnávání má své výhody a nevýhody. Porovnejme je:

Výhody

- Zastupitelnost jednoho druhým.
- Dvojitá kontrola dokumentů, materiálů...
- Širší variabilita řešení úkolů.
- Snížení absence zaměstnance.
- Vyšší pracovní tempo ve srovnání se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek.
- Menší stresová zátěž zaměstnance.
- Větší loajálnost zaměstnanců.
- Sladění pracovního života s rodinným.

Nevýhody

- Rozhodování, komu z dvojice pracovníků předávat informace.
- Narušení pracovní linie jednoho z pracovníků.

- Možnost zmatku, nejednotnosti postupů, ztráty informací.
- Organizační problémy (rozdělení pracovní doby, dělení práce...).
- Dělení hmotné zodpovědnosti.

4.3.1 Odstranění případných nevýhod

- Proškolení zaměstnanců (komunikace, týmová spolupráce, organizace práce v tandemu).
- Proškolení zaměstnavatele (práce se sdílenými úvazky).
- Sepsání smlouvy, která upravuje dělení hmotné zodpovědnosti.⁴²

4.3.2 Současný stav job sharingu v ČR

Tato alternativní forma práce je zatím v ČR „v plenkách“. Důvodů tohoto stavu je více.

- a) Nedokonalá legislativa.
- b) Neochota zaměstnavatelů.
- c) Vedoucí pracovníci nevědí „jak na to“.
- d) Firmy v ČR nemají historicky na co navazovat, protože po druhé světové válce šly všechny ženy pracovat. O děti bylo postaráno v nově vybudovaných jeslích a mateřských školkách. Na Západě sít těchto zařízení neexistovala, a protože žen bylo k práci potřeba stejně tak, musely se firmy přizpůsobit jinak – právě částečnými úvazky. V Česku pak byly školky a jesle ve velkém rušeny, avšak přístup firem k zaměstnávání na částečný úvazek se nijak (resp. pokud ano, tak minimálně) nezměnil.

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů prováděla průzkum, ze kterého vyplynulo, že pokud zaměstnavatel jednou umožnil práci na částečný úvazek, osvědčilo se

⁴² LIŠKOVÁ, Barbora. *Cesta do práce* [online]. 19.3.2010 [cit. 2010-05-16]. „Šance pro maminky“ - Flexibilní formy zaměstnání – sdílený pracovní úvazek. Dostupné z WWW: <<http://www.cestadoprace.cz/index.php?art=novinky&parent=-sance-pro-maminky-flexibilni-formy-zamestnani-sdileny-pracovni-uvazek>>.

mu to natolik, že se tuto formu zaměstnávání nebál použít znovu. Firmy se totiž přesvědčily o tom, že pokud takovouto formu zaměstnanci nabídne, ten z určité vděčnosti bude pracovat o to intenzivněji a zodpovědněji. Společností, které přišly na to, že zaměstnávat na částečný, resp. sdílený, úvazek je výhodné, naštěstí přibývá.⁴³

4.4 Mateřská centra (MC)

Mateřské centrum je subjekt, který za účelem společného trávení volného času sdružuje zpravidla osoby na rodičovské dovolené, zejména matky a jejich děti, případně další rodinné příslušníky. Vzniká většinou na dobrovolnické bázi, jako neformální iniciativa, pokud je nalezen dostatek lidského potenciálu, přeměňuje se v právní subjekt, nejčastěji v občanské sdružení a profesionalizuje svou činnost.

Většinou tato centra zřizují matky na MD, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě, zajišťují programy a tím mají šanci vyváznout jednak z celodenní izolace, do které se dostávají při celodenní péči o dítě, a jednak současně tím, že se zapojují do činnosti mateřského centra, rozvíjí své schopnosti a dovednosti (založení občanského sdružení, shánění prostorů a peněz, budování samosprávy MC, koncipování a zajišťování programů, starost o public relation, fundraising vyžaduje orientaci v zákonech, těsný kontakt s obecními úřady a zájem o obecné dění. To všechno se musejí ženy zakládající MC naučit).⁴⁴

4.5 Iniciativa ze strany státu

Tato iniciativa je podle mého názoru nejdůležitější ze všech – postoj státu. Stát je ten, který musí nastavit podmínky, aby mohlo dojít ke změně. Určitým náznakem snahy

⁴³ TICHÁ, Eva. *Ona.idnes.cz* [online]. 1.7.2009 [cit. 2010-05-24]. Maily posílám z ložnice aneb Jak se ženám pracuje na částečný úvazek. Dostupné z WWW: <http://ona.idnes.cz/maily-posilam-z-loznice-aneb-jak-se-zenam-pracuje-na-castecny-uvazek-1p9-/ona_vztahy.asp?c=A090629_133357_ona_vztahy_ves>.

