

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**  
**Zdravotně sociální fakulta**

**Ženy a trh práce v souvislosti s rodičovstvím**  
**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce:  
Ing. Ivan Loukota

Autor:  
Bc. Soňa Křikavová

25.5. 2009

## **Ženy a trh práce v souvislosti s rodičovstvím**

Obsahem diplomové práce je popis současné situace v problematice kombinace práce a rodiny. Práce je především zaměřena na ženy s malými dětmi pobírající rodičovský příspěvek či peněžitou podporu v mateřství a na systém podpory rodiny, zejména na nový třírychlostní systém rodičovského příspěvku. Popisuje také problémy, se kterými se matky setkávají při jejich opětovném návratu na trh práce.

Cílem práce bylo zjistit, jak je možnost volby délky pobírání rodičovského příspěvku rodiči využívána a co jejich volbu ovlivňuje. K získání potřebných dat byly osloveny ženy na mateřské či rodičovské dovolené a dávkové specialistky odboru státní sociální podpory Úřadu práce v Berouně. Byly využity metody kvantitativního i kvalitativního výzkumu. Od matek byly informace získány formou dotazníku, který byl vyplňován samostatně respondentkou a pro získání informací od dávkových specialistek na ÚP v Berouně, byly vedeny polořízené rozhovory individuálně s jednotlivými specialistkami.

Výsledkem práce je zjištění, že nejméně ze tří možných variant je volena varianta dvouletá a nejvíce varianta tříletá. Největší vliv na volbu žen má jejich pracovní uplatnění a také počet dětí, které mají v péči. Malý zájem o dvouletou variantu je ovlivněn především nedostupností institucionální péče o dvouleté děti. Proto ji volí zejména ženy, které plánují v tomto období ještě další dítě a situaci budou řešit následující rodičovskou dovolenou. Vliv vzdělání matky na volbu varianty nebyl potvrzen.

K tomu, aby matky s malými dětmi mohly plně využívat nový třírychlostní systém a došlo tak k žádanému efektu, zvýšení zaměstnanosti žen, doporučuji nejdříve nové právní zakotvení tzv. jeslí, dále zkrácených pracovních úvazků a sdílených pracovních míst. Bez těchto opatření nemůže nový systém fungovat efektivně.

## **Women and labour market in relation to parenthood**

The thesis contains a description of the current situation in combining work and family. Principally, the work focuses on women with small children who are recipients of parental allowance or maternity pay and on the system of family support, in particular, the new three-speed system of parental allowance. It also addresses issues faced by mothers upon their re-entry on the labour market.

The work's aim was to establish the extent to which parents take advantage of the option to select the period for which they would benefit from parental allowance and the factors influencing their choice. In order to obtain the data required, women on maternity or parental leave and allowance specialists of the state social support department at the Labour Office in Beroun have been interviewed. Quantitative as well as qualitative research methods have been used. Mothers provided information in questionnaires filled in independently by respondents, semi-controlled interviews with individual specialists have been used to obtain information from the allowance specialists at the Labour Office.

The finding that resulted from the work is that, out of the three possible alternatives, the three-year alternative is the most frequent choice and the two-year alternative is selected by the lowest number of women. The employability of women and the number of children they take care of are the most important criteria affecting their choice. Low interest in the two-year-olds. Therefore, predominantly women planning another child in the upcoming period who will have to resolve the situation during their next parental leave opt for the two-year alternative. The influence of the mother's education on the choice of an alternative has not been confirmed.

In order to allow mothers with small children to make full use of the new three-speed system and to accomplish the desired effect, i.e. increase in female employment rates, I would recommend, first of all, regulating the "nurseries" in a new way, introducing part-time jobs and shared job positions. Without these measures, the new system cannot work efficiently.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Ženy a trh práce* v souvislosti s rodičovstvím vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích .....

podpis studenta

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Janě Řehákové Fučíkové za umožnění provedení výzkumu na ÚP v Berouně a za poskytnutí potřebných informací. Ráda bych také poděkovala vedoucímu práce Ing. Ivanu Loukotovi za cenné konzultace a připomínky k mé práci.

## Obsah

Úvod-----	8
<b>1. Současný stav-----</b>	<b>10</b>
1.1 Problematika kombinace práce a rodiny-----	10
1.2 Žena a společnost-----	11
1.2.1 Význam práce pro člověka-----	11
1.2.2 Životní strategie žen-----	12
1.2.3 Genderové role v rodině-----	12
1.2.4 Ženy v pracovním procesu-----	14
1.2.5 Rodičovství-----	16
1.3 Rodinná politika-----	18
1.3.1 Rodinná politika v typologii sociálního státu-----	18
1.3.2 Finanční podpora rodiny v ČR-----	19
1.3.2.1 Rodičovský příspěvek-----	20
1.3.3 Rodičovský příspěvek ve vybraných zemích EU-----	22
1.4 Formy péče o předškolní děti-----	23
1.4.1 Rodičovská dovolená-----	23
1.4.1 Otcovská dovolená-----	24
1.4.2 Mezigenerační výpomoc-----	25
1.4.3 Institucionální péče o děti-----	26
1.4.4 Netradiční formy péče o dítě-----	28
1.5 Situace na trhu práce-----	28
1.5.1 Historie zapojení žen na trhu práce-----	28
1.5.2 Práva žen a současná legislativa-----	29
1.5.3 Zaměstnanost žen-----	32
1.5.3.1 Nezaměstnanost v okrese Beroun-----	33
1.5.4 Mateřství jako rizikový faktor-----	34
1.5.5 Proměny trhu práce-----	35
1.5.6 Alternativní formy organizace práce-----	35
1.5.7 Návrat matek na trh práce-----	37

1.5.8	Aktivity úřadu práce zaměřené na ženy s dětmi-----	39
<b>2.</b>	<b>Cíle práce a hypotézy-----</b>	<b>41</b>
2.1	Cíl práce-----	41
2.2	Hypotézy-----	41
<b>3.</b>	<b>Metodika-----</b>	<b>42</b>
3.1	Použité výzkumné metody-----	42
3.2	Charakteristika výzkumného souboru-----	43
<b>4.</b>	<b>Výsledky -----</b>	<b>45</b>
4.1	Výsledky z dotazníku-----	45
4.2	Výsledky z rozhovorů-----	57
<b>5.</b>	<b>Diskuse-----</b>	<b>63</b>
5.1	Ženy, rodičovství a trh práce-----	63
5.2	Současný stav na berounsku-----	72
<b>6.</b>	<b>Závěr-----</b>	<b>74</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů-----</b>	<b>77</b>
<b>8.</b>	<b>Klíčová slova-----</b>	<b>82</b>
<b>9.</b>	<b>Přílohy-----</b>	<b>83</b>

## Úvod

V současné době se Česká republika potýká s problémem vysoké míry nezaměstnanosti u žen pečujících o děti do šesti let věku. Proto v rámci problematiky rodinné politiky dochází ke změnám směřujícím k usnadnění kombinace práce a rodiny. K tomuto cíli směřuje i reorganizace v poskytování rodičovského příspěvku. Od roku 2008 mohou rodiče čerpat rodičovský příspěvek v různé délce a výši. Nový třírychlostní systém nabízí více variant a tím je více flexibilní oproti dřívějšímu systému. Snaží se vyhovět pracujícím rodičům a podporuje jejich včasný návrat na trh práce. K této změně jistě přispěl vstup ČR do Evropské unie, která se snaží členské země směřovat k co nejvyšší zaměstnanosti a potírání diskriminace nejen na trhu práce. Bohužel se změny zatím týkají pouze rodičovského příspěvku a neřeší problematiku kombinace práce a rodiny komplexně.

Ženy v naší společnosti jsou svým mateřstvím na trhu práce diskriminovány, protože stále ve většině případů podléhají genderovým stereotypům a ani ony samy si neuvědomují své nové možnosti. Péče o rodinu a především o malé děti je pro ně přirozenou záležitostí a tak zcela dobrovolně na sebou berou břímě dvojí zátěže, péče o rodinu a zaměstnání, a o pomoc žádají až v krizových situacích jakou je například nemoc. Teprve poté zjistí, že velké množství „jejich“ povinností může převzít někdo jiný.

Toto téma jsem si vybrala, protože mě zajímá zda změna v systému rodičovského příspěvku povede ke změně v chování rodičů, zda je možnost volby využívána a doopravdy vede k podpoře kombinace práce a rodiny a rodičovství samého. K tomu aby byly nalezeny odpovědi na všechny mé otázky bude zapotřebí větší časový odstup. Proto jsem se v mé práci prozatím zaměřila pouze na otázku volby doby pobírání rodičovského příspěvku rodiči a na důvody které je při rozhodování ovlivňují. Informace o tom jaká varianta je nejvíce volena a zda je volba



varianty rodičovského příspěvku ovlivněna možností pracovního uplatnění matky jsem se snažila získat pomocí dotazníku, který byl určen matkám na mateřské nebo rodičovské dovolené z oblasti Berounska. Pro rozšíření pohledu na problematiku týkající se vlivů působících na rodiče při rozhodování o variantě rodičovského příspěvku jsem oslovila pracovnice Úřadu práce v Berouně, které se s těmito rodiči setkávají při podání žádosti o poskytnutí rodičovského příspěvku. Potřebné informace jsem od nich získala formou rozhovoru při návštěvě na jejich pracovišti.

Informace, které jsou obsaženy v teoretické části jsem se snažila čerpat z aktuální literatury, protože problematika kombinace práce a rodiny je v ČR novým tématem a i změny v systému rodičovského příspěvku proběhly teprve v roce 2008. Vycházím tedy především z výzkumných prací a sociálních studií. K ucelenému pohledu na celou problematiku kombinace práce a rodiny vnímám jako nutné zařazení kapitol formy péče o předškolní děti a situace na trhu práce, které s tímto tématem úzce souvisí.

## 1. Současný stav

### 1.1 *Problematika kombinace práce a rodiny*

Pojem kombinace práce a rodiny nahrazuje dřívější české pojmy vztahující se k dané problematice s nimiž se můžeme v české sociologii setkat, a to pojmy „harmonizace“ nebo „sladování“, ty naznačují určitý pozitivní náboj tohoto procesu. Ze skutečnosti víme, že vždy nemusí jít o ideální harmonické uspořádání sfér soukromého a pracovního života, což pojem kombinace nepředpokládá. Naopak naznačuje, že existuje nebo by mělo existovat více variant uspořádání a také předpokládá dynamiku vývoje možného spojení obou sfér (19).

Problém kombinace práce a rodiny je v naší společnosti chápán spíše jako individuální problém každého jedince nebo je předmětem dohody v rámci rodiny. Je považován více za záležitost žen a to se promítá do společenského očekávání od žen v podobě diskriminace žen v důsledku jejich rodinné zátěže v zaměstnání (11). Péče o děti leží totiž převážně na ženě a neúčast mužů na práci v domácnosti při časté nedostupnosti služeb, vede k problémům (21).

Hlavní příčinou problému zvládnutí práce a rodiny se jeví nutnost plného zaměstnání obou rodičů pro udržení životní úrovně rodiny (19). To je jednou z příčin vysoké zaměstnanosti žen v ČR s výjimkou matek nejmladších dětí. Důvody napětí při kombinování práce a rodiny můžeme hledat jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně rodiny (6). Ženy nejčastěji poukazují na problém časté nemocnosti dětí a na nedostatečnou výpomoc od dalších členů rodiny. Zatímco muži za častou nemocnost dětí přidávají vysoké nároky v zaměstnání. Právě nedostupnost pomoci od prarodičů a neochota partnera alespoň k částečnému převzetí závazků péče o děti a domácnost, ale i charakter jeho práce, která mu převzetí částečné zodpovědnosti znemožňuje, jsou nejčastějšími problémy při skloubení práce a rodiny v životě žen. Více

než polovina populace soudí že kombinace práce a rodinných závazků je problémem každého člověka a očekává pomoc od státu, nikoli od zaměstnavatelů nebo odborů (11).

Kombinace práce a rodiny se dnes stává jedním z ústředních témat rodinné politiky a politiky rovných příležitostí a to především pod tlakem implementace právních norem EU. Ve vztahu k zaměstnavatelům zatím vlády nenacházejí účinné nástroje k odstranění, neochoty zaměstnavatelů zaměstnávat matky dětí či, přímé diskriminace podle pohlaví a rodinného zázemí. Pro zaměstnavatele zůstávají ženy, jako pečovatelky o členy rodiny, riskantní pracovní silou (6).

Podpora opatření pro zvládnutí kombinace pracovního a rodinného života se stala jednou z priorit evropské zaměstnanosti a evropské strategie řešení demografických změn, zejména nízké porodnosti a stárnutí populace. V ČR se však zatím toto téma nestalo jednou z politických priorit, ale v české sociologii se začíná velmi pozvolna rozvíjet na výzkumné úrovni. Zatím se jako nejúspěšnější strategií kombinace pracovních a rodinných závazků jeví strategie partnerské dělby práce a péče dle představ samotných partnerů (21).

## **1.2 Žena a společnost**

### **1.2.1 Význam práce pro člověka**

Práce hraje v životě člověka velmi důležitou roli. Pro ženy je stejně důležitou životní součástí jako pro muže (11). V západních zemích je zaměstnání ženy často pokládáno za druhotné nebo méně významné ve vztahu k zaměstnání partnera. České ženy však své zaměstnání nepokládají za druhotné či méně důležité než zaměstnání partnera, přestože přinášejí domů menší výdělek. Sami sebe definují jako živitelky či spoluživitelky rodiny. Pro většinu žen je také zaměstnání důležité z hlediska sociálního postavení a kontaktů, protože jinak by byla

s největší pravděpodobností sociálně izolovaná (26). Práce je jedním z podstatných zdrojů identity člověka. Má svou specifickou důležitost a nezastupitelný význam, neboť často platí, že „jsem i to, co dělám“ (5).

### 1.2.2 Životní strategie žen

Preferenční teorie Cathrin Hakimové se snaží zkategorizovat různé životní preference identifikovatelné u žen. Nabízí vysvětlení pro volby žen mezi placenou a domácí prací. Rozlišuje tři základní typy životních strategií žen: orientované na domácnost, orientované na práci a adaptabilní.

Ženy orientované na domácnost vidí děti jako prioritu, která nemůže být narušena kariérními ambicemi. Nevstupují na trh práce, pokud to není nezbytné. Využívají sociální systém zaměřený na matky s dětmi.

Ženy orientované na práci preferují kariéru před rodinným životem. Velmi často zůstávají bezdětné a investují do lidského kapitálu. Pracují na plný úvazek.

Adaptabilní typ žen kombinuje rodinu a zaměstnání. Tyto ženy jsou často zaměstnány na částečný úvazek.

V zemích kde není práce na částečný úvazek dostupná, dochází v důsledku tlaku trhu a pracovních příležitostí k poklesu porodnosti (49).

Všechny tři typy žen se podle Hakimové nacházejí ve všech sociálních vrstvách, ve všech vzdělanostních kategoriích a mezi různými povoláními (41). Na to jakou strategii ženy zvolí má samozřejmě vliv prostředí ve kterém se nacházejí. Po narození dítěte se rodina může například ocitnout na hranici chudoby a žena je tak nucena vstoupit na trh práce a pomoci tak udržet standard rodiny (49).

### 1.2.3 Genderové role v rodině

Současná česká rodina neprošla stejným vývojem jako rodina západní. Vzorce chování partnerů přetrvávají z minula i když již pomalu dochází k nové organizaci genderových rolí v rodině. Žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými, ale muž již nestojí stranou a je vtažen do nově organizované rodinné struktury (26). Určitý posun rolí v rodině lze vysledovat z generačního porovnání. Obecně se ukazuje, že v rodinách se na většině činností týkajících se dětí podílejí oba partneři stejnou měrou častěji než u generace jejich rodičů (7). Otcové se dětmi skutečně zabývají více, nicméně většinou jen v rámci herní aktivity a při realizaci společných nápadů (16). Ženy však mají stále dominantní roli např. při péči o nemocné dítě (7). V moderních partnerstvích rovnoměrně dělících se o domácí práce je však zvýšený počet bezdětných párů a toto uspořádání se týká spíše lidí mladší generace s vyšším vzděláním (5).

Ve většině domácností tedy stále platí tradiční rozdělení genderových rolí a to především u mužů a žen s nižším vzděláním (7). Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací. Muž věnuje svou pozornost více práci, případně i na úkor rodiny. V rané fázi rodičovství ženy ve vyšší míře podporují tradiční rozdělení rolí, než je tomu ve fázích pozdějších, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé (15). Své partnerce ve větší míře pomáhá muž zaměstnaný než muž podnikatel a participace muže při péči o domácnost a děti se zvyšuje s věkem dítěte a se zapojením ženy na trh práce (7). Role normálního dospělého muže v naší společnosti je být hlavním živitelem rodiny a důsledkem toho je, že se mnohem méně účastní vnitřních záležitostí rodiny než jeho žena. V souladu s tím je, že vedení domácnosti a péče o děti je stále ještě u středních tříd hlavní funkční náplní role dospělé ženy. Ve většině případů tak nemůže konkurovat svým statusem nebo odměňováním muži téže třídy (46).

Tradiční dělbu rolí v rodině podporují i některá opatření sociální a rodinné politiky. Například rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny **(15)**.

V důsledku růstu vzdělanosti a zaměstnanosti žen dlouhodobě klesá závislost žen na manželovi. Děje se to však do značné míry na úkor mateřských aspirací žen **(33)**. Asi polovina vysokoškolsky vzdělaných žen nedokáže najít partnera, který by byl odpovědným otcem a tak zůstává celoživotně bezdětná **(31)**. Pro muže je dilema práce a rodiny převážně bezproblémové s výjimkou situace osamělých otců **(33)**.

#### 1.2.4 Ženy v pracovním procesu

Podstatný díl práce je vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní vykonávají ženy. Pripadají na ně dvě třetiny odpracovaných hodin, což však nekoresponduje s pouze deseti procenty vyplacených mezd a jedním procentem vlastnictví majetku **(31)**. Ženy zpravidla pracují tzv. na dvě směny. Neplacená práce v domácnosti není však chápána jako práce a je silně podceňovaná **(26)**. V minulosti byly formulovány tři postoje k zaměstnanosti žen.

První postoj staví ženu – matku do domácnosti a zároveň tvrdí, že zaměstnání ženě škodí. Živitelem rodiny je muž a žena je na něm závislá.

Druhý považuje za samozřejmé zaměstnávání žen bezdětných, poté co však přijdou děti, žena zaměstnání opouští a vrací se k němu až když děti její péči nepotřebují. Je to takzvaný třífázový model ženského životního cyklu, který je charakteristický přerušením pracovní dráhy ženy **(31)**. Tento odchod a opětovný návrat do práce není ale pro ženu jednoduchý. Dochází k zastarávání získané kvalifikace a většinou ke ztrátě původní pracovní pozice **(26)**. Přesto tento model využívá většina

žen. Je zřejmé, že třífázový model podporuje tradiční pohled na rozdělení pohlavních rolí a současnou situaci vztahu mezi pohlavími. Změny v rozdělení kompetencí jsou zatím pouze utopií, což potvrzuje nevelké využívání rodičovské dovolené muži (16). Otců jež čerpají rodičovskou dovolenou, zatímco jejich žena chodí do zaměstnání, je u nás necelé jedno procento.

Třetí přístup je tzv. egalitární poukazuje na rovnost životních šancí. Jedná se především o takzvané dvoukariérové rodiny. Jejich větší hmotné zdroje jim umožňují přesunout část břemene, péče o dítě a domácnost, na placené služby. Velký význam v tomto přístupu má také schopnost, zorganizovat chod domácnosti a výkon profese tak, aby se vzájemně nevyklučovaly. Vystává zde ale další problém, nazvaný dilema jedináčka. Rozhodnutí pro druhé dítě již vede k tomu, že jeden z rodičů se musí své kariéry vzdát, anebo ji alespoň na chvíli odložit (31).

Česká populace se orientuje na dva základní přístupy. První přístup preferuje především uspořádání, kdy žena vykonává méně náročné zaměstnání než její partner a přebírá větší díl péče o domácnost a děti. Druhý přístup je egalitární (44).

V moderní rodině by se měli oba rodiče dělit o výchovu dětí i o péči o domácnost. To logicky znamená oboustranné omezení v osobní kariéře.

Celosvětově není ženská práce zcela rovnoměrně doceňována ve srovnání s prací mužskou. Platy žen se pohybují mezi 70 – 80% platů mužů, což je nejvíce patrné u žen s nižším vzděláním. V žádném státu Evropské unie nemají ženy stejné platy jako muži, i když zákony platovou diskriminaci nedovolují, nejhůře jsou na tom ženy v Estonsku, na Slovensku a na Kypru (13).

### 1.2.5 Rodičovství

Ženy v historicky nevídané míře vstupují na trh práce, což mění jejich chuť angažovat se v tradiční ženské roli v rodině. To se dostává do konfliktu s potřebami dítěte a s tradiční nízkou ochotou mužů participovat na výchově dětí a na provozu domácnosti (30). Za jedny z důvodů nízké porodnosti v České republice jsou považovány faktory spojené s trhem práce jako např. touha uplatnit se ve své profesi, rostoucí vzdělanost a také potřeba finančně zajistit rodinu (28). K tomu přispívá i fakt, že dnes se ženy mohou rozhodnout samy o svém těhotenství, antikoncepce je vymanila z nadvlády mužů i v jejich reprodukční funkci (30). A i nezamýšlené početí lze dodatečně korigovat umělým přerušením těhotenství. I když vzrůstá podíl bezdětných párů, nezdá se, že by se rodina se dvěma dětmi měla stát méně obvyklou (32). Rodičovství je obecně očekávanou součástí životního běhu člověka, je spojováno s obdobím dospělosti ve smyslu životní náplně a životního úkolu (25).

V dnešní době je za ideální věk pro narození prvního dítěte u žen považováno věkové rozpětí 25-29 let. Tendence odsouvat rodičovství na pozdější dobu, je v souladu s předpoklady, za kterých by měl člověk o početí dítěte uvažovat. Z výzkumu vyplývá, že v potaz jsou brány nejen bytové a ekonomické podmínky, ale také pocit, že si člověk něco užil, že už má za sebou nějaké období volnosti. Při rozhodování o početí dítěte budoucí rodiče většinou plánují strategii rodiny a zaměstnání dvěma způsoby. Prvním z nich je mít děti brzy a zaměstnání se věnovat naplno až když jsou děti větší a péče o ně není už tak časově náročná. Druhý způsob je narození dětí odsunout na pozdější dobu a nejprve si vybudovat určité postavení v zaměstnání (45).

Narozením dítěte ztrácejí rodiče intimitu svého vztahu. Matka se po porodu orientuje převážně na potřeby dítěte. Režim života v rodině diktuje novorozenec a tak se otec dítěte může cítit ve svém



postavení v rodině ohrožen (29). Trvale otevřenou otázkou zůstává, jak dlouho musí být matka s dítětem doma, aby je to nepoškodilo, a od jakého věku a do jaké míry je nahraditelná někým jiným (31). První měsíce života dítěte jsou ve znamení interakce s matkou. Vzniká pevná emoční vazba. Tato vazba později vzniká i mezi dítětem a otcem a ještě později mezi dítětem a jeho sourozenci. Dítě špatně snáší odloučení od těchto blízkých osob, zejména pak od matky. Může se u něj projevit tzv. separační úzkost obzvláště mezi 12. až 18. měsícem života (29). Anglický pediatr a psychiatr John Bowlby již v padesátých letech minulého století studoval následky separace dítěte od matky. Vyzoroval, že i krátkodobá deprivace dítěte bez mateřské péče vede k nespavosti, nechutenství a hubnutí dítěte a k poklesu jeho odolnosti proti infekčním onemocněním. Dlouhodobá nebo trvalá deprivace vede pak k psychické i fyzické retardaci, špatné sociabilitě a horšímu školnímu prospěchu. To může zanechat trvalé stopy v osobnosti a chování dospělého člověka (31). Bowlbyho pracemi byli inspirováni i naši psychologové J. Langmaier a Z. Matějček, kteří se věnovaly deprivaci dětí v kojeneckých ústavech. Vytvořili spojení „deprivační syndrom“, kterým podle nich trpí děti bez přiměřené rodičovské péče (30). Dle Matějčka se v sedmém měsíci života dítěte objevuje v plné síle vázanost dítěte k dospělému, k mateřské osobě a v osmém měsíci se dokonce objevuje specifický strach z cizích lidí. Až ve druhém a třetím roce se rozvíjí tzv. rodinná identita. Dítě už je schopno rozlišit, že není s mateřskou osobou jedna bytost. Ví, že k někomu patří a že na lidi kolem něj je spolehnutí. Ve čtvrtém roce života je již do svého okolí schopno zahrnout i druhé, cizí děti, vrstevníky (27).

Názor na to zda zaneprázdnění rodičů vede k citově deprivovanému dítěti není stabilní. Dnes se ovšem přiklání k tomu, že zvýšená orientace žen na zaměstnání a soustředění obou rodičů na sebe sama, je sociálním a psychickým pozadím anomických projevů spojených

s dospíváním (drogové závislosti, zločinecké party ...). I když malý podíl dětí snese bez újmy jakkoli špatné zacházení, neznamená to ještě, že by citová deprivace dítěti prospívala, ale ani to, že ho ve zdrcující většině případů nepoškozuje (31).

V ČR ženy v prvním roce života dítěte jednoznačně preferují osobní péči o dítě v domácím prostředí. Preference institucionální péče je do tří let věku velmi nízká a to i u vysokoškolsky vzdělaných žen. Celkově lze konstatovat, že i v realitě zajišťují péči o děti do tří let skutečně především ženy v domácím prostředí. Muži jsou do péče zapojeni minimálně. Od tří let věku dítěte začíná převažovat péče institucionální a od čtyř let hraje institucionální péče dominantní roli, což muži a ženy považují za ideální (1).

### ***1.3 Rodinná politika***

#### **1.3.1 Rodinná politika v typologii sociálního státu**

Rodinná politika se dá vymezit v užším a širším pojetí. Z užšího pohledu se jedná o podporu párů s dětmi či osamělých rodičů a to formou služeb, hotovostní i věcnou podporou formou přímých finančních transferů a slev na daních. Širší pojetí je rozšířeno na všechny oblasti veřejných politik, jež mohou mít vliv na blaho rodin. Další definicí rodinné politiky je například definice, kterou uvádí Matějková, B. (28), podle Lamperta: „rodinná politika znamená soubor opatření a nástrojů, pomocí nichž nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci“.

Evropské země se dají pro přehlednost uspořádat do několika skupin podle typu rodinné politiky. Andersenova typologie sociálních států dělí státy podle míry státních intervencí z hlediska zabezpečení občanů mimo trh práce do čtyř systémů (20).

1. Jedná se o tzv. Liberální stát, kde převažuje sociální pomoc testující majetkové poměry, je zaměřena na osoby s nízkými příjmy. Úroveň dekomodifikace je nízká (8). Rodina není nijak výrazně podporována, stát intervenuje pouze v krizových situacích. Mezi tyto státy patří např. USA, Švýcarsko a Velká Británie (28).

2. Sociálně demokratický systém je typický pro severoevropské země, jako je např. Finsko, Švédsko, vyznačuje se štědrá sociální politikou, vysokou participací žen na trhu práce a vysokou mírou dekomodifikace (8).

3. Státy s konzervativním režimem, který je založen na pojistném principu, podporuje tradiční rozdělení dělby rolí a dekomodifikace je na střední úrovni. Ženy mají pečovat o domácnost, pracovat na zkrácený úvazek. Jedná se např. o Německo, Belgie a Francii.

4. Prorodinný nebo také latinský režim má blízko k liberálnímu typu státu, ale spoléhá především na pomoc ze strany rodiny, je zde nízká míra zaměstnanosti žen, konflikt rodiny a zaměstnání je tu velice výrazný, živitelem se stává hlava rodiny. Ženy odkládají rodičovství na pozdější dobu. Zástupci tohoto režimu jsou země jižní Evropy např. Itálie, Řecko, Španělsko (20).

### 1.3.2 Finanční podpora rodiny v ČR

Významný zlom v podpoře rodiny po sametové revoluci, přinesl zákon o státní sociální podpoře schválený v roce 1995. Dodnes hraje v přímé finanční podpoře rodin s dětmi nezastupitelnou roli. Systémově zakotvuje dávky státní sociální podpory, jejichž cílem je přispívat převážně rodinám s nezaopatřenými dětmi. Mezi tyto dávky patří např. přídavek na dítě, sociální příplatek, rodičovský příspěvek (6). V souvislosti s narozením dítěte se vyplácí také jednorázová dávka tzv. porodné ve výši pro každé narozené dítě 13 000 Kč (2). Mimo dávky státní sociální podpory je ze systému nemocenského pojištění

poskytována peněžité pomoci v mateřství, která náleží ženám přímo před a po narození dítěte. Je vázána na předchozí příjem ženy a vyplácí se po dobu 28 týdnů. Také v případě péče o nemocné dítě je vyplácena již pracujícímu rodiči finanční podpora z nemocenského pojištění. Poskytuje se pečujícímu rodiči ve výši 60% z denního vyměřovacího základu po dobu 9 kalendářních dní **(6)**.

Rovněž nepřímá finanční podpora rodin doznala na počátku 90. let změn. Vstoupil v platnost nový zákon o daních z příjmů, který umožňoval jednomu z výdělečně činných rodičů snížit daňový základ o odčitatelné položky za každé vyživované dítě v domácnosti. V roce 2006 byly odečitatelné položky zrušeny a nahradil je přímý odpočet z daně **(12)**.

#### 1.3.2.1. Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (viz příloha 1) **(9)**. Je to peněžité opakující se dávka, jejímž účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti **(48)**. Stát se tak podílí na nákladech potřebných k zajištění základních životních potřeb rodiče, který osobně celodenně pečuje o malé dítě do čtyř let věku, a tak je částečně nebo plně omezena jeho pracovní činnost **(28)**.

Rodičovský příspěvek nahradil v roce 1990 mateřský příspěvek, který byl od roku 1969 s výjimkami poskytován jenom ženám **(48)**. Původně byl vymezen jako ocenění rodičovské péče o dítě v raném věku **(12)**. Až do konce roku 2003 byla omezena možnost výdělku pečujícího rodiče **(7)**. Jeho příjem z výdělečné činnosti nesměl přesáhnout 1,5 násobek životního minima **(37)**. Od 1. ledna 2004 není již testován příjem pobírajícího rodiče a je mu tedy umožněna výdělečná činnost v neomezené výši za předpokladu zajištění osobní, celodenní a řádné péče o dítě **(33)**. Podmínka celodenní péče není splněna, je-li dítě

umístěno v jeslích, mateřské škole nebo jiném zařízení pro děti předškolního věku, dotovaného z veřejných prostředků, po dobu více než pěti kalendářních dnů v měsíci **(28)**. Od 1.2. 2006 může rodič pobírající příspěvek umístit dítě starší tří let do mateřské školy, nebo jiného zařízení, na čtyři hodiny denně, aniž by ztratil nárok na tuto dávku **(7)**. Tím se zcela změnil účel příspěvku ve smyslu kompenzace nákladů namísto ocenění výkonů. Od ledna 2007 se výše rodičovského příspěvku přestala odvozovat od životního minima a byla nově odvozována od průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře. Jeho výše se tak téměř zdvojnásobila.

Rok 2008 můžeme pro poskytování rodičovského příspěvku považovat za zlomový **(12)**. Došlo k zavedení systému třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku. To umožňuje větší svobodu volby rodičů vybrat model péče, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám. Zároveň vytváří podmínky pro pružnější skloubení pracovní dráhy rodiče s výchovou malých dětí. Nabízí tedy tři rychlosti čerpání rodičovského příspěvku v délce 2, 3 nebo 4 roky. Zvolená délka pobírání rodičovského příspěvku ovlivňuje jeho výši **(36)**. Výše příspěvku při péči o dítě do 24 měsíců je 11 400 Kč. Tuto variantu však může zvolit pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den. Výše příspěvku při klasickém čerpání, to je při péči o dítě do 36 měsíců věku, je 7 600 Kč. Pomalejší čerpání umožňuje rodiči pečovat o dítě až do 4 let věku dítěte a jeho výše je do 21 měsíců dítěte poskytovaná v základní výměře (7 600 Kč) a dále ve snížené výměře ve výši 3 800 Kč **(39)**. Dvouletá varianta je výhodná pro rodiče, kteří se chtějí vrátit rychleji do práce, tak i pro rodiny, které plánují dvě děti krátce po sobě **(36)**.

Volba doby čerpání a výše rodičovského příspěvku se vztahuje vždy k nejmladšímu dítěti v rodině. Rodič musí o zvolenou variantu požádat písemně příslušný úřad státní sociální podpory na

předepsaném formuláři (viz. příloha 2). O rychlejší variantu musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života, u vícerčat se jedná o věk 31 týdnů. Při klasickém čerpání příspěvku musí rodič o něj požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 21. měsíců věku. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek ve snížené výměře (39). Také rodiči, který neměl nárok na peněžitou pomoc v mateřství náleží rodičovský příspěvek ve snížené výměře (48). Po volbě je vybraná varianta nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku (39).

Přestože dochází k mírnému snížení výdajů na rodičovský příspěvek patří tento systém stále mezi nejvstřícnější v Evropě v porovnání délky rodičovské dovolené a výši rodičovského příspěvku v poměru k průměrné mzdě. Čtyřleté pobírání příspěvku není zavedeno nikde jinde v Evropě, v řadě zemí je naopak kratší než jeden rok (36).

### 1.3.3. Rodičovský příspěvek ve vybraných zemích EU

Švédsko – rodič má nárok na 480 dnů rodičovského příspěvku, ze kterých mu náleží 390 dnů nárok na příspěvek ve výši 80% pracovního příjmu a 90 dnů nárok na univerzální plošnou dávku. Z toho 60 dnů je vyhrazeno péči o dítě každému z rodičů. Ženy jsou silně motivovány k zařazení se na trh práce, aby neztratily nárok na dávku odvozenou od výše příjmu.

Slovinský systém poskytuje rodiči placenou rodičovskou dovolenou v délce 260 dní. Výše příspěvku se rovná 100% průměrné měsíční mzdy za posledních 12 měsíců předcházejících rodičovské dovolené. Maximální výše příspěvku je však omezena na 2,5násobek průměrné mzdy ve Slovinsku.

V Německu mají rodiče možnost volby v délce pobírání rodičovského příspěvku a tak i v jeho výši. Mohou ho čerpat po dobu 24 nebo 12 měsíců. Obdobný model funguje i v Norsku, kdy je rodičovský příspěvek vyplácen po dobu 52 týdnů ve výši odpovídající 80% předchozí průměrné mzdy rodiče nebo po dobu 42 týdnů ve výši 100% mzdy. Délka rodičovské dovolené se však prodlužuje, pokud rodič současně pracuje na částečný úvazek, maximálně až na 2 roky, výše příspěvku se při tom proporcionálně snižuje (28).

Ve Velké Británii je rodičovská dovolená nejkratší, trvá jen 13 týdnů s tím, že rodič ji může čerpat až do pěti let věku dítěte, a je také nejlevnější, protože je neplacená.

V Itálii je stanovena délka rodičovské dovolené na 6 měsíců a rodič ji může čerpat až do jednoho roku věku dítěte. Výše příspěvku činí, v době využívání rodičovské dovolené, 30% předchozí mzdy (20).

#### ***1.4. Formy péče o předškolní děti***

##### **1.4.1. Rodičovská dovolená**

Rodičovská dovolená je institutem určeným pro osoby v zaměstnaneckém poměru. Rodič má právo nastoupit na rodičovskou dovolenou do třech let věku dítěte, po tuto dobu je mu garantováno držení pracovního místa v zaměstnání, nikoliv však stejného pracovního zařazení (7). Právo na rodičovské volno v souvislosti s péčí o dítě je individuálním právem každého z rodičů podle směrnice Rady 96/34/ES o rodičovském volnu. Záměrem směrnice je, aby nárok na rodičovskou dovolenou měl kterýkoli z rodičů a aby tím byla prolomena představa zaměstnavatelů, že nárok na péči bude uplatňovat výhradně matka. Rodičovská dovolená je nyní upravena v zákoníku práce v Části osmé, a

to v ustanoveních §196 až §198. Zákoník práce umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo ve stejné době oba současně (2).

Rodičovská dovolená v ČR patří k nejdelším v Evropě, umožňuje rodiči pečovat o dítě do 3 let a zpravidla navazuje na předchozí mateřskou dovolenou (20).

Na rodičovskou dovolenou do 3 let dítěte od roku 2001 může nastoupit i muž. Představa muže na rodičovské dovolené je stále ještě ovlivněna tradičními rodinnými stereotypy. Za hlavní důvody odchodu muže na rodičovskou dovolenou je dnes považováno jeho horší ekonomické postavení ve srovnání s jeho ženou. Muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou ihned po narození dítěte. Naráží zde však na problém, že pokud je žena po narození dítěte příjemcem peněžité pomoci v mateřství, otec nemůže být příjemcem rodičovského příspěvku a není také pojištěncem, za kterého platí stát zdravotní pojištění (28). Dalším problémem je, že rodičovskou dovolenou by bylo ochotno „přenechat“ partnerovi celkově 45% vysokoškolaček, ale pouze 25% matek s nižším vzděláním. Muži tak pečují spíše o starší děti, nejčastěji o dvouleté (7).

Rodičovská dovolená je nejčastěji využívána v plném rozsahu u každého dítěte, tedy do 3 let věku dítěte. Asi 30% žen zůstává doma s dítětem ještě déle (40). Mnohdy slouží rodičovská dovolená k úniku před nezaměstnaností. Volba takovéto strategie je však pouze krátkodobým řešením, které může mít trvalé následky na kariérový postup žen (49). Naopak ženy, které zůstaly doma kratší dobu, řešily špatnou finanční situaci a tím spojenou potřebu druhého příjmu v rodině a nebo se jim naskytla dobrá pracovní příležitost, kterou chtěly využít (7).

Výdělečná činnost během rodičovské dovolené není příliš častá a pokud je realizována, tak se týká spíše určitých profesí a životních situací. Zcela výjimečně je udržování kontaktu s profesí vázáno na předchozího zaměstnavatele ženy (23).



Českým specifikem je disproporce mezi délkou rodičovské dovolené a dobou pobírání rodičovského příspěvku. V praxi to znamená, že chce-li rodič po skončení rodičovské dovolené dále pečovat o dítě, musí se dohodnout se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu, nebo se pracovního místa vzdát a riskovat nezaměstnanost (6).

#### 1.4.2. Otcovská dovolená

Otcovská dovolená je založena na podobných principech jako dovolená mateřská. Muži ji v některých zemích mohou čerpat v období, kdy je matka na mateřské dovolené (20). V evropských zemích je délka otcovské dovolené kolem porodu stanovena nejčastěji na 2 až 3 dny. V řadě zemí je mimo otcovské kolem porodu určena otcovi ještě další dovolená spojená s péčí o dítě a to nejčastěji v rozsahu 2 až 3 týdnů (28). Otcovská dovolená není zatím v ČR zavedena, ale o jejím zavedení se uvažuje alespoň v délce 1 týdne (6).

#### 1.4.3. Mezigenerační výpomoc

Jedním z nástrojů pro mladé rodiče jak skloubit povinnosti a závazky v rodině a v zaměstnání, je výpomoc ze strany prarodičů. Z výsledků výzkumu je zjištěno, že tuto výpomoc využívají téměř tři čtvrtiny rodin s malými dětmi. Pokud prarodiče pomáhají s péčí o dítě jedná se nejčastěji o občasné nebo pravidelné hlídání o prázdninách, nebo o hlídání v době nemoci dítěte. Méně často se jedná o pravidelné hlídání dětí o víkendech, nebo o vyzvedávání dětí z mateřské školky nebo školy. Nejčastější příčinou proč prarodiče rodičům nepomáhají jsou skutečnosti, že prarodiče jsou zaměstnaní a tak nemají čas, nebo bydlí daleko, případně hraje roli jejich špatný zdravotní stav (23). Častěji je pomoc v péči o děti poskytována nejdříve dceři a pak synovi (7).

#### 1.4.4. Institucionální péče o děti

Dalším z nástrojů slučitelnosti rodiny a zaměstnání je možnost využívání služeb předškolní výchovy a péče (7). Zařízení předškolní péče o děti do tří let mají nejčastěji formu městských jeslí. Centra péče poskytovaná podnikem, či zřizovaná na pracovišti jsou zatím velmi ojedinělá. Mateřská centra jsou ve většině případů čistě soukromá, bez přímé podpory obcí (10). Fungují však převážně jako střediska vzájemného setkávání rodičů s dětmi za účelem společných zájmových aktivit, jen některá zajišťují i tzv. hlídací službu. V současné době je v provozu více jak 200 center (12).

Poskytování plně nebo částečně dotované péče o děti je důležitým nástrojem rodinné politiky, který umožňuje matkám vrátit se do práce (28). Vývoj v této oblasti má dva základní směry: prudký pokles počtu jeslí a dětí v nich umístovaných a pokles počtu mateřských škol. Oproti jeslím je návštěvnost mateřských škol poměrně vysoká, přestože je docházka dětí do nich v ČR nepovinná (7). Mateřskou školu navštěvuje téměř celá populace pětiletých (95%), ale rovněž čtvrtina populace dětí mladších tří let (28). Následkem prudkého poklesu počtu zařízení pro předškolní děti lze v současné době umístit do jeslí pouze 3% z celkového počtu dětí, které mohly tato zařízení využívat v roce 1989 (10). Také územní rozložení jeslí je velmi nerovnoměrné, jsou soustředěné především ve větších městech. Jejich nabídka je nedostatečná především z hlediska plnění sociálních funkcí. Jsou prakticky nedostupná pro ty nejpotřebnější, sociálně oslabené rodiny, jimž by mohly pomoci i jako prevence zhoršování stávající situace rodiny (24). V důsledku těchto změn došlo ke ztížení situace rodičů při zajišťování institucionální péče o děti do tří let (10). Jesle jsou stále zdravotnická zařízení a věcně spadají pod resort Ministerstva zdravotnictví.

Právní úprava jeslí je v současné době obsažena v ustanoveních zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů. Jesle vedle kojeneckých ústavů a dětských domovů zařazuje mezi zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Hygienické požadavky na prostory a provoz jeslí nejsou v současné době upraveny závazným právním předpisem a závazným právním předpisem nejsou upraveny ani požadavky na kvalifikaci a počet personálu pečujícího o děti, ani obsah péče o děti v jeslích (42).

Počet mateřských škol poklesl zhruba o čtvrtinu, což rámcově odpovídá poklesu porodnosti (10). Také sehnání volného místa v mateřské školce pro dítě není vždy snadné (12). V roce 2006 dosáhl počet nevyřízených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole čísla 9 570. Kapacita mateřských škol dnes tak neodpovídá současnému demografickému vývoji (42). Poptávka totiž převyšuje nabídku. Někde je problematické i to, aby dítě do tří let mohlo chodit do mateřské školy jen pět dní v měsíci, pokud jeho rodič dále pobírá rodičovský příspěvek (12). Některé mateřské školy navíc podmiňují přijetí dítěte pracovní aktivitou matky. Zaměstnavatelé naopak přijetí matky do pracovního poměru podmiňují přijetím dítěte do péče předškolního zařízení. Rodič se tak najednou ocitá v bezvýchodné situaci (42). Nejvíce nespokojeni se současným stavem jsou zejména obyvatelé obcí s méně než 2000 obyvateli. Menší obce totiž často školky nezřizují a tak rodiče nemají školku pro své dítě v místě bydliště k dispozici (7).

Cenová dostupnost mateřských škol je převážně uspokojivá. Jedná se průměrně o částku okolo 700-800 Kč měsíčně na jedno dítě v závislosti na zřizovateli, rozsahu služeb atd. Zákon sice ošetřuje rodiny s nižšími příjmy osvobozením od poplatků za využívání MŠ, nicméně nejsou brány v úvahu náklady plynoucí zejména z dojíždění na malých obcích. Od 1.1. 2005 je vzdělávání v posledním ročníku mateřské

školy zřizované státem, krajem nebo obcí poskytováno bezúplatně všem dětem (24).

#### 1.4.5. Netradiční formy péče o dítě

Péče o děti může být v České republice samozřejmě poskytovaná rovněž v režimu živností dle živnostenského zákona. Lze nicméně předpokládat, že rozšíření těchto služeb není celorepublikově příliš vysoké, a to zejména s ohledem na finanční nákladnost těchto služeb. Péče o dítě poskytovaná v rámci tzv. baby-sittingu, tj. péče o dítě v jeho domácnosti, se totiž pohybuje přibližně od 150 Kč za hodinu (42).