⁴⁴ *Www.mc-klubicko.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-05-25]. Mc-klubicko.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.mc-klubicko.cz/>>.

Www.materska-centra.cz [online]. 2009 [cit. 2010-05-25]. Co jsou mateřská centra. Dostupné z WWW: <<http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>>.

směřované tímto směrem je tzv. *prorodinný balíček* (autorství připisováno Petru Nečasovi⁴⁵). Ten obsahuje několik návrhů ke změně současné situace. Jedná se o následující:

4.5.1 Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci

Rodiče, kteří pečují doma o vlastní dítě, by si mohli přivydělat tím, že budou pečovat i o děti sousedů, známých a podobně. K tomu, aby mohli takovouto činnost vykonávat, by byla potřeba akreditace udělená státem, aby mohl stát takovéto rodiče registrovat. Příjem z této činnosti by měl být osvobozen od odvodu sociálního a zdravotního pojištění z tohoto příjmu. Na druhé straně by si klienti takového rodiče mohli odečíst poplatek za hlídání z daní, přičemž by stále mohli pobírat rodičovský příspěvek. Rodič by si do péče mohl vzít maximálně 4 děti do věku 7 let. Tento způsob péče by se dal realizovat i na základě podnikání na živnostenský list, pochopitelně za jisté úpravy podmínek.

4.5.2 Daňové úlevy

Toto by se týkalo zaměstnavatelů, kteří by provozovali tzv. *miniškolky*, jesle či by přispívali na provoz podobného zařízení.

Miniškolky by mohly být dalším krůčkem k posunu ze současné situace. Tato služba by měla být poskytována nejčastěji zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními právníckými osobami. Měla by být financována částečně zřizovatelem a částečně z rodičovských příspěvků.

4.5.3 Otcovská dovolená, přenositelnost práva na RD

Otcovská dovolená by měla náležet otci po dobu jednoho týdne a dávky po tuto dobu by byly hrazeny z nemocenské, podobně jako ženám mateřská.

⁴⁵ Petr Nečas – roku 2006 přijal post ministra práce a sociálních věcí a místopředsedy vlády a provedl několik významných změn v sociální oblasti.

Pro větší zapojení otců do péče o dítě by stálo za to se inspirovat již ověřeným přístupem jinde v Evropě. K tomu se vybízí již výše zmiňované Švédsko, které podporuje zapojení obou rodičů do péče tím, že zavedlo individuální právo čerpat rodičovskou dovolenou pro oba rodiče. Pokud jeden z rodičů tohoto práva nevyužije, potom právo zaniká (není přenositelné na druhého rodiče), nebo se čerpání příspěvku či rodičovská dovolená krátí.

4.6 Závěrem

Způsobů, jakými je možné se dostat ze současného stavu se, jak je vidět výše, nabízí mnoho. Avšak základním problémem je pasivita státu. Ten by měl být tím prvním, kdo bude iniciovat určitý posun a to nastavením vhodných podmínek. Potom teprve je možné očekávat změny, resp. zvýšení flexibility, ze strany soukromých firem, i ze strany samotných rodičů. Poté se nám teprve otevírají široké možnosti, jak vyváznout ze strnulosti současného systému a posunout se směrem kupředu.

Určitě stojí za to upozornit čtenáře na skutečnost, že v prorodinném balíčku je sice nabízeno na české poměry široké spektrum možných změn, avšak chybí tu jakákoli zmínka o rozšiřování kapacity ústavů předškolní institucionální péče. Zde se samozřejmě vybízí otázka, zda by vzhledem k neustále měnícímu se počtu dětí potřebujících předškolní péči bylo pro stát efektivní tato zařízení zakládat, resp. rozšiřovat kapacity u již existujících. Ano, souhlasím s těmito pochybnostmi, ale vzhledem k současné situaci, kdy v důsledku celosvětové hospodářské krize nezaměstnanost abnormálně vzrostla, se domnívám, že je lepší cestou investovat prostředky do zakládání institucí předškolní péče a tím usnadňovat vstup rodičů na pracovní trh, než podporovat vyplácení sociálních dávek pro nezaměstnané, popř. hmotné podpory v rodičovství.