Využívání služeb placeného hlídání dětí prostřednictvím pečovatelek či agentur není v ČR stále příliš obvyklé. Placenou výpomoc při péči o dítě využívají pouze 2% rodičů (12). Většinou se přitom jedná o nárazovou výpomoc, nikoliv každodenní péči. Důvodem je malá rozvinutost těchto služeb, ale i malá tradice a jistá nedůvěra (7). Proto v nedávné době představil ministr práce a sociálních věcí další nové koncepty péče o dítě. Jedná se o vzájemnou rodičovskou výpomoc, která spočívá v tom, že rodič pečující o dítě si bude moct, za určitých podmínek, vydělávat péčí o další děti. Předpokládá se, že by rodič mohl takto pečovat maximálně o 5-6 dětí. Další možností by mohly být tzv. denní matky, akreditované pracovnice, které by měly projít specializovaným vzděláváním a pečovaly by také maximálně o 5 dětí ve svém vlastním bytě. Tyto koncepty sice přinášejí další rozšíření prostoru pro svobodnou volbu v péči o dítě, ale setkávají se s kritikou a to především z hlediska kontroly kvality těchto služeb (50).

### ***1.5. Situace na trhu práce***

#### 1.5.1. Historie zapojení žen na trhu práce

V České republice se ženy staly, ve větším rozsahu, součástí trhu práce v padesátých letech minulého století (18). V době války začaly být zaměstnávány ženy ve větší míře, přispělo k tomu i totální nasazování dívek a pracovní povinnost (2). Po válce se sice začaly ženy do domácnosti vracet, ale již v menším počtu (13). V době obrovské průmyslové expanze (pětiletka 1949-53) vláda efektivně zainteresovala, jak jen to bylo možné, také ty pracovní síly, které byly dříve neaktivní, protože rostla poptávka po levné pracovní síle. V sedmdesátých letech již ženy tvořily více než 44,6 % pracovní síly a vláda tuto skutečnost deklarovala jako důsledek ženské „emancipace“ (18). Objektivním důvodem zaměstnanosti většiny žen byla však špatná sociálně ekonomická situace rodin, vycházející z pomalého růstu mezd a jejich značné nivelizace (12). Negativní stránkou těchto změn bylo také markantní přetížení žen, neboť jejich tradiční role v rodině se nijak nezměnila. Toto zatížení žen zůstalo a přetrvává dodnes a je většinou rodin přijímáno jako jistá samozřejmost (2).

Pro samotnou ženu znamenalo zapojení se do pracovního procesu především překonání sociální kontroly ze strany svého okolí a získání vlastních finančních prostředků k seberealizaci. Ženy byly zaměstnávány zejména ve sféře služeb, obchodu, zdravotnictví, humanitárních a sociálních služeb, v administrativě a ve školství (13). V průběhu transformace české společnosti v 90. letech začaly ženy oproti mužům ekonomicky ztrácet. Po roce 1989 dochází k poklesu jejich zaměstnanosti. Ještě v roce 1989 představovaly ženy přibližně 46% všech pracujících, ale v roce 2006 je jejich podíl již jen 43% (20).

### 1.5.2 Práva žen a současná legislativa

Významný krok v oblasti lidských práv představuje přijetí Všeobecné deklarace lidských práv v roce 1948 Organizací spojených národů. Vychází z ní řada mezinárodních či národních právních úprav

lidských práv a svobod. Jedním z bodů, které stanoví je že, „každý má právo na práci, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a ochranu před nezaměstnaností“ (2).

Základním dokumentem, ve kterém je primárně zakotvena zásada „stejná odměna za stejnou práci“, je Římská smlouva (1957) (3).

Novou dimenzi do problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže vnesla Amsterodamská smlouva, která byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999, změnila a přečíslovala Smlouvu o EU a Smlouvu o ES. Dle článku 13 je možné přijímat opatření k odstranění diskriminace na základě řady diskriminačních důvodů. Jedním z těchto důvodů je i pohlaví. Článek 141 přímo stanovuje princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (47).

Současný zákaz diskriminace se snaží o dosažení rovného zacházení a má především tyto cíle: stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci, stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání, společné formy péče o dítě, právní a finanční nezávislost žen, ochrana žen před jakýmkoliv násilím a legislativní změny zákonů, popřípadě i přestrukturování institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci.

V ČR problematiku práva na práci a otázky zaměstnanosti a rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání obecně stanoví Listina základních práv a svobod. Konkrétní úpravu této problematiky obsahuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který vychází i z dalších mezinárodních dokumentů, k jejíž naplnění se Česká republika zavázala např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č.122 o politice zaměstnanosti (1964). Zákaz diskriminace je zakotven v ustanovení §4 a §12 tohoto zákona. Podobná právní úprava o zákazu jakékoli diskriminace však chybí v pracovně právních vztazích. V zákoníku práce v §16 je sice stanoven zákaz jakékoliv diskriminace, ale není zde upraveno, co se za tímto pojmem skrývá. Tento paragraf a i mnoho

dalších v zákoníku práce odkazují na antidiskriminační zákon. Bohužel zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací tzv. antidiskriminační zákon nebyl dosud schválen (2).

V evropském regionu jsou tyto požadavky stanoveny v Evropské sociální chartě (1961). Pro ženy je ještě také požadována dovolená po dobu těhotenství a mateřství, regulování noční práce a zákaz zaměstnávání žen pod zemí. V článku 8 je formulován zákaz výpovědi v době mateřské dovolené. Dalším významným a specifickým dokumentem, který se týká sociálních práv pracovníků je Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (1989). Jsou zde zdůrazněna sociální práva bezprostředně související se zaměstnáním. Jedná se o práva: právo na práci, na spravedlivou odměnu, na sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, na ochranu a bezpečnost zdraví při práci, rovnost mužů a žen. Rovné odměňování se stalo stěžejním principem Evropského společenství a jeho zásady jsou obsaženy ve Smlouvě ES (1997) (47).

I přes všechny tyto snahy a dokumenty se s diskriminací žen na českém trhu práce stále setkáváme. Projevuje se celá řada negativních dopadů genderové segmentace pracovního trhu na ženskou pracovní sílu, přičemž dopady na ženy s dětmi jsou ještě výraznější. Jedná se jednak o horizontální a jednak i o vertikální genderovou segmentaci. Horizontální segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých profesích. Nejfeminizovanějšími odvětvími jsou v ČR podle Krause zdravotnictví a vzdělávání. Vertikální genderová segmentace znamená nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích. Nejdůležitějším dopadem genderové segmentace je platové znevýhodnění žen a především žen ve věku, kdy jsou zatíženy výchovou nezletilých dětí. Navíc čím více jsou ženy vzdělanější tím je platová diskriminace markantnější. Ženy vysokoškolačky dosahují 75% hrubých měsíčních mezd svých mužských protějšků (40).

### 1.5.3 Zaměstnanost žen

Česká republika se vyznačuje relativně vysokou mírou zaměstnanosti žen, včetně matek větších dětí. V roce 2007 dosahovala míra zaměstnanosti žen průměru ve srovnání s evropskými zeměmi (57,7%) (6). Nejvyšší mírou zaměstnanosti žen se mohou pochlubit skandinávské země.

Česká republika patří mezi země s nejnižším rozdílem v mírách zaměstnanosti mezi pohlavími u lidí bez dětí. Narozením dítěte se však situace zaměstnanosti žen v ČR mění (49). S narůstajícím počtem dětí míry zaměstnanosti žen klesají a genderový rozdíl v míře zaměstnanosti se zvyšuje. Míra zaměstnanosti českých žen klesá z téměř 81% u žen bez dětí na 72% u žen s jedním dítětem a až na 59% u žen se dvěma a více dětmi (41). To je především ovlivněno faktem, že ženy nemají možnost nebo nechtějí využívat práce na částečný úvazek, a tak musí volit mezi zaměstnáním na plný úvazek nebo péčí o dítě v rámci rodičovské dovolené. Na zaměstnanost žen po narození dítěte má také vliv relativně nízká dostupnost jeslí a státem dotovaná péče o děti do 3 let (49).

Zaměstnanost žen v ČR ovlivňuje především věk dětí, větší část žen zůstává s dětmi do tří let věku na rodičovské dovolené. A tak zaměstnanost matek razantně vzrůstá až od 5-6 let věku dítěte (6). Ženy s nejmladším dítětem pod 6 let nejméně participují na trhu práce, míra jejich zaměstnanosti je jen 27%. To výrazně odlišuje Českou republiku od ostatních evropských zemí (41). Protože takovýto negativní vliv přítomnosti velmi malých dětí v rodině ve vztahu k působení na trhu práce se v „západních“ evropských zemích neobjevuje (40).

Obecně jsou za nejvíce znevýhodněné považovány ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po rodičovské dovolené a ženy staršího věku. Za hlavní důvody nižší úspěšnosti žen na trhu práce jsou považovány především mateřské povinnosti, současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky a fakt, že v práci dominují muži (33).



Dosavadní vývoj na českém trhu práce není zcela v souladu s cíli Lisabonské strategie. Pro rok 2005 byla cílem zaměstnanost žen ve výši 57%. Od tohoto cíle se zaměstnanost žen v ČR od roku 1993 celou dobu vzdalovala. Pro rok 2010 je stanovený cíl ve výši 60% (17). Zvýšení participace žen na trhu práce předpokládá existenci sociálních opatření a garancí, které jsou ženám nakloněné. Naprosto nezbytný je dostatek finančně dostupných předškolních dětských zařízení, garance rodičovské dovolené, možnost zvyšování kvalifikace a znalostí a možnost pracovat na částečný nebo nestandardní pracovní úvazek (49).

#### 1.5.3.1 Nezaměstnanost v okrese Beroun

Míra registrované nezaměstnanosti k 30.4. 2009 činila celorepublikově 7,9%. Vyšší míru nezaměstnanosti, než je republikový průměr, vykázalo 46 okresů, např. Most 15,6%. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okrese Praha-východ 2,6% (14). V okrese Beroun činila míra nezaměstnanosti 5,3%. Lidé z Berounska využívají dostupnosti Prahy a proto je míra nezaměstnanosti stále pod průměrem kraje, který činí 5,6%. Navíc řada firem využila možnosti projektu vzdělávání Ministerstva práce a sociálních věcí. „Několik desítek lidí si díky získávání dalších znalostí udrželo práci“ (35).

Míra registrované nezaměstnanosti v ČR u žen činila 9,0% a u mužů jen 7,0% (14). Na Berounsku činila míra nezaměstnanosti u žen 5,7% a u mužů 4,9% (43).

Úřady práce evidovaly k 30.4.2009 celkem v ČR 50 517 volných pracovních míst, což je o 4 895 míst méně než v předchozím měsíci a o 101 750 míst méně než v dubnu 2008. Na jedno volné pracovní místo připadá v současné době v průměru 9,0 uchazeče, z toho nejvíce např. v okrese Jeseník 50,9 uchazeče (14). V okrese Beroun je evidováno na jedno volné místo 7,1 uchazeče (43). Za poslední měsíc klesl počet nabízených volných pracovních míst na 360 (35).

#### 1.5.4 Mateřství jako rizikový faktor

Vzhledem k tomu, že starost o děti v České republice tradičně připadá na ženy, jsou matky s malými dětmi vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé nejsou ochotni přijmout mladé matky, neboť se obávají časté absence kvůli péči o nemocné děti (4). Onemocní-li dítě, čerpají totiž dvě třetiny zaměstnaných žen podporu při OČR vždy a další čtvrtina jen občas. Zato přes 80% zaměstnaných mužů nikdy podporu při ošetřování dítěte do 10 let věku nečerpá. Ve srovnání s muži jsou v tomto případě ženy v nevýhodě. O zlepšení této situace se snaží novela zákona o nemocenském pojištění zavedením nového nástroje, který umožňuje rodičům vystřídat se při ošetřování nemocného dítěte (23). Ale i požadavky samotných matek např. najít si pracovní místo v místě bydliště a pouze na ranní směnu, vedou k omezenému výběru pracovního místa a šance najít práci se tak snižuje (6). Problém spočívá v časové náročnosti skloubení péče o děti s pracovní dobou. Pokud matka nemá možnost zajistit hlídání dětí jinými osobami, pak její šance v uplatnění na pracovním trhu klesají, a to především v souvislosti s pracovními místy vyžadujícími práci na směny (23). Matky jsou z těchto důvodů i ochotny přistoupit na hůře placené zaměstnání (6).

Zákaz diskriminačních otázek při přijímání do zaměstnání byl do českého zákoníku práce zaveden již v roce 2000, přesto jsou otázky na rodinnou situaci a zajištění hlídání dětí apod. stále běžnou praxí (21).

Český trh práce stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušovaný rodinnými událostmi. Ženy tak bývají pod vlivem genderových stereotypů hodnoceny zaměstnavateli jako méněcenná a riziková skupina. To se projevuje ve vykonávání práce v hůře placených profesích s menší sociální prestiží. Ženy mají v průměru o 25% nižší platy a na vedoucích postech nebo mezi politickými elitami je jich stále minimum.(4) Mateřství omezuje pracovní uplatnění žen na trhu práce, a tak zájem žen o profesní uplatnění přispívá ke snížení porodnosti (33).

### 1.5.5 Proměny trhu práce

V celosvětovém měřítku dochází k postupným proměnám trhu práce. Jedná se zejména o nárůst prostorové flexibility, pracovní mobility, časové flexibility a organizační variability. Za těmito procesy stojí na jedné straně měnící se potřeby trhu a zaměstnavatelů a na druhé straně potřeba lépe integrovat pracovní a rodinné aktivity v individuální životní a rodinné strategii (19).

Úspěšná kombinace práce a rodiny je do značné míry závislá na těchto proměnách. Ty však nejsou českými zaměstnavateli dostatečně nabízeny (33). V prostředí českého trhu práce dochází zatím téměř výhradně k jednostrannému vývoji, a to k uspokojování potřeb trhu a zaměstnavatelů. Potřeby kombinace práce a rodiny v životě zaměstnanců nejsou zdaleka brány v úvahu. Na zaměstnance jsou tak kladeny stále nové požadavky a vzniká stále větší tlak na pracovní výkon a flexibilitu (19). Český pracovní trh je i osmnáct let po revoluci stále poměrně neflexibilní. Převažuje tradiční forma práce na plný úvazek s nepružnou pracovní dobou, která patří k jedné z nejdelších v Evropě a nabídka finančně výhodných částečných úvazků je zcela nedostatečná (5). Trh práce se tak u nás jeví jako rodičovství nepřátelský (21).

### 1.5.6 Alternativní formy organizace práce

Mezi významné moderní typy organizace práce patří úprava délky pracovní doby, práce na směny, částečné pracovní úvazky, zaměstnávání na dobu určitou, práce doma, práce na dohodu, ale i přesčas a nesociální pracovní doba (33). Za vhodné nástroje k úspěšné kombinaci rodinných a pracovních rolí je nejčastěji považována flexibilní pracovní doba, práce na zkrácený úvazek, pohyblivá pracovní doba a také práce z domova. Zaměstnavatelé jsou však nejvíce ochotni vyhovět posunem pracovní doby, někdy zkrácenými úvazky a zcela výjimečně umožňují práci z domova (6).

Ženy i muži využívají zkrácené úvazky v ČR velmi málo i když práci na zkrácený úvazek by uvítalo 47% žen. Tento nesoulad vyplývá ze stávajících podmínek, kdy pro ženu a tím více pro muže je nevýhodné pracovat na zkrácený úvazek. Nízká atraktivita částečných úvazků spočívá v celkově nízké mzdové úrovni, kdy je často zkrácená ekonomická aktivita dokonce méně výhodná než plná neaktivita (33). Podíl zaměstnanců pracujících na zkrácený pracovní úvazek je v ČR podprůměrný. Pracuje tak pouze 8,7% žen a 2,3% mužů (6). Na tomto počtu se ale podílí i tzv. podzaměstnaní, kteří pracují na částečný úvazek i přesto, že jejich přáním je pracovat na plný úvazek. Podzaměstnanost se na celkovém počtu zkrácených úvazků podílí 15%. Zkrácené pracovní úvazky se také často objevují jako druhé zaměstnání (17). Přesto zkrácený pracovní úvazek využívají především ženy s dětmi. Zatímco u mužů vede narození dítěte ke zvyšování pracovní aktivity a tím i pracovního úvazku, u žen je trend opačný. Umožňuje totiž ženám lépe skloubit péči o rodinu s profesním životem. V ČR zatím ženy tuto strategii příliš neuplatňují. Prvenství ve využívání částečných úvazků drží Nizozemsko spolu s Velkou Británií a Německem (28).

Druhou nejčastěji využívanou možností je úprava pracovní doby na pružnou, tzn. že je možná volba jejího začátku a konce (6). Jedná se o nejpříjemnější úpravu pracovní doby pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, která má v ČR již poměrně dlouhou tradici (40). Zaměstnavatelé umožňují pružnou pracovní dobu z důvodu péče o děti třetině zaměstnanců. Téměř však chybí spolupráce se zaměstnanci na rodičovské dovolené, nejde-li o vysoce kvalifikované pracovnice, jak ze strany zaměstnavatele tak ale i ze strany zaměstnanců (6).

Práce doma nebo z domova je v dnešní době umožňována rozvinutými informačními technologiemi a proto ji mohou využívat spíše lidé s vysokou kvalifikací a odpovídajícím postavením v zaměstnání. Možnost pracovat doma tedy častěji využívají vysokoškoláci oproti

zaměstnancům se základním vzděláním nebo bez maturity, kteří uvádějí, že nemají vůbec možnost toto opatření využívat (7). Pro zaměstnavatele práce z domova přináší nejméně výhod a až pro 80% zaměstnavatelů představuje především nevýhody.

Sdílené úvazky patří mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce a spočívají v rozdělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků. V ČR nejsou výslovně upraveny Zákoníkem práce a záleží na zaměstnavateli, jak je bude realizovat. Z různých šetření vyplývá, že tuto práci nabízí kolem 10 až 20% zaměstnavatelů. Názory zda jsou sdílené úvazky přínosné pro zaměstnavatele nebo zaměstnance se různí (40).

Cílem zavádění alternativních forem práce je vytvořit takové podmínky pro pracující rodiče, zaměstnance, aby měli možnost svobodně se rozhodnout, dle svých osobních preferencí, o svém osobním i pracovním životě bez toho, aby byli diskriminováni v pracovní a společenské sféře (34).

#### 1.5.7 Návrat matek na trh práce

V období ve věku dítěte od čtyř do sedmi let, po ukončení rodičovské dovolené, se začínají projevovat problémy matek týkající se návratu do zaměstnání nebo získání nového zaměstnání. V tomto období je stále ještě 24,5% matek v domácnosti a zároveň 10% matek je nezaměstnáno. Přitom pouze 16% matek by chtělo v tomto období věku dítěte zůstat zcela v domácnosti (21). Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodů péče o děti jsou specifickým chováním matek v ČR, které se tak odlišuje od většiny vyspělých evropských zemí. Důsledkem déle trvajících přerušení kontaktu se zaměstnavatelem je pak obtížnější naplnění profesních ambicí, dochází také ke ztrátě lidského kapitálu, což vede k nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami (40).

Podíváme-li se ještě na situaci z pohledu počtu dětí, pak nižší počet dětí má příznivější dopad na možnost návratu na trh práce. Rodiče se dvěma a více dětmi mají ve srovnání s rodiči s jedním dítětem větší problémy s nástupem do zaměstnání a téměř trojnásobný podíl na nezaměstnanosti v zápětí po rodičovské dovolené (1).

Roli ve snadnosti opětovného návratu na trh práce bezesporu hraje také dosažené vzdělání a již získaná kvalifikace. Proto si ženy vysokoškolačky nejdříve budují základy pro svou profesní dráhu a odkládají tak narození prvního dítěte. Během rodičovské dovolené mají většinou možnost udržet si kontakt se svým zaměstnavatelem a jejich návraty jsou tak snazší, ale také rychlejší, neboť s ohledem na očekávané vyšší výdělků mají větší možnosti při zajišťování péče o dítě. Ženy s nižším vzděláním mají zase výhodu zejména ve větší dostupnosti pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky. Problémem těchto míst je však většinou dosti nízké platové ohodnocení (22). Proto bezproblémový návrat na trh práce vykazují ti vzdělanější a to 78% ku 48% rodičů s nižším vzděláním (40).

Pro potřeby nástupu do zaměstnání si většina žen nemusela doplňovat vzdělání ani se rekvalifikovat (78%). Pro ostatní ženy to bylo nutné, protože bez toho by práci nezískaly nebo by se ve svém oboru neuplatnily (45).

Méně než polovina žen se po skončení rodičovské dovolené vrací ke svému původnímu zaměstnavateli a tím stále více narůstá podíl nezaměstnaných mezi navracejícími se na trh práce (21). Problém nastoupit zpět do zaměstnání po své poslední rodičovské dovolené má velmi vysoký podíl matek asi 41% (45). Při návratu zaměstnankyně do práce po rodičovské dovolené, nemá již zaměstnavatel povinnost zařadit ji na její původní práci a pracoviště, ale je povinen přidělit ženě práci podle pracovní smlouvy (37). Pokud však zaměstnavatel takovou práci nemá, může být tato situace v krajním případě řešena v neprospěch

zaměstnankyně, zaměstnance, a to výpovědí pro nadbytečnost. Což může být příčinou obav při návratu do práce (2). Důvodem pro nenastoupení ženy po rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli nemusí být vždy na straně zaměstnavatele. V souvislosti s mateřstvím dochází v některých případech ke změně situace a pro ženu se stává dřívější zaměstnání nevhodné, vzhledem k nutnosti pečovat ještě o dítě, a to většinou z časových důvodů nebo v souvislosti k dopravě do zaměstnání či jeho náročnosti. V oblastech s vyšší nezaměstnaností jsou ženy více ochotné dobrovolně si zkrátit délku rodičovské dovolené proto, aby si zajistily návrat zpět do původního zaměstnání. Roli také samozřejmě hraje zaměstnanost a příjem partnera (23).

Pokud se žena nevrací k původnímu zaměstnavateli, s hledáním nového zaměstnání obvykle vyčkává do doby, kdy dítě téměř dovrší čtyři roky věku, tedy téměř do vypršení nároku na rodičovský příspěvek. Jestliže se jí nepodaří najít přijatelnou práci, volí zpravidla dočasnou registraci na úřadu práce nebo další těhotenství. Důvěra v možnosti zprostředkování zaměstnání úřadem práce je velmi nízká a registrace je často pouze ekonomickou strategií (40). Faktem je, že určitý počet žen zaregistrovaných v evidenci úřadů práce, nemá ve skutečnosti o zaměstnání zájem, ale preferuje péči o děti (23).

V době, kdy nejmladší dítě již chodí do základní školy, by podle 64% rodičů měla žena pracovat na plný úvazek, 32% rodičů by volilo částečný úvazek a pouze 4% rodičů by zůstalo v domácnosti (45).

#### 1.5.8 Aktivity úřadů práce

Aktivity úřadů práce a jejich působnost jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zaměřuje se na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se v ČR zaměřuje zejména na přímou tvorbu pracovních míst, případně na subvencovanou

zaměstnanost, kdy úřad práce přispívá na mzdy. Negativem je slabé personální zajištění a neexistence jednotné metodiky poskytování poradenství a programů APZ. Proto se efektivita zprostředkování mezi jednotlivými úřady práce do značné míry liší. Vysoká ochrana úvazků na dobu neurčitou a zároveň minimální ochrana ostatních úvazků vede k nárůstu diskriminace rizikových osob na trhu práce (6).

Pomoc ženám s malými dětmi hledajícími zaměstnání spočívá ze strany úřadu práce, již v samotném zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, což ženy zbavuje nutnosti platit zdravotní a sociální pojištění, a dále také v možnosti zprostředkování účasti na rekvalifikačních programech. Možnosti úřadu práce jsou však i v této oblasti limitovány, a to například omezenou kapacitou rekvalifikačních kurzů. Také nezajištění péče o děti během kurzu, snižuje možnosti žen s malými dětmi se kurzů účastnit. Dalším negativem je načasování pomoci úřadem práce v době kdy je žena vlastně již evidována jako nezaměstnaná, čímž se prodlužuje délka její absence na trhu práce. Ženám by se měla věnovat pozornost ještě v době před ukončením rodičovské dovolené. Hranice pomoci úřadu práce je také ve skutečnosti, že nenabízí žádné možnosti zaměstnání na zkrácené úvazky, které by byly pro ženy mnohdy vhodné.

Zaměstnanci pracovních úřadů nevidí jako hlavní problém nezaměstnanosti žen s malými dětmi pouze fakt, že mají malé děti, o které musí pečovat, ale rovněž jejich vlastní neschopnost aktivně se ucházet o zaměstnání. Ženy by měly vyjít vstříc potřebám zaměstnavatelů a zajistit si péči o dítě v době, kdy by měly být v zaměstnání. Tuto teorii staví na skutečnosti, že lidé, kteří se zaevidují na úřadu práce, patří z jakýchkoliv důvodů, mezi ty méně úspěšné (23).



## **2. Cíle práce a hypotézy**

### **2.1. Cíle práce**

Novinkou ve finanční podpoře rodiny je zavedení třírychlostního systému rodičovského příspěvku. Cílem práce je zjistit, jak je využívána možnost volby délky pobírání rodičovského příspěvku a co ovlivňuje možnost volby.

### **2.2. Hypotézy**

Hypotéza 1 – Dvouletá varianta rodičovského příspěvku je volena minimálně.

Hypotéza 2 – Volba rodičovského příspěvku je nejvíce ovlivněna možnostmi pracovního uplatnění matky.

### **3. Metodika**

#### ***3.1 Použité výzkumné metody***

K získání potřebných dat byly využity kvantitativní i kvalitativní metody výzkumu. Oficiální statistická data, o tom jak často je jaká varianta volena, neexistují. Proto jsem tyto údaje zjišťovala přímo od matek. Pro získání informací od žen na mateřské či rodičovské dovolené byla využita metoda kvantitativního výzkumu, dotazník. Dotazník (viz. příloha 3) obsahoval průvodní text a sedm otázek různého typu, byl vyplňován samostatně respondentkou. Distribuce dotazníku k respondentkám byla realizována prostřednictvím různých institucí, které jsem osobně oslovila. O spolupráci jsem požádala ÚP odbor státní sociální podpory, dva dětské lékaře a mateřské centrum Slunečnice, všechny instituce se nacházejí v městě Berouně a přicházejí do kontaktu s respondentkami. Na ÚP byl respondentkám distribuován dotazník prostřednictvím dávkových specialistek při podání žádosti o porodné či rodičovský příspěvek. Bohužel zde byla návratnost dotazníku velmi nízká. Bylo zde rozdáno padesát dotazníků a vráceno pouze dvacet dva. K dětskému lékaři chodí respondentky se svými dětmi na povinné preventivní prohlídky a při této příležitosti vyplňovaly dotazníky, které jim rozdávala dětská sestra. Zde byla návratnost téměř stoprocentní, protože respondentky vyplňovaly dotazníky většinou hned na místě. Bylo rozdáno dvacet šest dotazníků a vráceno dvacet jedna. V mateřském centru byly dotazníky volně přístupné všem matkám, které využívají služeb mateřského centra. Vyplněné dotazníky byly shromažďovány do označeného boxu, dle přiložených instrukcí, samotnými respondentkami. Mateřské centrum navštěvují většinou matky již s trochu staršími dětmi než jeden rok, proto nebylo vybraných dotazníků mnoho. Bylo zde vyplněno devět dotazníků. Celé dotazníkové šetření probíhalo v období

od 1.12. 2008 do 2. 3. 2009. Dotazníky byly ze všech institucí vybírány postupně.

Pro získání informací od dávkových specialistek na ÚP v Berouně, byly vedeny polořizené rozhovory individuálně s jednotlivými specialistkami přímo na jejich pracovišti a s jejich souhlasem. Proto abych získala možnost vedení rozhovorů s dávkovými specialistkami jsem nejdříve oslovila ředitelku ÚP v Berouně, následně vedoucí celého oddělení a nakonec samotné pracovnice. Rozhovor obsahoval čtyři předem stanovené základní výzkumné otázky a dále byl ponechán specialistkám prostor pro jejich vyjádření. Rozhovory probíhaly v měsíci dubnu 2009 a byly písemně zaznamenávány.

### **3.2. Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkumnou skupinou pro dotazníkové šetření byly náhodně vybrané ženy ze základního souboru žen, které pečují o dítě do jednoho roku věku a v daném období navštívily některou z institucí. Omezení věku dítěte bylo dáno proto, aby matky, které dotazník vyplňovaly, měly již možnost volby ze tří variant rodičovského příspěvku. Tato možnost volby je v platnosti teprve od začátku roku 2008. Ze základního souboru 960 matek, dotazník vyplnilo celkem 52 žen z okresu Beroun. Základní soubor byl vypočítán orientačně z informací odboru SSP dle průměru žen, které přichází na tento odbor žádat o porodné. Po vybrání vyplněných dotazníků, které probíhalo průběžně, byla každá otázka nejdříve samostatně vyhodnocena a graficky znázorněna. Následně byly odpovědi na jednotlivé otázky dány do souvislostí a vzájemně porovnány. Důvody, které matky při výběru varianty rodičovského příspěvku ovlivnily a uvedly je v dotazníku, byly seřazeny do tabulky.

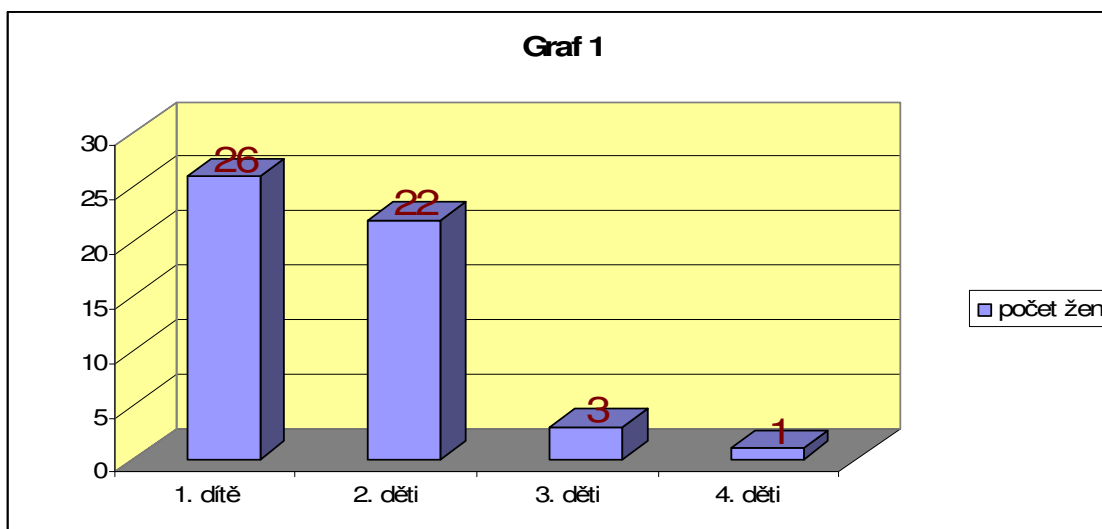
Další výzkumnou skupinou byly jednotlivé pracovnice ÚP v Berouně na oddělení státní sociální podpory, tzv. dávkové specialistky. Dávkové specialistky se setkávají na svém pracovišti s občany, kteří si

přicházejí zažádat o některou z dávek státní sociální podpory. Ženy s malými dětmi jsou skupinou, se kterou se setkávají přímo v souvislosti se žádostí o porodné a rodičovský příspěvek a proto jsem je oslovila, za účelem získání potřebných informací. Šetření probíhalo formou polořízeného rozhovoru. Rozhovor poskytly všechny tyto pracovnice včetně vedoucí oddělení, jednalo se celkem o šest pracovnic. Dávkové specialistky odpovídaly na čtyři otevřené otázky a pak jim byl dán prostor pro vyjádření se k současné situaci, který využily pouze čtyři specialistky. Rozhovory byly nejdříve písemně zpracovány a pak shrnuty do několika bodů, z kterých vzešly hypotézy.

## 4. Výsledky

### 4.1. Výsledky z dotazníku

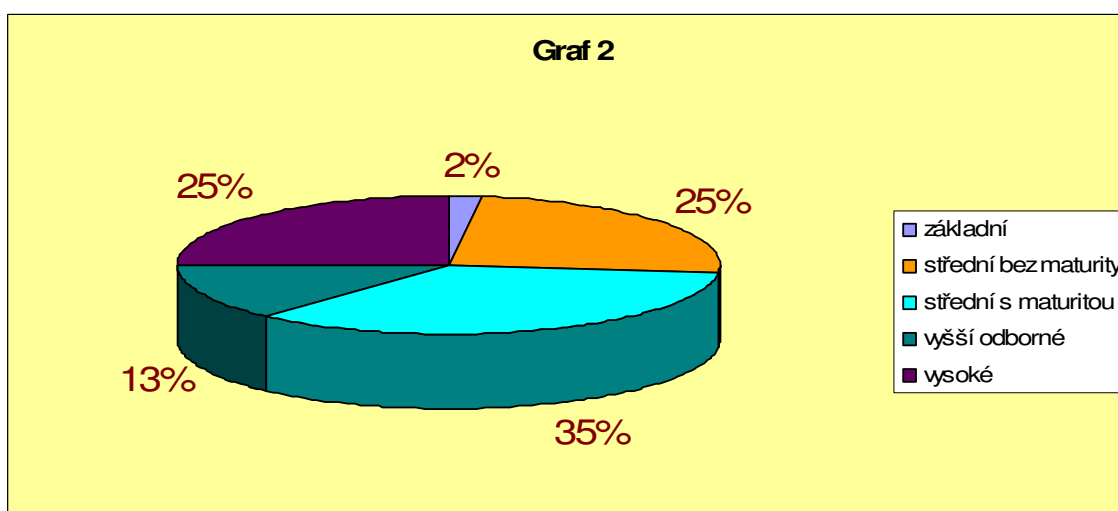
1. O kolik nezaopatřených dětí pečujete?



Zdroj: Vlastní výzkum

Popis grafu: Z celkového počtu 52 žen má v péči 26 žen jedno dítě, 22 žen dvě děti, 3 ženy tři děti a 1 žena čtyři děti.

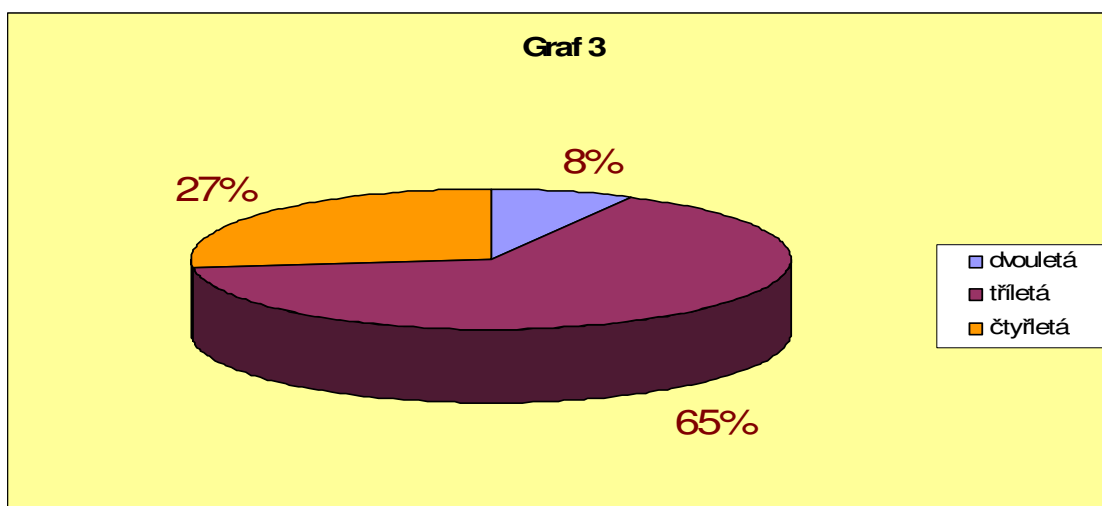
2. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání.



Zdroj: Vlastní výzkum

Popis grafu: Z celého vzorku mělo základní vzdělání 2% žen, střední vzdělání bez maturity 25%, střední vzdělání s maturitou 35% žen, vyšší odborné vzdělání 13% žen a vysoké vzdělání 25% žen.

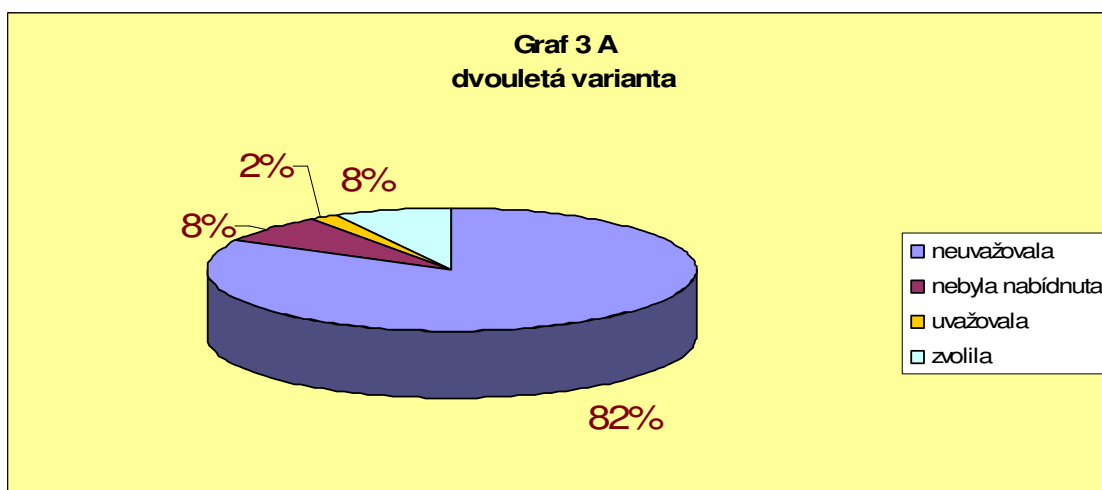
### 3. Jakou variantu rodičovského příspěvku jste zvolila?



Zdroj: Vlastní výzkum

Popis grafu: Z celého vzorku zvolilo 8% žen variantu dvouletou, 65% žen variantu tříletou a 27% variantu čtyřletou.

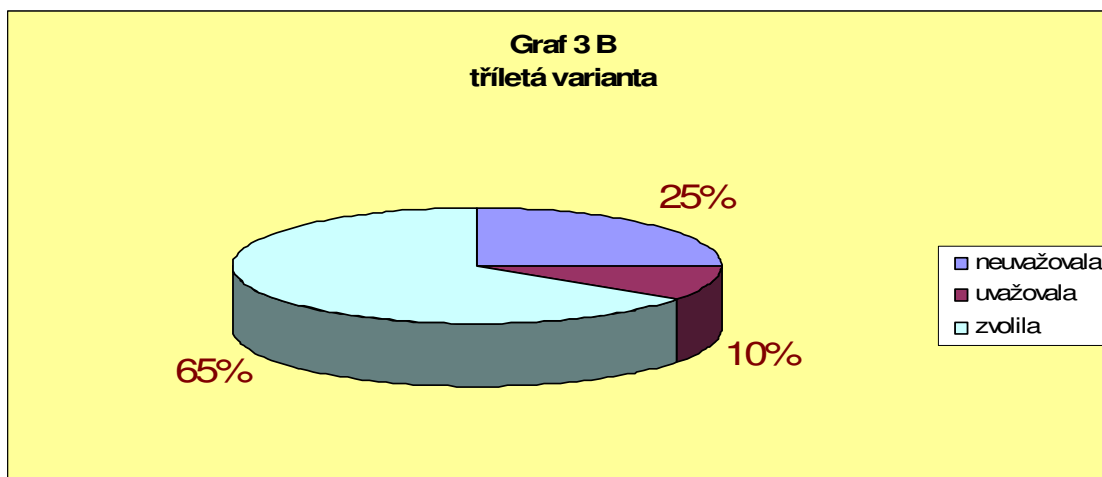
#### 3A. Dvouletá varianta.



Zdroj: Vlastní výzkum

Popis grafu: Dvouletou variantu zvolilo 8% žen, 8% žen nebyla tato variantu vůbec nabídnuta, 2% žen o této variantě uvažovalo a 82% žen o ní neuvažovalo vůbec.

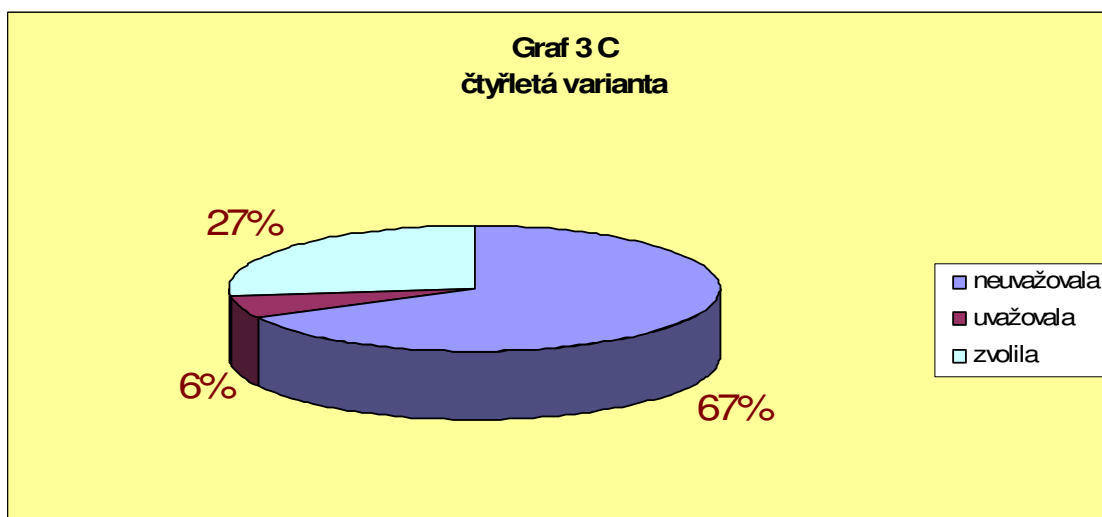
Graf 3B: Tříletá varianta



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Tříletou variantu zvolilo 66% žen, 9% o ní uvažovalo a 25% žen o ní neuvažovalo vůbec.

Graf 3C: Čtyřletá varianta

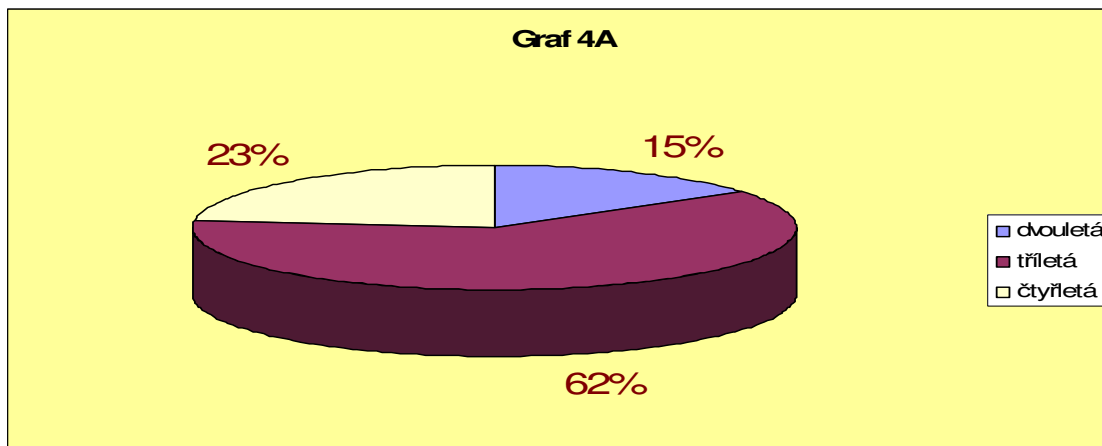


Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Čtyřletou variantu zvolilo 27% žen, 6% o ní uvažovalo a 67% žen o ní vůbec neuvažovalo.