Závěr

Cílem této práce bylo především zanalyzovat a charakterizovat současnou situaci možného zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené v ČR, vymezit bariéry a navrhnout vhodná řešení k jejich odstranění. Cíl byl splněn a v následujících řádcích přináším shrnutí nejdůležitějších informací a poznatků.

Celou prací se prolíná několik obsáhlých otázek a faktorů, na které je třeba nahlížet ze široka. Jedná se hlavně o problematiku společností vnímaných genderových rolí. Ty se pochopitelně stát od státu liší, v návaznosti nejen na historii jednotlivých států. Konkrétně ČR výrazně ovlivnila situace do roku 1989, jejíž následky je bohužel možné pozorovat i po dvaceti letech. V současnosti jsou již patrné určité kroky ke zlepšení strnulosti celého systému mateřských, rodičovských dovolených a s tím souvisejících možností zaměstnatelnosti rodičů, avšak v porovnání s některými zeměmi EU je ČR teprve na začátku dlouhé cesty.

Hlavním problémem ČR je již zmiňovaná dlouholetá strnulost systému. A to nejen v otázce délky mateřské/rodičovské dovolené, nebo při stanovování nároků na hmotné zabezpečení v tomto období, ale v žalostném přístupu zaměstnavatelů k alternativním formám práce. Pracovat v ČR některou z alternativních forem zaměstnávání, jako je např. home office, job sharing, nebo jednoduše zkrácené úvazky, je stále spíše pouze formální možností než skutečností. Dalším důležitým faktorem v této problematice jsou společností vnímané role muže a ženy. Konkrétně v ČR je velmi silně zakořeněná a státem stále podporovaná idea muže živitele a ženy pečovatelky.

V této práci jsem analyzovala kromě ČR ještě situaci ve třech dalších evropských zemích: ve Francii, Německu a Švédsku. Tyto čtyři země se dají rozdělit do dvou skupin, kdy se skupina ČR – Německo vyznačuje pasivním přístupem k flexibilním formám zaměstnávání a stále udržuje konzervativní vnímání rodinných rolí otce a ženy, zatímco pro Švédsko a Francii je typická podpora rovnosti pohlaví, vyšší podíl mužů na péči o dítě a efektivní systém mateřské/rodičovské dovolené, který nepodněcuje rodiče k nadměrně dlouhému pobytu s dítětem v domácí péči.

Závěrem je třeba říci, že zamyšlení nad současnou situací v ČR mě vede k otázce, proč zůstává stát pasivní v problematice uvolnění pracovního trhu z hlediska alternativních forem zaměstnávání a raději investuje prostředky do vyplácení podpor v rodičovství či v nezaměstnanosti. Právě zaměstnanecké úvazky jako job sharing, možnost pracovat z domova nebo obecně zkrácený pracovní úvazek jsou dle mého názoru prvním krůčkem vpřed. Dalším vhodným a zároveň pro státní rozpočet nenáročným řešením je podpora firem, které provozují nebo se alespoň podílejí na provozu školek, a to formou určitých daňových úlev.

Pokud se na současnou situaci podívám z hlediska tzv. obyčejného „selského rozumu“, jeví se mi jako začarovaný kruh. Matka, která by ráda pracovala, nemůže najít práci, protože nemá hlídání pro dítě (problémem je např. i hlídání pouze na dobu pracovního pohovoru) a dítě odmítají školky přijmout, pokud nemá matka práci.

Obecně si myslím, že v tomto směru je třeba vložit lidem zodpovědnost do jejich rukou a nepodporovat je v pasivním přijímání hmotné podpory ze strany státu, ale nabídnout jim možnosti a to jak na straně zaměstnávání, tak na straně druhé, v otázce hlídání dětí, což by mělo vést ke zvýšení zaměstnanosti a tím by se měly případné investice státu navrátit zpět.