4. Jaké varianty rodičovského příspěvku volily ženy v souvislosti s počtem dětí o které pečují.

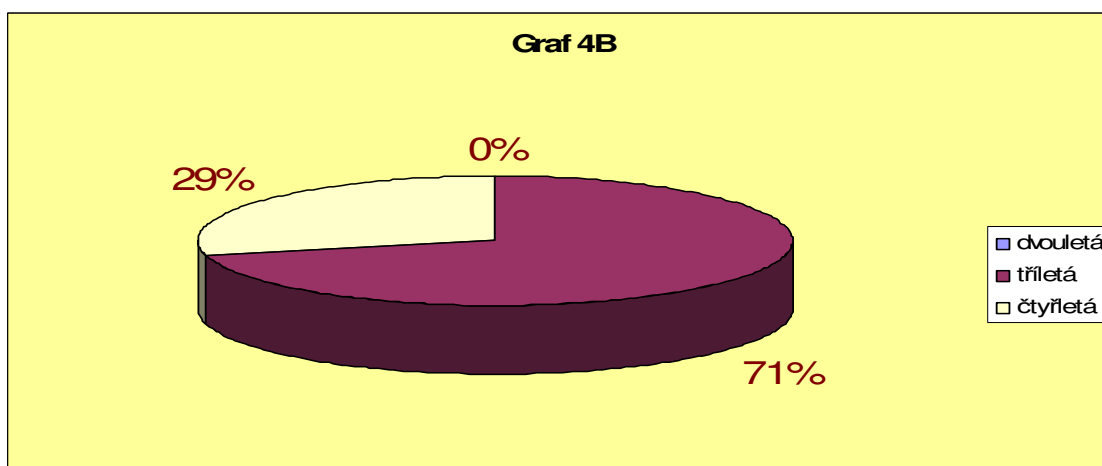
Graf 4A: Ženy s jedním dítětem



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Ženy, které pečují o jedno dítě volily nejvíce variantu tříletou. Z celkového počtu těchto žen to bylo 62%. Čtyřletou variantu zvolilo 23% a dvouletou variantu 15% žen.

Graf 4B: Ženy se dvěma dětmi

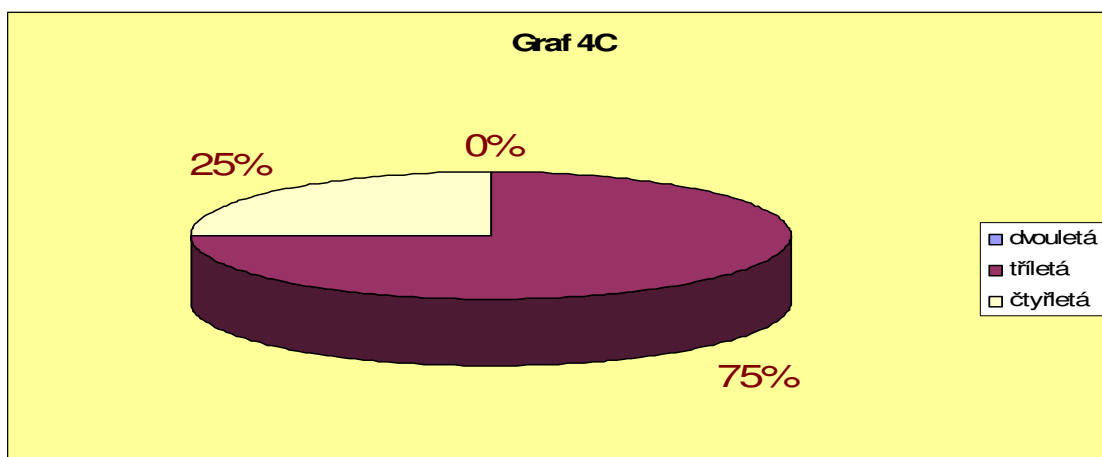


Zdroj: Vlastní výzkum.



Popis grafu: Ženy, které pečují o dvě děti volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu těchto žen to bylo 71%. Čtyřletou variantu zvolilo 29% žen a dvouletou variantu žádná z těchto žen.

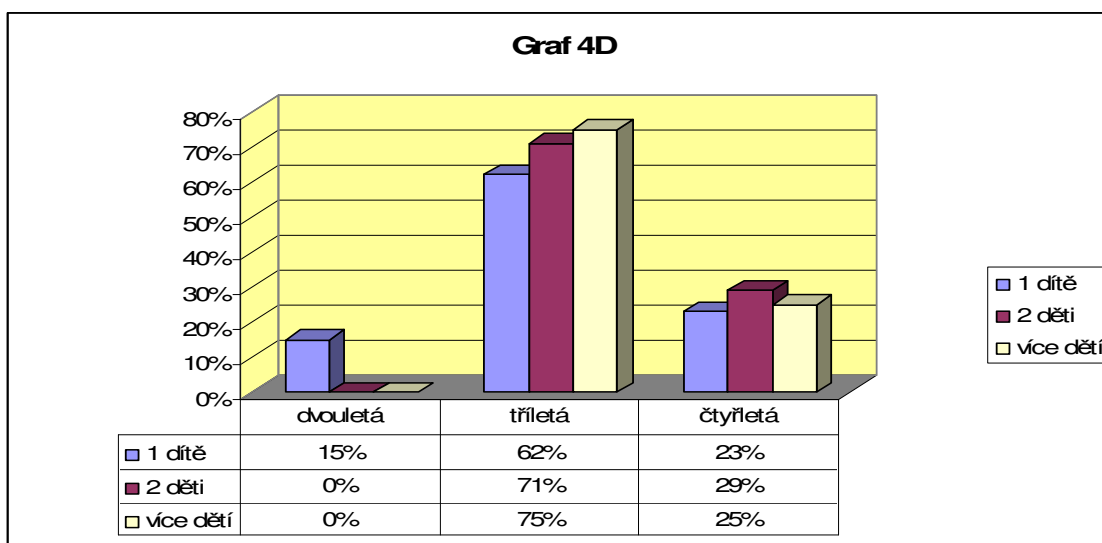
Graf 4C: Ženy s více dětmi



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Ženy, které pečují o tři a více dětí volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu těchto žen to bylo 75%. Čtyřletou variantu zvolilo 25% žen a dvouletou variantu žádná z těchto žen.

Graf 4D: Volba varianty vzhledem k počtu dětí - porovnání

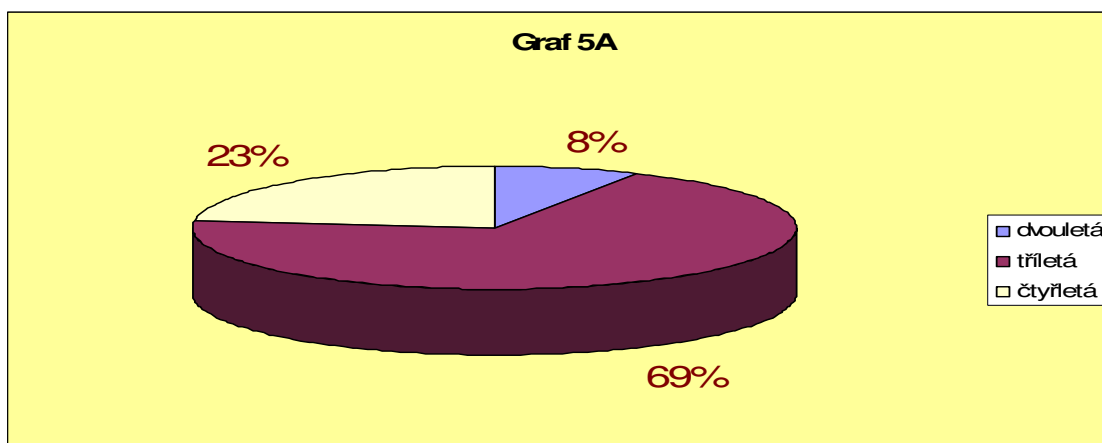


Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Dvouletou variantu rodičovského příspěvku volily jen ženy s jedním dítětem. Tříletou variantu volily nejvíce ženy se třemi a více dětmi a čtyřletou variantu volily nejvíce ženy se dvěma dětmi.

5. Jaké varianty rodičovského příspěvku volily ženy v souvislosti se svým nejvyšším dosaženým vzděláním.

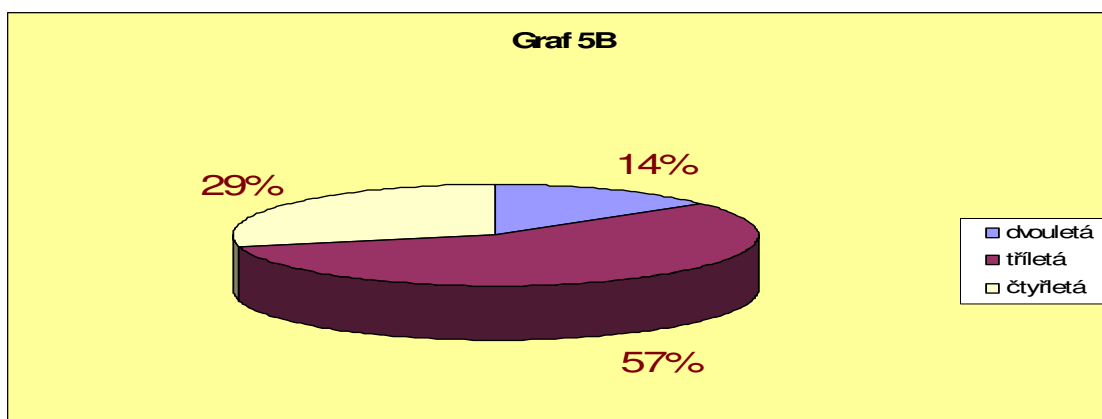
Graf 5A: Ženy s vysokoškolským vzděláním



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Vysokoškolsky vzdělané ženy volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu takto vzdělaných žen jich 69% volilo tříletou variantu, 23% čtyřletou a 8% dvouletou variantu.

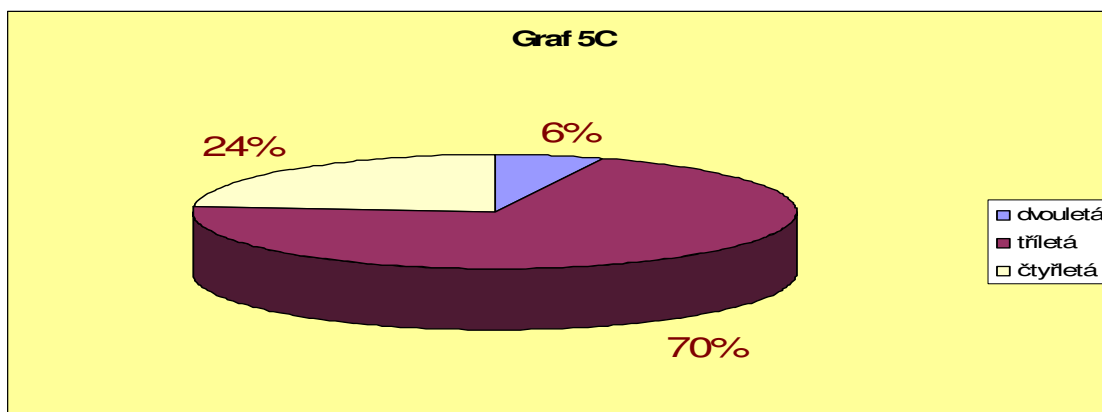
Graf 5B: Ženy s vyšším vzděláním



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Ženy s vyšším vzděláním volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu žen s vyšším vzděláním volilo 57% tříletou variantu, 29% čtyřletou variantu a 14% variantu dvouletou.

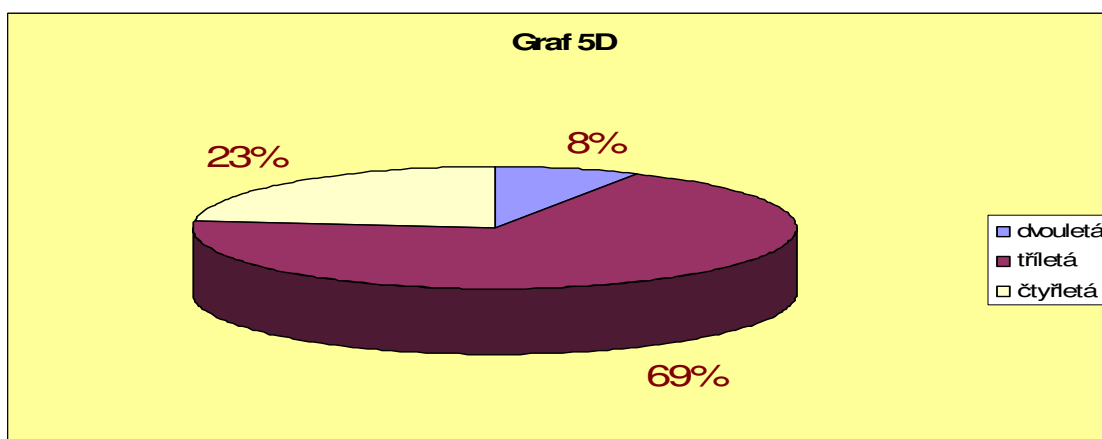
Graf 5C: Ženy s maturitou



Zdroj: Vlastní výzkum.

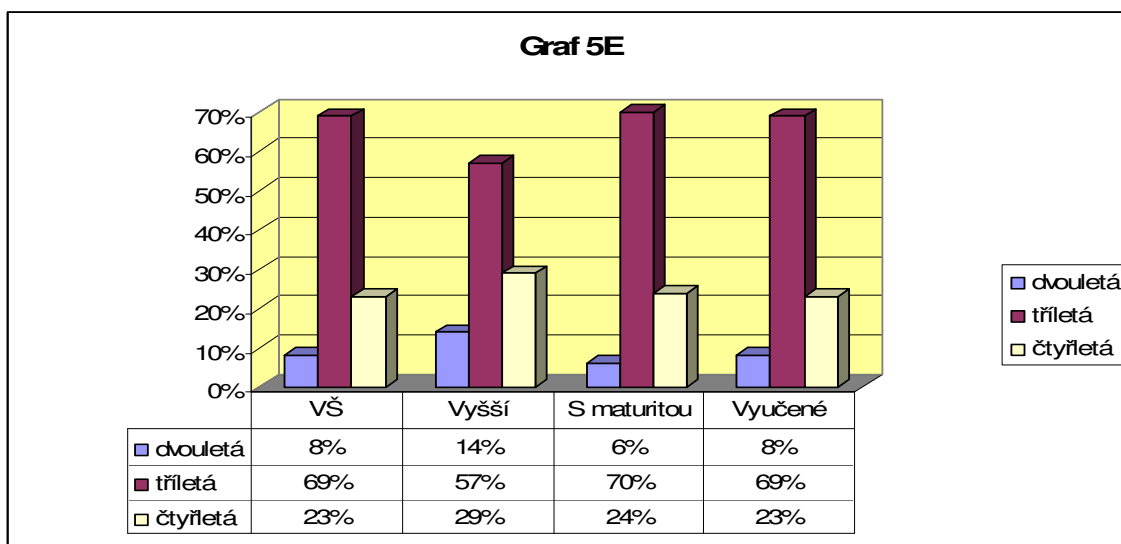
Popis grafu: Středoškolsky vzdělané ženy s maturitou volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu takto vzdělaných žen volilo 70% tříletou variantu, 24% čtyřletou variantu a 6% variantu dvouletou.

Graf 5D: Ženy vyučené



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Středoškolsky vzdělané ženy bez maturity volily nejčastěji tříletou variantu. Z celkového počtu takto vzdělaných žen volilo 69% tříletou variantu, 23% čtyřletou variantu a 8% variantu dvouletou.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Dvouletou variantu volily nejvíce ženy s vyšším odborným vzděláním. Tříletou variantu volily nejvíce ženy se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou. Čtyřletou variantu volily opět nejvíce ženy s vyšším odborným vzděláním. Mimo ženy s vyšším odborným vzděláním jsou u dalších skupin vzdělání data téměř shodná.

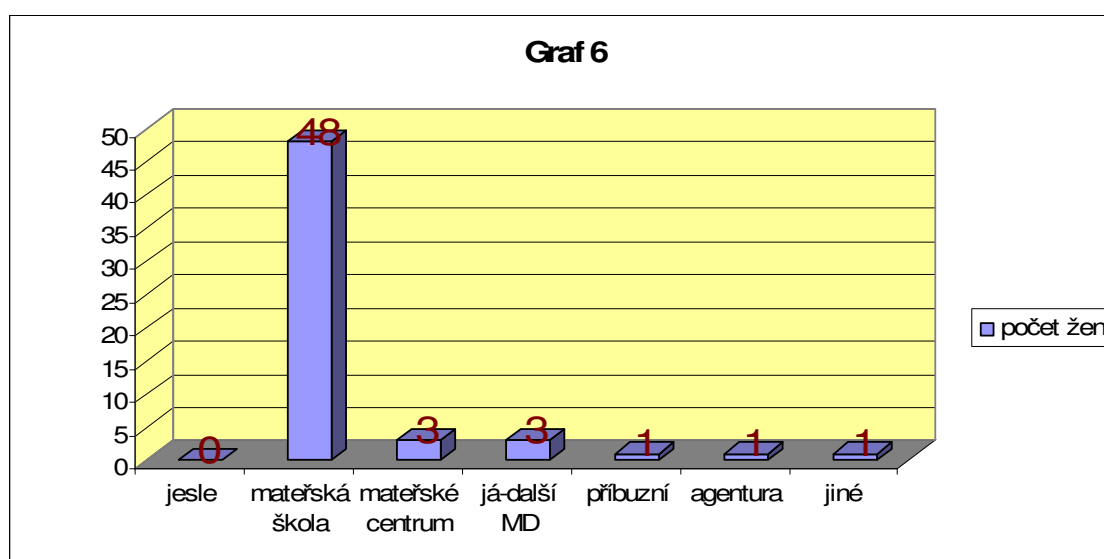
Tabulka 1: Situace ovlivňující matky

<b>Osobní důvody</b>	<b>X</b>	<b>Pracovní důvody</b>	<b>X</b>
Plánování ještě dalšího dítěte	4	Pracovní doba	1
Potřeba více času na rodinu	5	Samostatně výdělečná činnost	1
Studium matky	3	Pracovní možnosti	1
Počet dětí	2	Držení pracovního místa	1
Nemocnost dítěte	1	Zrušení pracovní pozice	1
Nedostupnost péče o děti do tří let	1		
Přestěhování se	1		

Zdroj: Vlastní výzkum

Popis tabulky: Tabulka obsahuje situace, jež ovlivňují matky při rozhodování se o variantě rodičovského příspěvku. Tabulka obsahuje dva hlavní sloupce. První sloupec zahrnuje důvody spíše osobní povahy a druhý sloupec vlivy spojené přímo s pracovním uplatněním matky. U každé situace je uveden počet matek, pro které byla tato situace rozhodující.

6. Kdo bude o vaše dítě pečovat po skončení pobírání rodičovského příspěvku?

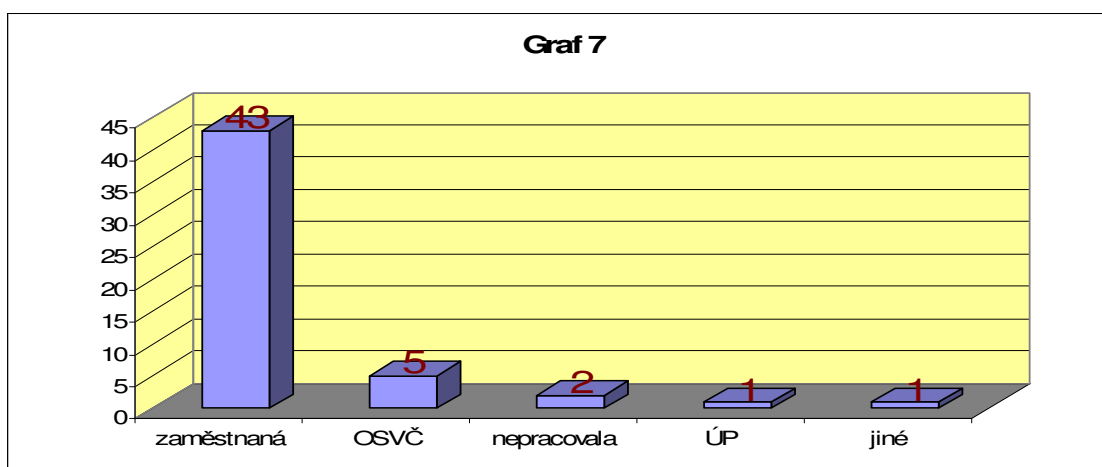


Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Nejvíce žen svěří své dítě do péče mateřské školy (46). Jesle nezvolila ani jedna z žen. Mateřské centrum zvolily tři ženy. Osobní péči zvolily také tři ženy. Jedna žena zvolila příbuzné, jedna agenturu a jedna jiné.

7. Než jsem nastoupila na rodičovskou dovolenou, tak jsem .....

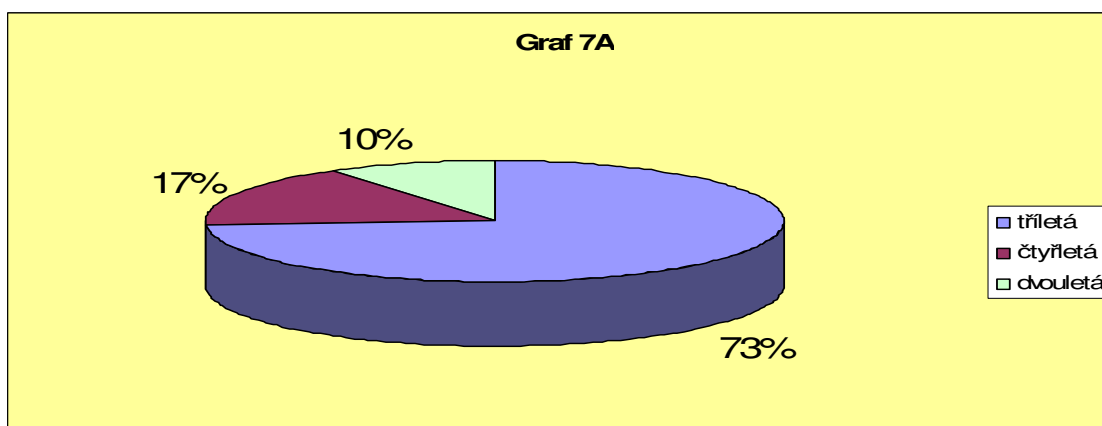
Graf: Činnost žen před nástupem na rodičovskou dovolenou



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Předtím než ženy nastoupily na rodičovskou dovolenou tak 43 z nich bylo zaměstnaných, 5 žen bylo osobou samostatně výdělečně činnou, 2 ženy ještě nikdy vůbec nepracovaly, jedna žena byla v evidenci úřadu práce a jedna uvedla jinou činnost.