Použitá literatura

- [1] BRDEK, M., KREBS, V., JÍROVÁ, H. Trendy v evropské sociální politice. Praha: ASPI, 2002. ISBN: 80-86395-25-1
- [2] BRONSTEIN, A. International and komparative labour law: current challenges. Geneva: ILO, 2009. ISBN: 9780230228221
- [3] Europa.eu [online]. 3. října 2008 [cit. 2010-04-01]. Podle zprávy EU rodiče čelí nedostatku v oblasti služeb péče o dítě. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1449&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.
- [4] Europa.eu [online]. 3. října 2008 [cit. 2010-04-01]. Pomocí delší a lepší mateřské dovolené umožní Komise milionům lidí lépe sladit pracovní a soukromý život . Dostupné z WWW: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1450&format=HTML&aged=0&language=>
- [5] FLORKOWSKI, G. W. Managing global legal systems: international employment regulativ and competitive advantage. London: Routledge, 2006. ISBN: 0415369444
- [6] FRYJAUFOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1454-4
- [7] HECHTOVÁ, Alena. Firmy mohou dostat peníze na školky od Evropské unie. Dnes. 11.5.2010, XXI, 108,
- [8] HLAVÁČKOVÁ, Běla. Podnikani.idnes.cz [online]. 26.5.2009 [cit. 2010-05-25]. Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností. Dostupné z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti-fy0-/zamestnani.asp?c=A090525_112959_zamestnani_hru>.
- [9] HOVORKOVÁ, Kateřina. Home office - flákání doma, či dřina?. Dnes. 6.5.2010, XXI, 105, s. C6.
- [10] KONRÁDOVÁ, Jitka. Wwww.msmt.cz [online]. 21.1.2009 [cit. 2010-05-30]. Týdeník ŠKOLSTVÍ: Předškolní vzdělávání v letech 2005 až 2008. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/tydenik-skolstvi-predskolni-vzdelavani-v-letech-2005-az-2008?highlightWords=po%C4%8Det+%C5%A1kolek>>.
- [11] KRÍŽKOVÁ, Alena, et al. Sociologické studie. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. 104 s.
- [12] KRÍŽKOVÁ, Alena; DUDOVÁ, Radka; HAŠKOVÁ, Hana; MAŘÍKOVÁ, Hana; UHDE, Zuzana. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [13] LIŠKOVÁ, Barbora. Cesta do práce [online]. 19.3.2010 [cit. 2010-05-16]. „Šance pro maminky“ - Flexibilní formy zaměstnání – sdílený pracovní úvazek. Dostupné z WWW: <<http://www.cestadoprace.cz/index.php?art=novinky&parent=-sance-pro-maminky-flexibilni-formy-zamestnani-sdileny-pracovni-uvazek>>.
- [14] MACHÁLKOVÁ, Jana. Domaci.ihned.cz [online]. 26. 4. 2010 [cit. 2010-05-25]. Školka ve firmě: Komfort za 15 milionů. Uvažují o ní desítky podniků. Dostupné z