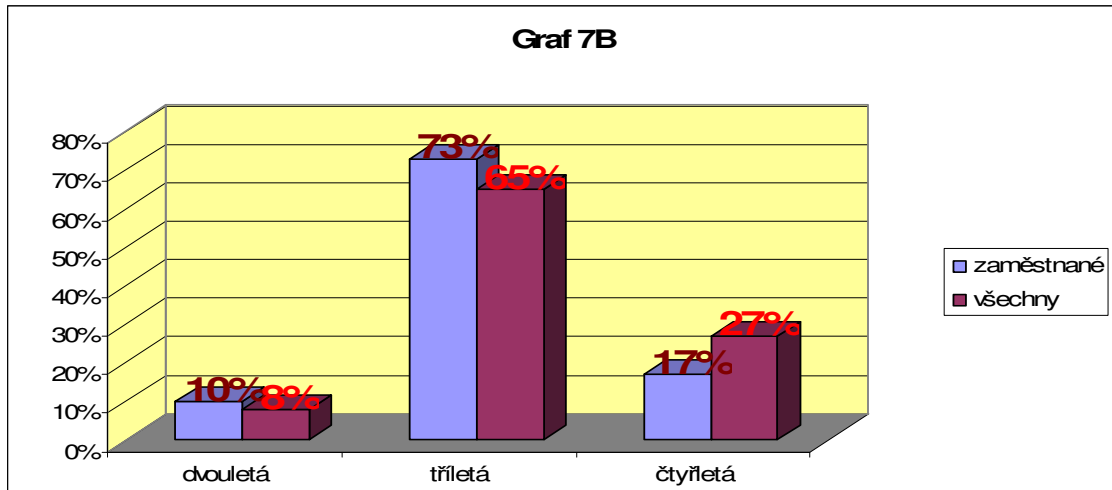
Graf 7A: Volba zaměstnaných žen



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Ženy, které před nástupem na rodičovskou dovolenou byly zaměstnané, volily nejčastěji tříletou variantu (73%). Dvouletou variantu z celkového počtu těchto žen volilo 10% a čtyřletou 17% žen.

Graf 7B: Volba zaměstnaných žen a všech respondentek - porovnání

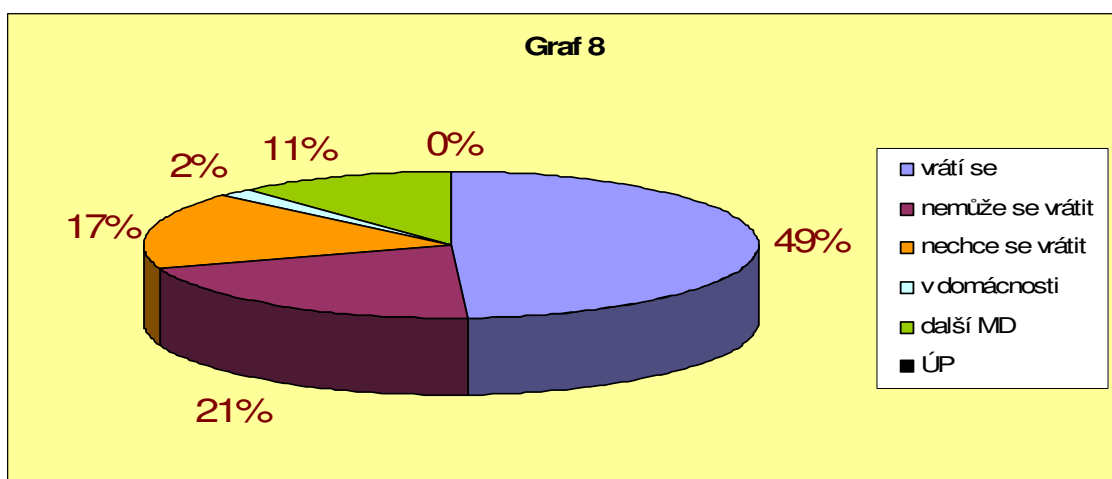


Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Dvouletou variantu volily jen ženy zaměstnané. Tříletou variantu volilo 73% žen zaměstnaných a celkem z celého vzorku to bylo jen 65%. Čtyřletou variantu naopak volily zaměstnané ženy méně 17% než všechny ženy 27%.

8. Co myslíte, že budete dělat po skončení rodičovské dovolené?

Graf 8: Možnosti žen po ukončení pobírání rodičovského příspěvku

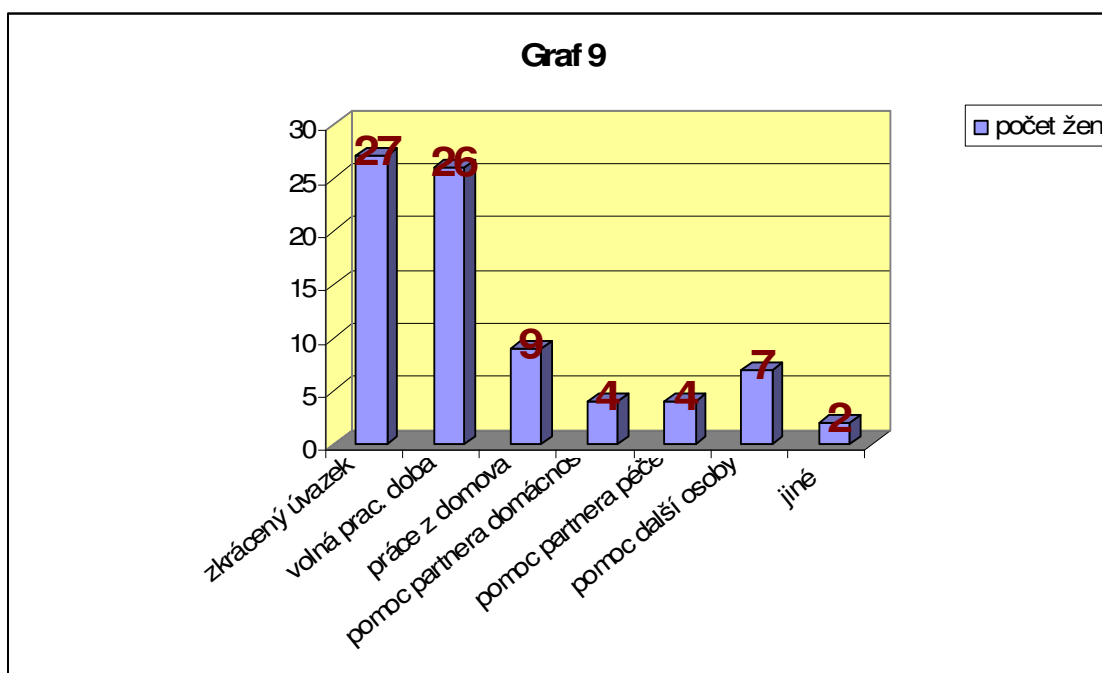


Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Nejvíce žen, a to 49% z celého vzorku, se chce vrátit zpět k předešlé pracovní činnosti. K předešlé pracovní činnosti se nechce vrátit 17% žen. Na další rodičovskou dovolenou se chystá 11% žen a 2% žen by chtělo zůstat v domácnosti. Ani jedna žena nepočítá s tím, že by se po skončení rodičovské dovolené registrovala na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

9. Které z následujících možností by vám osobně usnadnily návrat do práce?

Graf 9: Možnosti, které by ženám usnadnily návrat na trh práce



Zdroj: Vlastní výzkum.

Popis grafu: Nejvíce by ženy uvítaly při návratu do práce zkrácený úvazek a volnou pracovní dobu. Menší zájem mají o práci z domova. Jen čtyři ženy by přivítaly větší pomoc partnera, a to jak v péči o domácnost, tak v péči o děti. Pomoc další osoby by uvítalo sedm žen a dvě ženy by ještě volily jiné varianty.



## **4.2 Výsledky z rozhovorů**

Dávkové specialistky z odboru státní sociální podpory (dále jen SSP) odpovídaly na čtyři otevřené otázky:

1. Jsou ženy, které k vám přichází žádat o rodičovský příspěvek spokojené s novým třírychlostním systémem?
2. Jaké informace jim podáváte nejčastěji?
3. Projevují zájem o dvouletou variantu rodičovského příspěvku?
4. Vybrala si některá z žen variantu na kterou neměla nárok?

Následně jim byla dána možnost k vyjádření se k současné situaci.

Rozhovor A odpovědi na otázky:

1. Nejsou spokojené, když nemají nárok na placenou mateřskou dovolenou a nemohou si tak vybrat variantu a jsou nuceny k výběru varianty čtyřleté. Většinou se jedná o osoby samostatně výdělečně činné, které si neplatily nemocenské pojištění a nevěděly o tom, že tím potom budou takto omezeny. Ostatní ženy jsou spokojené.
2. Nejvíce se ženy ptají na to, kdy budou mít nárok a od kdy budou mít nárok v souvislosti s koncem mateřské dovolené. Dále je zajímá jak se volí různé typy variant.
3. O dvouletou variantu zájem projevují, ale většinou jim chybí jesle, nebo jiný druh péče o dvouleté dítě.
4. Ano, ale i naopak. Např. maky, které mají nárok na dvouletou nebo tříletou variantu sami volí variantu čtyřletou. Většinou se jedná o ženy, které mají dvě malé děti rychle za sebou.

Vyjádření se k současné situaci:

V současné době vyvstává problém u matek, které si zvolily tříletou variantu rodičovského příspěvku. Počítaly s tím, že ve třech letech dítěte umístí své dítě do mateřské školky a vrátí se na trh práce. Bohužel mateřské školky (dále jen MŠ) v Berouně nemají takovou kapacitu, aby mohly uspokojit všechny zájemce a tak matky přicházejí na SSP a chtějí si tříletou variantu prodloužit na čtyřletou, protože jejich

dítě nebylo přijato do MŠ. Dávkové specialistky však musí matky informovat o tom, že taková změna není možná. Matky se tak ocitají v bezvýhodné situaci.

Rozhovor B odpovědi na otázky:

1. Spokojené se současným systémem jsou ženy, které mají možnost volit jednu ze tří variant. Ty co volit nemohou, jsou nespokojené a pociťují to jako diskriminaci.
2. Nejvíce informací je podáváno o podmínkách při jakých mohou volit variantu do dvou let a do tří let. Ženy se také ptají na finanční stránku každé z variant.
3. Ojediněle projevují zájem o dvouletou variantu, jedná se asi tak o 10%. Na to má vliv jejich zaměstnání a také problém s jeslemi.
4. Občas by chtěly dvouletou variantu, ale nedosáhnou na ní.

Vyjádření k současné situaci pracovnice nevedla.

Rozhovor C odpovědi na otázky ( tato pracovnice pracuje na SSP krátce):

1. Na současný systém jsem nezaznamenala žádné negativní reakce. Ženy jsou rády, že si mohou vybrat.
2. Nejčastěji se ptají na to, kdy si mohou zažádat.
3. Dvouletou variantu volí velmi málo.
4. Ženy většinou přicházejí s tím, že chtějí tříletou variantu a splňují podmínky. Občas se stane, že si žena přijde zažádat o tříletou variantu, ale nemůže jí dostat. Většinou si toho není vědoma.

Vyjádření k současné situaci pracovnice nevedla.

Rozhovor D odpovědi na otázky:

1. Ženy jsou se současným systémem spokojené, líbí se jim, že si mohou vybrat. Stejně jsou však nuceny vybrat si buď tříletou nebo čtyřletou variantu, protože v Berouně nejsou dostupné jesle.

2. Nejčastěji se ptají na výši příspěvku, na to která varianta je nejvýhodnější, jak vypsát formulář, kdy se vyplácí a jaké doklady k tomu potřebují doložit.

3. Myslím si, že o dvouletou variantu mají největší zájem ženy vysokoškolačky z města oproti ženám žijícím na vesnici, ale je jich málo. Proto, že ženy volí tuto variantu vidím jako největší důvod vliv zaměstnání.

4. Ženy většinou mají jasno v tom, kterou variantu si mohou zvolit, informace o tom jim podávám již když si přicházejí žádat o porodné.

Vyjádření k současné situaci:

Potýkám se s problémy u matek dětí jejichž otcové pracují mimo ČR. Ženy mají problém s dodáním potřebných dokladů a s podpisem otce dítěte na formulářích. Dost často byl také problém s potvrzením od OSSZ o pobírání peněžité pomoci v mateřství, které musí matky přiložit k žádosti. Další nevyřešená situace je podávání žádostí o rodičovský příspěvek a ještě zvlášť o volbě varianty. Žádost o rodičovský příspěvek si žena může podat již v období kdy pobírá peněžitou pomoc v mateřství, volit však může až v měsíci ve kterém má nárok na rodičovský příspěvek. Tak se stává, že matky musejí přijít dvakrát. Nejdříve přinesou vyplněnou žádost o rodičovský příspěvek a pak musí přijít znovu s volbou varianty.

Rozhovor E odpovědi na otázky:

1. Ženy jsou spokojené se současným systémem, líbí se jim, že si mohou vybrat. Nespokojené jsou ženy, které si nemohou vybrat. Vadí jim malá finanční částka u čtyřleté varianty.

2. Většinou když mají první dítě chtějí vysvětlit všechno, jak funguje celý systém, jak vypsát formuláře, co doložit. Také chtějí vysvětlit jak mohou volit a jaká varianta je pro ně výhodnější.

3. Dvouletá varianta je volena velice málo. Ženy ji volí kvůli zaměstnání a když nemají problém s hlídáním dětí.

4. Že si ženy zvolí variantu na kterou nemají nárok se stává, a to jak u dvouleté tak i u tříleté varianty, u žen, které nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Vyjádření k současné situaci:

Největším problémem je péče o malé děti hlavně na vesnicích, ženy by chtěly zůstat s dětmi raději čtyři roky, ale vadí jim nízká částka. V současné době vyvstává ještě problém nový a to ženám, které si zvolily tříletou variantu. Přichází s tím, že by si tuto variantu chtěly prodloužit na variantu čtyřletou z důvodu, že jim MŠ odmítla umístit dítě a s tím vůbec nepočítaly.

Rozhovor F odpovědi na otázky:

1. Ženy jsou s novým třírychlostním systémem spokojené až do doby, kdy zvolenou variantu potřebují změnit. Ani vážné důvody však nevedou ke změně varianty.
2. Nejvíce se ženy ptají na to, kdy a jak volit, jaká varianta je finančně výhodnější.
3. Dvouletá varianta je volena minimálně i když zájem o ní by byl větší. Bohužel ženy nemají možnost zajistit si v Berouně péči o dvouleté děti.
4. Ano, že ženy mají zájem o jinou variantu než si mohou zvolit se stává a to většinou v případech, kdy nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Často jsou to ženy, které pracují jako osoby samostatně výdělečně činné.

Vyjádření k současné situaci:

Současná právní úprava v této oblasti je příliš tvrdá. Není zde možná změna varianty ani možnost zažádat o prominutí tvrdosti zákona. Nejvíce diskriminovány jsou tím ženy, které si vezmou malé dítě do pěstounské péče a nebo je adoptují. Těm je vlastně volba dvouleté varianty zcela nedostupná z důvodu omezeného termínu pro volbu dle věku dítěte.

## Shrnutí

Odpovědi od jednotlivých pracovních na dané otázky se více méně nelišily.

1. Jsou ženy, které k vám přichází žádat o rodičovský příspěvek spokojené s novým třírychlostním systémem?

Na tuto otázku shodně odpovídaly: Ano, jsou spokojené, především ty co si mají možnost vybrat ze všech tří variant. Ženy, které si vybrat nemohou se však cítí diskriminované.

2. Jaké informace jim podáváte nejčastěji?

Ženy zajímá, za jakých podmínek a kdy mohou volit jednu z variant, ale také jaká varianta je pro ně finančně výhodnější.

3. Projevují zájem o dvouletou variantu rodičovského příspěvku?

Ano. Ženy o tuto variantu zájem projevují, ale jen v malé míře asi 10%. Důvodem je v současné době problém s péčí o dvouleté dítě. Dvouletou variantu volí ženy vysokoškolsky vzdělané v souvislosti se svou kariérou.

4. Vybrala si některá z žen variantu na kterou neměla nárok? Ano, stává se to, ale jen sporadicky a to jak u dvouleté, tak i u tříleté varianty. Většinou se jedná o ženy samostatně výdělečně činné, které nepobírají peněžitou pomoc v mateřství a tak nemají možnost volby a jsou nuceny čerpat variantu čtyřletou.

Čtyři specialistky se ještě vyjádřily k současné situaci, zde však uvedla každá nějaký jiný problém, se kterým se setkávají v problematice rodičovského příspěvku v rámci své pracovní činnosti. Upozorňují také na nově vzniklý problém u matek, které si zvolily tříletou variantu. V současné době některé matky nemají možnost umístit své tříleté dítě do MŠ. V Berouně je nedostatečná kapacita míst v MŠ.

Z rozhovorů vzešly tyto hypotézy:

1. Ženy jsou při rozhodování o volbě varianty rodičovského příspěvku nejvíce ovlivněni dostupností péče o dítě a svým pracovním uplatněním.
2. Většina žen je s novým třírychlostním systémem spokojená.
3. Dvouletá varianta rodičovského příspěvku je volena minimálně.

## 5. Diskuse

### 5.1. Ženy, rodičovství a trh práce

Cílem této práce bylo zjistit jak ženy využívají možnost volby rodičovského příspěvku, který je možné od počátku roku 2008 pobírat v jedné ze tří variant. Snažila jsem se také zjistit, co ovlivňuje jejich volbu. Abych získala potřebné informace provedla jsem šetření pomocí dotazníku, který byl určen ženám na mateřské či rodičovské dovolené, které pečovaly o alespoň jedno dítě ve věku do jednoho roku. Věk dítěte jsem omezila z důvodu, že možnost volby rodičovského příspěvku ze tří rychlostí je zavedena krátce a ženy se staršími dětmi tuto možnost výběru neměly.

Na první otázku ženy odpovídaly o kolik nezaopatřených dětí do věku 15 let pečují. Z odpovědí jsem se dozvěděla, že nejvíce žen pečuje o jedno až dvě děti. Jen tři ženy z výzkumného vzorku pečovaly o tři děti a jedna žena o čtyři děti. Na jednu ženu tak připadá 1,6 dítěte.

Druhá otázka byla zaměřena na nejvyšší dokončené vzdělání žen. Nejvíce žen 35% udalo středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Vzdělání vysokoškolské a vyučení uvedlo 25% žen. Vyšší odborné vzdělání mělo 13% žen a základní vzdělání jen jedna žena, což odpovídá 2%.

Obě dvě první otázky sami o sobě o volbě varianty rodičovského příspěvku nic nevypovídají. K ucelenému pohledu bylo však potřeba zjistit nejdříve základní údaje, které mohou ženy při volbě ovlivňovat.

Třetí otázka byla již zaměřena na volbu varianty rodičovského příspěvku. Ženy se měly ke každé z možných variant vyjádřit. U každé varianty měly dán následující výběr: a) vůbec jsem o ní neuvažovala, b) o této variantě jsem uvažovala, ale ....., c) ano, tuto variantu jsem zvolila. U dvouleté varianty byla ještě nabídnuta jedna možnost navíc, a

to d) tato varianta mi nebyla vůbec nabídnuta. U odpovědi b) mohly ženy doplnit důvod proč nakonec tuto variantu ne zvolily.

Jak tedy ženy využívají nabídky tří variant? Největší počet žen 65% volí variantu tříletou. Čtyřletou variantu zvolilo 27% žen a variantu dvouletou pouze 8% žen. O dvouleté variantě vůbec neuvažovalo 82% žen. Tím je potvrzena má první hypotéza, že dvouletá varianta rodičovského příspěvku je volena minimálně. Vyplývá z toho tedy, že české ženy se doopravdy chtějí věnovat svým dětem až do věku tří let a nebo prostě nemají jinou možnost? Další data spíše potvrzují teorii, že se ženy o své děti chtějí starat až do tří let, dokonce některé, kdyby to bylo možné, by se o své děti chtěly starat ještě déle.

Potřebu sdělit své důvody proč ne zvolily variantu, o které uvažovaly mělo pouze osm žen. Tři ženy se rozhodly mezi dvouletou a tříletou variantou. Dvě se rozhodly pro dvouletou a obě uvedly, že chtějí mít brzy druhé dítě. Jedna žena se rozhodla pro tříletou a jako důvod uvedla neexistenci jeslí a nedostupnost péče o děti ze stran babiček. Zbýlých pět žen se rozhodlo mezi tříletou a čtyřletou variantou. Tři ženy nakonec zvolily variantu tříletou. Jako důvody uvedly osobní okolnosti a také fakt, že „zaměstnavatel drží místo jen tři roky“. Zbýlé dvě ženy zvolily nakonec variantu čtyřletou. Jedna jako důvod uvedla, že jako osoba samostatně výdělečně činná neměla jinou možnost a druhá uvedla jako důvod častou nemocnost svých dětí.

Uvedená data a důvody ukazují na hlavní problémy se kterými se v současnosti potýká rodinná politika v ČR. Prvním faktem je, že dvouletou variantu mohou volit za prvé ženy zaměstnané, což je upraveno zákonem, a za druhé ženy, které jsou schopné si vlastními silami zabezpečit péči o dvouleté dítě v době kdy by měly být v zaměstnání. V současné době je pro většinu žen zajištění péče o takto malé děti zcela nemožná. Tato situace vznikla téměř vymizením jeslí, které o takto malé děti pečují a neexistencí nějaké jiné dostupné



alternativní péče o děti pro všechny sociální skupiny. Navíc se zvyšujícím se věkem při odchodu do důchodu odpadá i pomoc ze strany prarodičů, protože sami jsou ještě často pracovně vytíženi. Vzniklou situaci se snaží v současné době řešit ministr práce a sociálních věcí P. Nečas, který předložil ke schválení takzvaný prorodinný balíček (42). Zde se snaží prosadit, v tomto směru, další formy alternativní péče o malé děti.

Druhým problémem je častá nemocnost malých dětí. Jak uvádí Kuchařová (31) onemocní-li dítě čerpají ošetřovné téměř vždy ženy. Za to 80% zaměstnaných mužů nikdy podporu při ošetřování dítěte do 10 let věku nečerpalo. Z národní zprávy pro ILO (6) vyplývá, že zaměstnavatelé nejsou ochotni přijmout mladé matky, neboť se obávají časté absence kvůli péči o nemocné děti a ženy jsou tak vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti. Proto je i nemocnost dětí důvodem při rozhodování se žen jakou variantu rodičovského příspěvku zvolí. Tomu však není nakloněn zákon, který nedává možnost změnit již zvolenou variantu. Zvýšená nemocnost dítěte se totiž nemusí projevit, dle mého názoru, již v prvních týdnech života, kdy se matka musí rozhodnout pro jednu ze tří variant. Na tento problém se snaží reagovat novela zákona o nemocenském pojištění zavedením nového nástroje, který umožňuje rodičům vystřídat se při ošetřování nemocného dítěte. Jak je však tato možnost využívána rodiči je otázka, se kterou zajisté souvisí rozdíl mezi odměňováním mužů a žen. V naší společnosti totiž stále přetrvává tradiční rozdělení rolí v rodině, jak tvrdí Thompson (46). Může si tedy muž, jakožto živitel rodiny, „dovolit“ odejít ze zaměstnání pečovat o nemocné dítě a přijít tak o část své mzdy?

Tradiční postavení muže a ženy v rodině potvrzují i odpovědi na další otázku, která zněla zda žena šla do práce hned po mateřské dovolené (28 týdnů). Ženy odpověděly téměř stoprocentně, že o této možnosti vůbec neuvažovaly. Ani jedna žena nezvolila odpověď, že by o

dítě pečoval někdo jiný a to ani manžel nebo přítel. Jen jedna žena o této variantě uvažovala, ale ne v souvislosti s tím, že by o dítě pečoval manžel, nebo někdo jiný, ale v souvislosti s její pracovní činností, kterou může vykonávat doma a stále ji vykonává. Dle jejích slov „mohu pracovat doma, takže dělám po nocích“.

Čtvrtá otázka zněla: Kdo bude o vaše dítě pečovat po skončení pobírání rodičovského příspěvku? Respondentky měly na výběr z těchto možností: a) Já, b) organizace, c) příbuzní, d) jiná osoba.

Pět žen uvedlo, že by o dítě chtěly pečovat osobně, kdyby to bylo možné, i po skončení pobírání rodičovského příspěvku. Mezi nimi byly i dvě ženy, které zvolily dvouletou variantu. Shodně uvedly, že by o dítě chtěly pečovat až do třech let věku dítěte a tuto situaci by chtěly řešit další rodičovskou dovolenou. Další žena by o dítě chtěla pečovat až do čtyř let, ale zvolila tříletou variantu. Bohužel neuvedla důvod jejího rozhodnutí. Poslední dvě ženy zvolily čtyřletou variantu rodičovského příspěvku, ale o dítě by chtěly sami pečovat ještě déle. Jedna z nich do věku pěti let dítěte a druhá dokonce až do šesti let věku dítěte. Ani jedna z nich neuvedla důvod.

Po skončení pobírání rodičovského příspěvku svěří své dítě organizaci 96% matek. Zbývá 4% procenta matek plánuje, že bude o dítě pečovat v rámci své další rodičovské dovolené. V popředí mezi organizacemi samozřejmě stojí využití služeb mateřských škol. Tuto možnost péče o dítě uvedlo 48 matek. Zajištění péče jeslemi neuvedla ani jedna z matek, což je v souladu s tvrzením Bartákové (1), že preference institucionální péče u dětí do tří let věku je velmi nízká a to i u vysokoškolsky vzdělaných žen. Je to ale jistě ovlivněno i tím, že na Berounsku nejsou v provozu ani jedny jesle, nebo podobné zařízení. Péči mateřského centra uvedly tři matky, ale většinou v souvislosti ještě s péčí mateřské školy. Jedna žena by také ráda svěřila péči o své dítě nějakému dle jejích slov alternativnímu zařízení. Možnost, že se o dítě

bude starat někdo z příbuzných zvolila také jen jedna žena. Tato žena zvolila totiž zvolila dvouletou variantu rodičovského příspěvku a jako jediná z těch, které tak také učinily zatím neplánovala další dítě. Poslední matka by v krajní situaci svěřila své dítě i do jiné péče, uvedla agenturu.

Výsledky opět potvrzují současnou situaci institucionální péče o malé děti. Tato situace vznikla prudkým poklesem počtu jeslí a jak uvádí Hašková (32) v současné době lze umístit do jeslí pouze 3% z celkového počtu dětí. Velký zájem o umístění dítěte do mateřské školy vede ruku v ruce se zvýšenou porodností k velkému počtu nevyřízených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole. V prarodinném balíčku (42) je uvedeno, že kapacita mateřských škol dnes neodpovídá současnému demografickému vývoji. V odpovědích se také potvrdil fakt publikovaný Höhne (12), že využívání služeb placeného hlídání dětí prostřednictvím pečovatelek či agentur není v České republice stále příliš obvyklé.

Pátá otázka byla zaměřena na pracovní činnost ženy před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Nejvíce žen z celého výzkumného vzorku bylo před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnáno, jednalo se o 43 žen. Samostatně výdělečně činných bylo 5 žen, 2 ženy ještě nikdy nepracovaly, jen 1 žena byla v evidenci úřadu práce a 1 žena uvedla činnost v domácnosti. Jak tedy pracovní uplatnění ženy ovlivňuje výběr varianty rodičovského příspěvku? Odpovědí na tuto otázku potvrzují mou druhou hypotézu, že volba rodičovského příspěvku je ovlivněna pracovním uplatněním matky. Jak je vidět z grafu 7A zaměstnané ženy volily s velkou převahou 73% tříletou variantu. Jako jediné mohly také volit variantu dvouletou a této možnosti využilo 10% zaměstnaných matek. Čtyřletou variantu pak volilo jen 17% zaměstnaných matek. V grafu 7B je pak zobrazeno porovnání mezi tím, jak volily všechny respondentky a jak volily ženy zaměstnané. Z tohoto grafu je vidět rozdíl mezi volbami. Největší rozdíl je vidět u volby

čtyřleté varianty až 10 procentních bodů. Z výsledků vyplývá, že ženy zaměstnané volí častěji tříletou variantu, než ženy ostatní v neprospěch varianty čtyřleté. Vliv na preferenci tříleté varianty u zaměstnaných žen, má jistě fakt, že délka rodičovské dovolené je pouze tři roky a na čtvrtý rok pobírání rodičovského příspěvku se již nevztahuje. Od třech let dítěte tak již matky nejsou chráněny před vznikem nezaměstnanosti a jejich zaměstnavatel je již ze zákona nemusí opětovně zaměstnat a může s nimi ukončit pracovní smlouvu. Z pěti respondentek, které byly zaměstnané a zvolily čtyřletou variantu, čtyři odpověděly na následující šestou otázku, že se pravděpodobně vrátí ke své předešlé činnosti. Patrně byly již se zaměstnavatelem předem domluvené, že se budou moci vrátit zpět i po čtyřech letech, nebo v návratu až po ukončení tříleté rodičovské dovolené neviděly problém a mohly si tak bez omezení zvolit i čtyřletou variantu rodičovského příspěvku. Z toho se dá usuzovat, že čtyřletou variantu volí zaměstnané ženy, pravděpodobně v situaci, když mají naději na návrat do svého zaměstnání i po takové době a nebo jsou již předem rozhodnuté svoji pracovní činnost změnit.

Šestá otázka měla za cíl zjistit, zda je narozením dítěte a péčí o něj ovlivněna pracovní činnost ženy. Respondentky se měly vyjádřit k tomu, co budou po skončení pobírání rodičovského příspěvku dělat. Zda se vrátí k předešlé pracovní činnosti a nebo zvolí jinou činnost. Výsledky jsou vyobrazeny v grafu 8. Z celkového počtu respondentek se 49% vrátí k předešlé pracovní činnosti. Naopak k předešlé pracovní činnosti se nemůže vrátit 21% respondentek. Jako důvod většinou uvádějí časové omezení (viz tabulka 1), chtějí mít více času pro svoji rodinu, z časových důvodů nemohou již dojíždět např. vzhledem k umístění dítěte do mateřské školy, nebo se jednalo o práci na tři směny, kterou respondentka teď již nemůže vykonávat. Dalšími uvedenými důvody je nedostatečná odměna za práci, změna bydliště nebo zrušení pracovní pozice. To potvrzuje skutečnost, že důvod pro

nenastoupení ženy po rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli nemusí být vždy na straně zaměstnavatele. Dřívější zaměstnání se stává nevhodné, vzhledem k nutnosti pečovat ještě o dítě, a to většinou z časových důvodů nebo v souvislosti k dopravě do zaměstnání či jeho náročnosti jak uvádí Kuchařová (23). Dalších 17% respondentek se již k bývalé činnosti vrátit nechce a bude se snažit dělat něco jiného. Na další rodičovskou dovolenou se chystá 11% matek a 2% (1 matka) chce zůstat v domácnosti a dále pečovat o děti. Plánování ještě dalšího dítěte je dalším faktem, který ženy ovlivňuje. Syrovátka, Hora (40) tvrdí, že dopadem takového chování žen je jejich platové znevýhodnění. Myslím si, že toto chování má pro ženy v dnešní společnosti dalekosáhlejší dopad. Nejen, že jsou platově znevýhodněny, ale toto znevýhodnění se v budoucnu projeví i na výši jejich starobních důchodů. Co je ženám platné, že mohou do starobního důchodu odejít dříve než muži, když je jejich důchod limitován předchozím výdělkem?

Ani jedna žena neprojevila zájem o sdílené pracovní místo. Domnívám se, že zdánlivě chybějící poptávka po takové pracovní formě vyplývá z faktu, že sdílené úvazky patří mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce a nejsou ještě v povědomí občanů. Mohou také splývat s prací na zkrácený úvazek, protože nejsou výslovně samostatně upraveny Zákoníkem práce.

Sedmá a poslední otázka dotazníku měla za cíl zjistit co by matkám osobně usnadnilo návrat do práce. Výsledky jsou znázorněny v grafu 9. Více jak polovina respondentek uvedla práci na zkrácený úvazek a možnost volné pracovní doby. Další odpovědi byly již voleny minimálně, překvapivě i práce z domova nebo větší ochota partnera podílet se na péči o děti či na domácích pracích. Dvě ženy vyjádřily ještě své další potřeby a to práci v blízkosti bydliště a finanční podporu pro zahájení podnikání.

Zájem žen s malými dětmi o práci na zkrácený úvazek je veliký, ale dle Národní zprávy pro ILO (6) tak pracuje pouze 8,7% žen. Tato situace je objasněna v Národní zprávě o rodině (33), která vidí problém malého využívání částečných úvazků v celkově nízké mzdové úrovni, kdy je často zkrácená ekonomická aktivita dokonce méně výhodná než plná neaktivita. Využití volné, pružné pracovní doby je nejpřijatelnější formou úpravy pracovní doby pro zaměstnavatele a v ČR tak pracuje, z důvodu péče o děti, třetina zaměstnanců. Z výzkumu vyplývá, že ženy o takovou formu pracovní činnosti mají značný zájem. Dle mého názoru je péče i o sice již starší děti ve věku 4-7 let stále náročná. Rodiče se snaží o to, aby děti mohly rozvíjet své schopnosti ve větší míře a k tomu je děti stále ještě potřebují. Zaměstnané matky proto někdy pociťují jako handicap, když jim nemohou z časových důvodů umožnit např. kroužek keramiky či angličtiny. Zájmové kroužky pro takto malé děti zahajují svou činnost většinou ještě v průběhu pracovní doby matky. Rodiče se ocitají v situaci, kdy mají finanční prostředky na zaplacení např. zájmového kroužku či hudební školy, nemají však nikoho kdo by jejich děti na zájmovou činnost doprovodil. Proč tedy matky v ČR pracují převážně na plné pracovní úvazky? Na tuto situaci dle mého názoru má vliv více faktorů. Jak již bylo uvedeno výše, velkou roli hraje nedostatečná finanční odměna nebo jiné finanční zvýhodnění ať matek nebo zaměstnavatelů, kteří by zkrácené úvazky poskytovali a také nedostatečná nabídka těchto pracovních míst v různých profesích. Neexistující nabídka zajímavých pracovních pozic pro matky na zkrácené pracovní úvazky, má negativní dopad především na ženy a na kombinaci rodiny a práce. Ženy jsou vlastně nuceny pracovat na plné úvazky, protože nemají jinou možnost. A to i přesto, že z výzkumu vyplývá jejich potřeba zkrácených úvazků, které by jim umožnily pečovat více o děti a lépe tak zkombinovat zaměstnání a péči o rodinu. Vlastně i nejčastější

volba tříleté varianty rodičovského příspěvku ukazuje na preference většiny žen, kterou je péče o dítě a rodinu.

Malý zájem o větší pomoc partnera při péči o děti či domácnost může mít několik vysvětlení. Je možné jak tvrdí Jurajda (15), že v rané fázi rodičovství ženy ve vyšší míře podporují tradiční rozdělení rolí, než je tomu ve fázích pozdějších, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé a tak pomoc v domácnosti od partnera tolik nevyžadují. Nebo muži, dle Ettlerové (7), změnili svůj postoj a podílejí se na činnostech týkajících se dětí častěji, než generace jejich rodičů a ženy jsou v tomto ohledu v partnerství spokojené. Můj názor, proč ženy nevyžadují od partnera větší zapojení do rodinných záležitostí spojených s péčí o domácnost nebo děti, se odvíjí od předpokladu tradičního rozdělení rolí v rodině. Neřekla bych však, že toto rozdělení ženy úmyslně podporují, ale prostě je přijímají a nemají možnost něco měnit a některé si ani neuvědomují, že by se něco změnit mohlo. K určitému posunu rolí dochází většinou pod vlivem negativních okolností např. nedostatek finančních prostředků, dlouhodobé onemocnění partnera atd.

Proto, abych zjistila, zda vzdělání či počet dětí v rodině ovlivňuje rozhodování matek při výběru ze tří variant rodičovského příspěvku, jsem porovnávala odpovědi respondentek také dle vzdělání a počtu dětí. Výsledky konkrétní volby varianty v souvislosti s počtem dětí jsou zobrazeny v grafech 4A, 4B a 4C. Celkové porovnání je pak znázorněno v grafu 4D, z něhož je patrné, že dvouletou variantu volí výhradně ženy s jedním dítětem, tříletou variantu volí nejčastěji ženy se třemi a více dětmi a čtyřletou variantu ženy se dvěma dětmi. Tím je potvrzeno, že počet dětí, o které matka pečuje, má vliv na volbu varianty. Počet dětí v rodině se tak projevuje na mírách zaměstnanosti českých žen. Jak uvádí Sirovátka míra zaměstnanosti klesá z téměř 81% u žen bez dětí na 72% u žen s jedním dítětem a až na 59% u žen se dvěma a více dětmi (41).

Výsledky volených variant v souvislosti se vzděláním matky jsou jednotlivě znázorněny v grafech 5A, 5B, 5C a 5D. Souhrnně jsou výsledky porovnány v grafu 5E. Z grafu vyplývá, že ženy vysokoškolsky vzdělané, ženy s maturitou i bez maturity se ve výběru variant téměř shodují. Výjimkou jsou jen ženy s vyšším vzděláním, které volily více dvouletou a čtyřletou variantu na úkor varianty tříleté než ostatní ženy. V souvislosti ale s tím, že většina žen, které volily dvouletou variantu, ji volily z důvodu brzkého nástupu na další rodičovskou dovolenou a budou tedy o dítě stejně pečovat déle než dva roky, jsou výsledky srovnatelné u všech vzdělanostních kategorií. Výsledky výzkumu nepotvrzují vliv vzdělání na volbu varianty rodičovského příspěvku, ale potvrzují spíše preferenční teorii Hakimové, kterou uvádí Sirovátka (41). Preferenční teorie zobrazuje tři typy žen, které mají různé životní preference a ty se nacházejí ve všech sociálních vrstvách a ve všech vzdělanostních kategoriích. Záleží tedy na ženě jakou životní roli preferuje a zda se chce věnovat rodině nebo kariéře a nebo zda chce zvládat obě role, nebo je k tomu nucena svým okolím. Ženy rozhodně stojí před volbou kariéra nebo rodina, proto možná zůstává více vysokoškolaček bezdětných jak uvádí Možný (31). To se však ve výsledcích výzkumu nemohlo projevit, protože výzkum byl zaměřen na ženy s dětmi. Proto v něm převažují ženy, které děti pravděpodobně chtěly a byly již rozhodnuté svou kariéru omezit a věnovat se alespoň určitý čas rodině. Z výzkumu je patrné, že ženy rozhodně neovlivňuje především vzdělání, ale jejich životní postoj a možnost profesního uplatnění v kterékoli profesi.

## ***5.2 Současný stav na berounsku***

S jakými problémy se potýkají ženy na berounsku a co je ovlivňuje, jsem se také snažila podpořit vedenými položenými rozhovory s dávkovými specialistkami SSP. Z jejich výpovědí vyplývá, že volba dvouleté varianty rodičovského příspěvku je na berounsku



minimální. Samy odhadují, že tuto variantu volí asi jen 10% žen. Výsledek odpovídá mé první hypotéze, že dvouletá varianta je volena minimálně. Specialistky dále uvádí, jaké problémy ženy vedou k tomu, že upřednostňují variantu tříletou. Berounsko se v současné době potýká s markantním nedostatkem míst v mateřských školách a institucionální péče o děti ve věku dvou let zcela chybí. Proto si myslím, že zavedení nového třírychlostního systému je sice krokem kupředu, ale bez zajištění dalších návazných opatření nevede ke zvýšení zaměstnanosti žen s malými dětmi, nebo alespoň k urychlení jejich návratu na trh práce.

V Berouně v současné době probíhá anketa, kterou iniciuje mateřské centrum Slunečnice. Jejím cílem je zjistit zájem budoucích i současných matek o zařízení typu jeslí. Bohužel se zatím k takovému kroku neodhodlalo samo město Beroun. Péče o dvouleté děti je tak prakticky nedostupná pro ty nejpotřebnější, sociálně oslabené rodiny, jimž by mohly pomoci i jako prevence zhoršování stávající situace rodiny, jak uvádí Kuchařová a Svobodová (24). Jesle tedy mají i význam sociální, ale nejsou uvedeny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jako sociální služba, ale stále jsou považovány za zdravotnické zařízení. Jejich právní úprava je nedostatečná a zařazení jeslí pod Ministerstvo zdravotnictví stávající situaci podporuje.

Z rozhovorů vzešla ještě další hypotéza a to, že většina žen na Berounsku je s novým třírychlostním systémem spokojená. Jejich spokojenost se odvíjí od možnosti vybrat si jednu ze tří variant. Tato možnost výběru je však relativní i když si to matky přímo neuvědomují. Jejich rozhodování se totiž, jak již bylo potvrzeno, odvíjí především od dostupnosti využití institucionální péče o dítě a od jejich pracovního uplatnění. Dle mého názoru, některé matky např. o dvouleté variantě vůbec neuvažují, protože jsou již předem ovlivněny současným stavem a ví, že nemají šanci pro dvouleté dítě najít odpovídající péči.

## 6. Závěr

Obsahem diplomové práce je popis současné situace v problematice kombinace práce a rodiny. Práce je především zaměřena na ženy s malými dětmi pobírající rodičovský příspěvek či peněžitou podporu v mateřství a na systém podpory rodiny, zejména na nový třírychlostní systém rodičovského příspěvku. Popisuje také problémy, se kterými se matky setkávají při jejich opětovném návratu na trh práce.

Bylo zjištěno, že ženy jsou s novým třírychlostním systémem rodičovského příspěvku spokojené a to především ty co si mají možnost vybrat ze všech tří variant. Ženy, které si vybrat nemohou se však cítí diskriminované. Nejméně ze tří možných variant je na berounsku volena varianta dvouletá a nejvíce varianta tříletá. Na to jakou variantu rodičovského příspěvku žena zvolí, má zejména vliv počet dětí o které pečuje a také její pozice na trhu práce. V okrese Beroun se nezaměstnanost drží, i přes současnou krizi, na nízké úrovni a ženy nejsou touto situací tolik ovlivněny jako v jiných okresech. Malý zájem o dvouletou variantu na berounsku je ovlivněn především nedostupností institucionální péče o děti do tří let. Proto ji volí zejména ženy, které plánují v tomto období ještě další dítě a situaci budou řešit následující rodičovskou dovolenou. Tříletou variantu volí více matky, které byly před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnané i když si nepřejí vrátit se na své pracoviště. Na to zda se matky chtějí nebo mohou vrátit na trh práce působí i další faktory např. pracovní doba, pracovní možnosti v blízkosti bydliště, ale také zvýšená nemocnost dítěte. Jedná se především o faktory spojené s větší časovou zátěží matky. Ženy chtějí mít více času na rodinu, proto hledají zaměstnání, které jim to umožní. Tím jsou omezeny ve výběru zaměstnání a volí tak i zaměstnání méně finančně výhodná. Pro včasný a úspěšný návrat na trh práce, by matky chtěly využívat zkrácené pracovní úvazky a volnou pracovní dobu. Takovýto postoj matek vede k ekonomické závislosti pečující ženy na

vydělávajícím muži. To potvrzuje, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí v rodině. Zajímavé by bylo srovnání, zda ženy v jiných okresech, např. s vyšší nezaměstnaností, ocitající se pod větším tlakem, upřednostňují volbu jiné varianty. Bohužel neexistují oficiální statistiky, o tom jaká varianta rodičovského příspěvku v jednotlivých okresech je volena více či méně.

Vliv vzdělání matky na volbu varianty nebyl potvrzen. Záleží spíše na ženě jakou životní roli preferuje a zda se chce věnovat rodině nebo kariéře a nebo zda chce zvládat obě role a nebo je k tomu nucena svým okolím. Ženy rozhodně stále stojí před volbou kariéra nebo rodina.

Výzkum poukazuje také na nově vzniklý problém u matek, které si zvolily tříletou variantu. V současné době není na Berounsku dostatečná kapacita zařízení typu mateřská škola. Matky, které si zvolily tříletou variantu se tak ocitají v bezvýchodné situaci. Nemají zabezpečenou péči o své dítě a tak se nemohou vrátit do zaměstnání i když jim končí rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek ve variantě kterou si zvolily a teď ji již nemohou změnit. Nastavení volby varianty rodičovského příspěvku je příliš tvrdé a nepočítá s nenadálými událostmi, které mohou situaci rodiny ovlivnit.

Třírychlostní systém rodičovského příspěvku byl zaveden za účelem zvýšení zaměstnanosti matek s malými dětmi, zároveň s ním měla být však přijata i další opatření, která by matkám doopravdy umožňovala možnost volby. Jedná se především o problematiku pracovního práva, které by lépe upravovalo zkrácené a sdílené pracovní úvazky a ty by pak byly pro matky dostupnější. Také problematika péče o dvouleté děti měla být rozpracována již při přípravě nového systému. Je potřeba podpořit rozvoj služeb, včetně jejich financování. Bez těchto opatření nemůže být systém efektivní a nemůže vést k markantnímu zvýšení zaměstnanosti matek. Nicméně i tak přináší některým rodičům relativně větší svobodu a nové možnosti. Dosud však nedošlo k významné proměně navyklých

postojů a většina rodičů nový systém plně nevyužívá a zůstává u tradičního rozdělení rolí.