- WWW: <<http://domaci.ihned.cz/c1-42931160-skolka-ve-firme-komfort-za-15-milionu>>.
- [15] MPSV. www.mpsv.cz [online]. 3.2.2009 [cit. 2010-04-01]. Dvanáct bodů k snahám českého předsednictví otevřít debatu o barcelonských cílech. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6215>>.
- [16] MPSV. www.mpsv.cz [online]. 8.11.2007 [cit. 2010-04-11]. Rodičovský příspěvek. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4758>>.
- [17] PŘIB, Jan; BŘESKÁ, Naděžda; ŠPUNDOVÁ, Eva; PILÁTOVÁ, Jana. Mateřská a rodičovská dovolená. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0675-X
- [18] ŠPIDLA, Vladimír. www.europarl.europa.eu [online]. 10. března 2009 [cit. 2010-04-01]. Rozpravy. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20090310+ITEM-017+DOC>>.
- [19] TICHÁ, Eva. ona.idnes.cz [online]. 1.7.2009 [cit. 2010-05-24]. Maily posílám z ložnice aneb Jak se ženám pracuje na částečný úvazek. Dostupné z WWW: <http://ona.idnes.cz/maily-posilam-z-loznice-aneb-jak-se-zenam-pracuje-na-castecny-uvazek-1p9-/ona_vztahy.asp?c=A090629_133357_ona_vztahy_ves>.
- [20] TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno : Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009. 240 s.
- [21] TOMŠOVSKÁ, Barbora. [KarieraWeb.cz](http://kariera.web.cz) [online]. 3. 7. 2009 [cit. 2010-05-12]. Částečné pracovní úvazky a práce z domova – lék na krizi?. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-37584350-castecne-pracovni-uvazky-a-prace-z-domova-lek-na-krizi>>.
- [22] VICHNAROVÁ, Lenka. V domácí kanceláři v pyžamu? Rozhodně ne, říká psycholožka. Dnes. 6.5.2010
- [23] www.euractiv.cz [online]. 31.07.2009 [cit. 2010-04-11]. EU chce zvýšit minimální délku rodičovské dovolené na čtyři měsíce. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-chce-zvysit-minimalni-delku-rodicovske-dovolene-na-ctyri-mesice-006348>>.
- [24] www.materska-centra.cz [online]. 2009 [cit. 2010-05-25]. Co jsou mateřská centra. Dostupné z WWW: <<http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>>.
- [25] www.mc-klubicko.cz [online]. 2010 [cit. 2010-05-25]. Mc-klubicko.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.mc-klubicko.cz/>>.
- [26] www.novinky.cz [online]. 24.5.2010 [cit. 2010-05-25]. Textilka Juta chystá ve Dvoře Králové navzdory krizi otevření podnikové školky. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/201110-textilka-juta-chysta-ve-dvore-kralove-navzdory-krizi-otevreni-podnikove-skolky.html>>.
- [27] Zákon č. 262 ze dne 1. ledna 2007, zákoník práce. Sbírka zákonů České republiky. 2007.
- [28] www.mpsv.cz [online]. 7.10.2008 [cit. 2010-06-27]. Nemocenské pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5744>>.

Přílohy

Příloha č. 1 – Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

podle zák. č. 187/2006 Sb.

v roce 2010

vložte údaje do zelených políček

Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství ¹⁾	30
Vyměřovací základ denní = D nebo měsíční = M M	23 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný	756,16 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>	23 000 Kč
Redukce DVZ	
nad 791 Kč do 791 Kč redukce na 90% tj. na 680,54 Kč	
nad 791 Kč do 1 186 Kč redukce na 60% tj. na 0,00 Kč	
nad 1 186 Kč do 2 371 Kč redukce na 30% tj. na 0,00 Kč	
nad 2 371 Kč nezohledňuje se	
	Redukovaný DVZ 681 Kč
Peněžítá pomoc v mateřství 60% z 681 tj. 409 x 30 dnů =	12 270 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	12 270 Kč

¹⁾ peněžítá pomoc v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů a 259 kalendářních dnů porodila-li žena dvě nebo více dětí.

DVZ je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost.

Zdroj: *Www.mpsv.cz* [online]. 7.10.2008 [cit. 2010-06-27]. Nemocenské pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5744>>.

Příloha č. 2 – Dvanáct bodů k snahám českého předsednictví otevřít debatu o barcelonských cílech

- 1) České předsednictví nenavrhuje, jak je mylně interpretováno, konkrétní změnu barcelonských cílů. Pouze se snaží nastartovat debatu. Důvod je prostý. Barcelonské cíle byly schváleny na zasedání Evropské rady v roce 2002 bez účasti nových členských států. Je proto logické, že České předsednictví se snaží, aby se nad problematikou, která je v jednotlivých zemích nahlížena podstatně odlišně, otevřela diskuse i s účastí nových členských zemí.
- 2) Barcelonské cíle, včetně cíle umístit do roku 2010 33 procent dětí do 3 let v zařízeních kolektivní péče, nejsou součástí primárního práva EU, ale výhradně politickým závazkem, neboť rodinná politika nespadá do výlučných kompetencí EU a státy zde vykonávají svou svrchovanou moc.
- 3) Většina států EU barcelonské cíle v oblasti péče o děti neplní a ani nenaplní. Patří mezi ně i Česká republika.
- 4) České předsednictví nezpochybňuje cíle v politice zaměstnanosti. Pouze je toho názoru, že při stanovování těchto cílů je třeba hledět i na další faktory, jako je svoboda rodiny a zájem dítěte. Navíc se nelze soustředit výhradně na kvantitativní prvek a nebrat v potaz kvalitu takových zařízení.
- 5) Řada států, které vstoupily do EU v roce 2004, může nabídnout své specifické zkušenosti s rozvinutým systémem jeslí z doby totality. Patří mezi ně i Česká republika. Celá řada studií provedených v době, kdy byla v těchto zařízeních umístěna téměř čtvrtina dětí, zpřesňuje znalosti ohledně dopadů kolektivní péče. Rovněž i pediatrický a psychologický výzkum prováděný celosvětově ohledně důsledků kolektivní péče je třeba respektovat. Proto je vhodné vést nad cíli nově diskusi, jež by reflektovala poznatky nových výzkumů, ale i zkušenosti, vnesené novými členskými státy.
- 6) České předsednictví považuje za důležité zvýšit prestiž rodičovství a uznat neplacené péče o děti doma jako společensky relevantní činnosti. Jen tak lze odstranit tradiční stereotyp, že žena, která pečuje o děti „nic nedělá“ a jediným, kdo pracuje, je muž – živitel.

- 7) České předsednictví vychází z principu svobody rodin. Je třeba ponechat rozhodnutí o způsobu péče na rodinách samotných. Rozhodnutí pro domácí péči o děti by nemělo být automaticky nahlíženo jako nesprávné.
- 8) České předsednictví respektuje, že oblast péče o děti zůstává výlučnou politikou členských států, v souladu s principem subsidiarity. České předsednictví nezpochybnuje záměry jednotlivých států rozšířit počet zařízení kolektivní péče, na druhou stranu za neusilování o splnění těchto cílů nemůže být žádný členský stát kritizován.
- 9) Nemá smysl požadovat v celé Evropě jednotně stejný počet zařízení kolektivní péče bez reflektování specifických tužeb a přání rodiny, poptávky a historických zkušeností. Například v ČR bylo i v době komunismu umístěno v jeslích max. 24 procent dětí do 3 let, ač stát činil vše pro navýšení počtu dětí. Po pádu komunismu se preference rodin rychle změnily a počet dětí v jeslích se v důsledku klesající poptávky snížil na 0,5 - 2 procenta dětí. Sám text barcelonských cílů uvádí, že je nutné při jejich dosahování respektovat poptávku i národní zvyklosti. Vybudování nákladného systému kolektivní péče bez existence zájmu by v takovém případě bylo zcela zbytečné. Stát by musel hledat donucovací mechanismy, jak děti do jeslí umístit, a to na úkor svobody rodin (zkracování rodičovské dovolené, snižování rodičovského příspěvku atd.).
- 10) Sama česká vláda v ČR podporuje rozvoj nerodičovské péče o malé děti. V rámci tzv. Prorodinného balíčku jsou přijímána opatření na podporu zejména inovativních typů péče. Nedomnívá se však, že budování veřejných-státních zařízení kolektivní péče po vzoru komunistického režimu je správnou cestou. Preferuje model, kdy jsou rodinám poskytnuty finanční prostředky přímo, a rodiny mají tak možnost se rozhodnout, zda je využijí na rodičovskou či nerodičovskou péči. Navíc i na národní úrovni je respektován princip subsidiarity a rozvoj jeslí a školek v jeho duchu spadá do kompetence obcí a krajů, nikoli státu.
- 11) Současně Česká republika masivně podporuje i rodičovskou domácí péči a výši její podpory (v případě „klasické“ tříleté péče) dosahuje přibližně výše minimální mzdy. Naplňuje tak, jako jedna z mála zemí EU, princip, podle něhož lze i práci v rodině vnímat jako ekonomicky relevantní aktivitu. Lze přitom upozornit, že i v pekingské

agendě je vyjádřen požadavek na kvantifikování skutečné ceny této péče, jíž je možno považovat za ekonomický produkt.

- 12) Česká republika v žádném případě nechce vracet ženy ze zaměstnání do domácnosti. Chce se ale zabývat i problémy rodičů, kteří preferují možnost zůstat s dětmi do tří let doma. I tito lidé, kterých navíc i při hypotetickém dosažení barcelonských cílů budou dvě třetiny, mají své problémy a nelze je ignorovat výlučně ve prospěch státní pomoci těm, kteří se rozhodnou pro umístění svých dětí v jeslích.