Cílem práce bylo zjistit, jak je možnost volby délky pobírání rodičovského příspěvku rodiči využívána a co volbu ovlivňuje. Myslím si, že cíl práce byl splněn a hypotézy byly potvrzeny. Hypotézy, které vzešly z kvalitativního výzkumu jsou v souladu s hypotézami stanovenými.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1. BARTÁKOVÁ, H. – KULHAVÝ, V. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Vydání první. Praha: VÚPSV, 2007. 82 s. ISBN 978-80-87007-62-4
2. BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008*. Vydání první. Praha: VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5
3. BRDEK, M. – JÍROVÁ, H. – KREBS, V. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. stran 252. ISBN 80-86395-25-1
4. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání první. Praha: GRADA, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
5. DUDKOVÁ, R. a kol. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. První vydání. Praha: SÚ AV ČR, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4
6. *Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO*. První vydání. Praha: VÚPSV, 2008. 107 s. ISBN 978-80-7416-005-9 (Decent work situation in the Czech Republic.)
7. ETTLEROVÁ, S. a kol. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Vydání první. Praha: VÚPSV, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7
8. FRANCOVÁ, H. – NOVOTNÝ, A. *Sociální politika v základech*. Vydání první. Praha: Triton, 2008. 171 s. ISBN 978-80-7387-125-3
9. FRYJAUFOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (Nejen pro maminky)*. Vydání první. Brno: Computer Press, 2007. 111 s. ISBN 978-80-251-1454-4
10. HAŠKOVÁ, H. *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*. [online] Gender sociologie. Vydáno dne: 22.12. 2005. [ cit. 2008-12-29 ] Dostupné z :

<<http://www.genderonline.cz/rservice.php?akce=tisk&cisloclanku=2005122202>>

11. HAŠKOVÁ, H. – KŘÍŽKOVÁ, A. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online] Praha: SÚ AV ČR, 2003. [cit. 2008-11-09] Dostupné z:

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>

12. HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. Vydání první. Praha: VÚPSV, 2008. 63 s. ISBN 978-80-87007-93-8

13. HUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. První vydání. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3

14. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 30.4.2009*. [online] Integrovaný portál MPSV. [cit. 2009-05-17] Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>>

15. JURAJDA, Š. – KUCHAROVÁ, V. – MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Kariéra / Rodina / Rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN: 80-86520-12-9

16. KARSTEN, H. *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Vydání první. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X

17. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. První vydání. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5

18. KOZERA, N. *Czech Women in Labor Market Work and Family in Transition Economy*. Praha: SÚ AV ČR, 1997. 45 s. ISBN 80-85950-34-0

19. KŘÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita: Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti*. [online] Gender sociologie. Vydáno dne: 27.01. 2008. [cit. 2008-11-09] Dostupné z:

<<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012711>>

20. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vydání první. Praha: SLON, 2008. 162 s. ISBN 978-80-86429-946
21. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. První vydání. Praha: SÚ AV ČR, 2006. 105 s. ISBN 80-7330-112-1
22. KUCHAR, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. První vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
23. KUCHAROVÁ, V. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. První vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2
24. KUCHAROVÁ, V. – SVOBODOVÁ, K. *Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. První vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 57 s. ISBN 80-87007-51-4
25. MACHÁČKOVÁ, J. Změna sociální situace rodiny v souvislosti s příchodem dítěte. *Kontakt*. České Budějovice: 2008, roč.10, č. 1, s. 68-71, ISSN 1212-4117
26. MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Proměny současné české rodiny:(Rodina-gender-stratifikace)*. Vydání první. Praha: SLON, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1
27. MATĚJČEK,Z. *Co děti nejvíce potřebují*. Vydání čtvrté. Praha: Portál, 2007. 108 s. ISBN 978-80-7367-272-0
28. MATĚJKOVÁ, B. – PALONCYOVÁ, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. První vydání. Brno: MU,2005. 79 s. ISBN 80-210-3630-3
29. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Vydání třetí, rozšířené a přeprac. Praha: SLON, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9

30. MATOUŠEK, O. – KROFTOVÁ, A. *Mládež a delikvence: Možné příčiny, struktura, programy prevence kriminality mládeže*. Druhé vydání. Praha: Portál, 2003. 344 s. ISBN 80-7178-771-X
31. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. 312 s. ISBN 80-86429-58-X
32. MOŽNÝ, I. *Česká společnost: Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. První vydání. Praha: Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1
33. *Národní zpráva o rodině*. [online] Praha: MPSV, 2004. 224 s. [cit. 2008-11-17] Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf)>
34. PISÁR, P. *Rovnost příležitostí na trhu práce*. První vydání. Banská Bystrica: REIC, 2008. 136 s. ISBN 978-80-8083-434-0
35. PLECITY, V. Lidí bez práce opět přibýlo, další růst nezaměstnanosti nastane na podzim. *deník.cz* [online] [cit. 2009-05-17] Dostupné z: <[http://berounsky.denik.cz/zpravy\\_region/ber20090512nezam.html#mm](http://berounsky.denik.cz/zpravy_region/ber20090512nezam.html#mm)>
36. *Průvodce změnami sociálního systému: od 1. ledna 2008*. [online] MPSV. [ cit. 2009-01-04 ] Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/4912/Prace\\_socpol\\_12.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4912/Prace_socpol_12.pdf)>
37. PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená: 2.aktualizované vydání*. Druhé vydání. Praha: GRADA, 2003. 156 s. ISBN 80-247-0675-X
38. PUNCH, KEITH F. *Základy kvantitativního šetření*. První vydání. Praha: Portál, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9
39. *Rodičovský příspěvek*. [online] MPSV. [ cit. 2009-01-04 ] Dostupné z: <[www.mpsv.cz/cs/2#dsp](http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp)>
40. SIROVÁTKA, T. – HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vydání první. Brno: Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5



41. SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vydání první. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9
42. *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček*. [online] MPSV. [ cit. 2009- 01-10 ] Dostupné z : <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)>
43. *Statistické informace*. [online] Svaz průmyslu a dopravy ČR. [cit. 2009-05-17] Dostupné z: <<http://www.spcr.cz/statistika/indexn.htm>>
44. SVOBODOVÁ, K. – ŠŤASTNÁ, A. *REPORTÁŽ: Rodinná politika a životní styl rodiny*. [online] Vloženo: 30.04. 2008. Demografické informační centrum. [cit. 2008-11-09] Dostupné z: <[http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=550&PHPSESSID=a2055af51ffdfab018a5e6f8d652b246](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=550&PHPSESSID=a2055af51ffdfab018a5e6f8d652b246)>
45. ŠŤASTNÁ, A. *Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi: (Deskriptivní fáze analýzy)*. První vydání. Praha: VÚPSV, 2007. 70 s. ISBN 978-80-87007-63-1
46. THOMPSON, K. *Klíčové citace v sociologii: Hlavní myslitelé, pojmy a témata*. První vydání. Brno: Barrister & Principál, 2004. 268 s. ISBN 80-85947-68-4
47. TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. První vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, 267 s. ISBN 80-7179-831-2
48. TRÖSTER, P. a kolektiv *Právo sociálního zabezpečení*. 4. přeprac. a dopl. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. 367 s. ISBN 978-80-7400-032-4
49. VALENTOVÁ, M *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV, 2004. 63 s.
50. WICHTERLOVÁ, L. a kol. *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-22-3

## **8. Klíčová slova**

Rodičovská dovolená

Rodičovský příspěvek

Rodinná politika

Zaměstnanost

## **9. Přílohy**

Příloha 1 – Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, Hlava pátá, Rodičovský příspěvek

Příloha 2 – Žádost o rozhodnutí o volbě nároku na rodičovský příspěvek

Příloha 3 – Dotazník pro matky na mateřské, rodičovské dovolené

**Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**

**HLAVA PÁTÁ**

**RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK**

**Podmínky nároku na rodičovský příspěvek**

**§ 30**

§30 (1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, není-li dále stanoveno jinak, na rodičovský příspěvek

- a) do 2 let věku tohoto dítěte ve zvýšené výměře, jestliže
  1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
  2. rodič nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku (dále jen "volba nároku") ve zvýšené výměře,
- b) do 21 měsíců věku tohoto dítěte v základní výměře, jestliže rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře podle písmene a),
- c) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 3 let věku tohoto dítěte v základní výměře, pokud neprovedl volbu nároku podle písmene a), jestliže
  1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
  2. rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 21 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře,
- d) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 4 let věku tohoto dítěte ve snížené výměře, nesplnil-li rodič podmínky uvedené v písmenu a) nebo c),
- e) jde-li o péči o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to
  1. v základní výměře ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
  2. v základní výměře ode dne zániku nároku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
  3. v nižší výměře, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách [47d], nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to od 7 do 10 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2009, a od 7 do 15 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek po 31. prosinci 2009;

dnem zjištění se pro účely nároku na rodičovský příspěvek rozumí nejdříve den podání žádosti o posouzení, zda jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

§30 (2) Volbu nároku podle odstavce 1 písm. a) nebo c) je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok. Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Volba nároku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává úřadu práce, který o rodičovském příspěvku a volbě nároku rozhoduje.

§30 (3) Vznikne-li nárok na rodičovský příspěvek rodiči pečujícímu o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek v době do uplynutí termínu, který je určen pro volbu nároku

podle odstavce 1 písm. a) bodu 2, náleží až do provedení volby rodičovský příspěvek v základní výměře.

§30 (4) Nárok na rodičovský příspěvek náleží

a) v základní výměře, jestliže je v rodině dítě uvedené v odstavci 1 písm. e) bodech 1 a 2, které není nejmladším dítětem, pokud by jinak náležel rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině ve snížené výměře podle odstavce 1 písm. d) nebo by rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině nenáležel,

b) v nižší výměře, jestliže je v rodině dítě uvedené v odstavci 1 písm. e) bodu 3 a rodičovský příspěvek na jiné dítě v rodině nenáleží.

Podmínka osobní celodenní a řádné péče musí být splněna u dítěte uvedeného v odstavci 1 písm. e).

§30 (5) Je-li rodičem muž, považuje se pro účely rodičovského příspěvku podle odstavce 1 písm. a) bodu 1 a odstavce 1 písm. c) bodu 1 podmínka nároku na peněžitou pomoc za splněnou, jestliže na ni nevznikl nárok jen proto, že rodič nesplnil podmínky uvedené v §12a odst. 1 a 2 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídávkách na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Na požádání rodiče je povinen ten, kdo provádí jeho nemocenské pojištění (péči), nejpozději do 8 dnů rodiči sdělit, zda mu vznikl ve smyslu věty první ke dni narození dítěte nárok na peněžitou pomoc, a jestliže rodič v žádosti uvede, že žádá o nárok na rodičovský příspěvek podle odstavce 1 písm. a), též denní výši peněžité pomoci stanovenou ke dni narození dítěte.

#### § 30a

§30a (1) Stane-li se nejmladším dítětem v rodině dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, u něhož nebyla provedena volba nároku podle §30 odst. 1 písm. a) nebo c) a jde o dítě

a) starší 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, jde-li o dítě, které se narodilo zároveň s dalším dítětem, avšak je mladší 21 měsíců, náleží rodičovský příspěvek v základní výměře, a to až do dosažení 21 měsíců věku dítěte, nebo

b) starší 21 měsíců věku, náleží rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1 písm. d).

§30a (2) Volbu nároku na rodičovský příspěvek stanovený podle nejmladšího dítěte v rodině podle §30 odst. 1 nelze měnit, a to ani v případě, že nárok na rodičovský příspěvek náleží v téže rodině druhému z rodičů nebo se toto dítě, zakládající nárok na rodičovský příspěvek, stalo nejmladším dítětem v jiné rodině. Po změně oprávněné osoby, která má nárok na rodičovský příspěvek v rodině, nebo po změně rodiny, v níž dítě žije, může nově oprávněná osoba provést volbu nároku na rodičovský příspěvek podle §30 odst. 1 písm. a) nebo c), jen je-li to s ohledem na věk dítěte možné a taková volba nároku nebyla ještě provedena. Pro takovou volbu nároku platí obdobně §30 odst. 1 a 2.

§30a (3) Stane-li se opětovně nejmladším dítětem v rodině dítě, které už zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, a to v téže rodině nebo v jiné rodině, platí pro nárok na rodičovský příspěvek podmínky, které byly stanoveny v době, kdy dítě bylo nejmladším dítětem, pokud věk dítěte neumožňuje provést volbu nároku podle §30 odst. 1 písm. a) nebo c) a taková volba nároku ještě nebyla provedena. Pro takovou volbu nároku platí obdobně §30 odst. 1 a 2.

§30a (4) Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nejde-li o nárok na rodičovský příspěvek podle §30 odst. 4.

§30a (5) Při péči o totéž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek nebo splňují-li podle § 30b odst. 1 podmínku péče o dítě pro nárok na rodičovský příspěvek v jednom kalendářním měsíci oba rodiče tak, že každý ji splňuje po část měsíce, náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad práce, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná.

### § 30b

§30b (1) Podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc podle §30 odst. 1 se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž

- a) se dítě narodilo,
- b) rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- c) osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 7 odst. 11 a 12),
- d) dítě dosáhlo věku 2, 3, 4, 7, 10 nebo 15 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek podle §30 odst. 1,
- e) dítě nebo rodič zemřeli,
- f) rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo převzal do péče dítě, které bylo do dne převzetí umístěno na základě rozhodnutí příslušného orgánu v ústavu (zařízení), v němž bylo dítěti poskytováno plné přímé zaopatření anebo převzal dítě z péče zdravotnického zařízení, které trvalo déle než 3 kalendářní měsíce,
- g) bylo zjištěno, že jde o dítě uvedené v §30 odst. 1 písm. e) bodu 1 nebo o zánik nároku na rodičovský příspěvek podle §30 odst. 1 písm. e) bodu 2 nebo 3, anebo jde o vznik nároku na rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1 písm. e) bodu 3 .

§30b (2) Rodičovský příspěvek náleží, jestliže

- a) dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není-li dále stanoveno jinak; návštěvou dítěte v jeslích, mateřské škole nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě v jeslích nebo jiném uvedeném zařízení pro děti pobývá, bez ohledu na délku tohoto pobytu,
- b) dítě, které dosáhlo 3 let věku, navštěvuje v tomtéž kalendářním měsíci mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů; pro návštěvu dítěte v mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu 5 kalendářních dnů platí písmeno a) část věty za středníkem obdobně,
- c) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- d) dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně, a dítě školního věku, které navštěvuje přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání ,
- e) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více (§ 9).

§30b (3) Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče. V této době však může rodič provést volbu podle §30 odst. 1. Věta první neplatí, jestliže rodič o dítě umístěné ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení osobně celodenně a řádně pečuje.

§30b (4) Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění. Jako nárok na nemocenské podle věty první se posuzuje nárok na náhradu uvedenou v §5 odst. 1 písm. b) bodu 13[3i].

### § 31

§31 (1) Rodinou se pro účely rodičovského příspěvku rozumí rodina podle §7 odst. 1 až 4 a odst. 7 až 12. Podmínka hlášení k trvalému pobytu podle §3 musí být splněna jen u oprávněné osoby.

§31 (2) Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera [31a].

§31 (3) Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou, jestliže rodič zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v §30b odst. 2 v době, kdy je

- a) výdělečně činný,
- b) žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§12 až 15), nejde-li o studium za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil.

### §32

#### **Výše rodičovského příspěvku**

§32 (1) Výše rodičovského příspěvku činí

- a) 11 400 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře,
- b) 7 600 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v základní výměře,
- c) 3 800 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve snížené výměře,
- d) 3 000 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v nižší výměře.

§32 (2) Zanikl-li podle §30a odst. 4 nárok na rodičovský příspěvek proto, že se nejmladším dítětem v rodině stalo jiné dítě, náleží rodičovský příspěvek v kalendářním měsíci, v němž vznikl nárok, ve výši, která náleží z důvodu péče o dítě, které se stalo nově nejmladším v rodině, není-li v §30 odst. 4 stanoveno jinak.

§32 (3) Pokud rodiči pobírajícímu rodičovský příspěvek tato dávka náleží z důvodu péče o dítě, kterému náleží příspěvek na péči, tak v kalendářním měsíci, za který náleží příspěvek na péči aspoň po část měsíce, náleží rodičovský příspěvek ve výši poloviny rodičovského příspěvku podle odstavce 1, nejméně však ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem podle odstavce 1 a příspěvkem na péči, je-li příspěvek na péči nižší než polovina rodičovského příspěvku. Vznikne-li nárok na příspěvek na péči za dobu, po kterou rodiči náležel rodičovský příspěvek ve výši podle odstavce 1, vzniká na rodičovském příspěvku za toto období přeplatek ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem podle odstavce 1 a jeho výší podle předchozí věty; obdobně dojde k přeplatku při zvýšení výše příspěvku na péči za dobu, za kterou rodičovský příspěvek náležel ve vyšší výši, než činí polovina rodičovského příspěvku.

## Příloha 2



### VOLBA RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Tiskopis prosím vyplňte čitelně

podací razítko

## Žádost o rozhodnutí o volbě nároku na rodičovský příspěvek

Pokud budete chtít pobírat rodičovský příspěvek do 21 měsíců věku dítěte v základní výměře a následně do 4 let věku dítěte ve snížené výměře, tuto žádost nepodávejte.

A. Žadatel – rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení <sup>1)</sup> :	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :	

B. Dítě, u kterého provádím volbu (nejmladší dítě v rodině):

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :
-----------	--------	----------------------------------

C. Volba nároku na rodičovský příspěvek<sup>3)</sup>:

Zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant.

- do 2 let věku dítěte ve zvýšené výměře<sup>4)</sup>
- do 3 let věku dítěte v základní výměře<sup>5)</sup>

D. Prohlášení žadatele:

Prohlašuji, že mi není známo, že na výše uvedené dítě byla již provedena volba nároku na rodičovský příspěvek.<sup>6)</sup>

Veškeré údaje uvedené v této žádosti jsou pravdivé a jsem si vědom(a) případných následků, které by pro mne z nepravdivě uvedených údajů vyplývaly.

Podpisem dávám svůj výslovný souhlas k tomu, aby státní orgány a další právnické osoby a fyzické osoby sdělily příslušnému úřadu, který o volbě rozhoduje

- údaje o nároku na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem a jejich výši

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 200	Podpis žadatele:
---	-----	---------	------------------

K žádosti prosím doložte:

- Potvrzení o nároku na dávky ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku

Formuláře všech uvedených potvrzení a dokladů najdete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti příslušného úřadu, který o dávce rozhoduje. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

1) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Z (muž nebo žena).

3) Volbu nároku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek na uvedené dítě a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok.

4) Volbu můžete provést:  
- jestliže Vám vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí uvedeného dítěte,  
- nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž uvedené dítě dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí.

5) Volbu můžete provést:  
- jestliže Vám vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí uvedeného dítěte,  
- nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž uvedené dítě dosáhlo 21 měsíců věku.

6) Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Volbu nelze provést zpětně.



Příloha 3

### **DOTAZNÍK PRO MATKY NA MATEŘSKÉ, RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

Jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a v rámci své diplomové práce se zabývám tématem harmonizace rodičovství a zaměstnání. Předložený dotazník slouží k získání informací souvisejících s tímto tématem. Dotazník je anonymní a získaná data budou využita pouze ke zpracování mé diplomové práce. Předem děkuji za poskytnutí pravdivých informací.

#### **1. O kolik nezaopatřených dětí přímo pečujete? Počítejte jen děti do 15 let.**

Prosím napište počet .....

#### **2. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:**

- A) Základní
- B) Střední - bez maturity
- C) Střední - s maturitou
- D) Vyšší odborné
- E) Vysoké

#### **3. Jakou variantu rodičovského příspěvku jste zvolila?**

**Prosím vyjádřete se ke každé variantě zakroužkováním, nebo za ale doplňte svůj názor.**

- A) Dvouletá varianta: a) vůbec jsem o ní neuvažovala, od začátku jsem chtěla pečovat o dítě déle
  - b) o této variantě jsem uvažovala, ale .....
  - c) ano, tuto variantu jsem zvolila
  - d) tato varianta mi nebyla vůbec nabídnuta
- B) Tříletá varianta: a) vůbec jsem o ní neuvažovala
  - b) o této variantě jsem uvažovala, ale .....
  - c) ano, tuto variantu jsem zvolila – zvolím
- C) Čtyřletá varianta: a) vůbec jsem o ní neuvažovala
  - b) o této variantě jsem uvažovala, ale.....

c) ano, tuto variantu jsem zvolila

D) Šla jsem do práce hned po mateřské dovolené (28 týdnů):

a) ne, o této variantě jsem neuvažovala

b) o této variantě jsem uvažovala, ale .....

c) ano, o dítě pečuje manžel, přítel

d) ano, zvolila jsem jiný druh péče, prosím napište jaký \_\_\_\_\_

#### **4. Kdo bude o vaše dítě pečovat po skončení pobírání rodičovského příspěvku?**

A) Já, chtěla bych pečovat o dítě až do ..... let. Můžete uvést důvod: \_\_\_\_\_

B) Svěřím dítě organizaci a) jesle

b) mateřská škola

c) mateřské centrum

d) jiný druh organizace .....

C) O dítě se bude starat někdo z příbuzných.

D) Svěřím dítě jiné fyzické osobě.

#### **5. Než jsem nastoupila na mateřskou, rodičovskou dovolenou, tak jsem:**

A) Byla zaměstnaná.

B) Byla osobou samostatně výdělečně činnou.

C) Ještě nikdy nepracovala.

D) Byla jsem vedena na ÚP jako uchazeč o zaměstnání.

E) Jiné, prosím uveďte \_\_\_\_\_

#### **6. Co myslíte, že budete dělat po skončení rodičovské dovolené?**

A) Vrátím se k předešlé pracovní činnosti.

B) Předešlou pracovní činnost již nebudu moci vykonávat, budu hledat něco jiného.

Prosím napište proč: \_\_\_\_\_

C) Nechci se vrátit, budu se snažit dělat něco jiného.

D) Budu dále pečovat o dítě (děti), zůstanu v domácnosti.

E) Půjdu na další rodičovskou dovolenou.

F) Budu v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání.

**7. Které z následujících možností by vám osobně usnadnily návrat do práce?**

A) Práce na zkrácený úvazek.

B) Volná pracovní doba.

C) Práce vykonávaná z domácnosti

D) Větší ochota partnera podílet se na domácích pracích.

E) Větší ochota partnera v péči o děti.

F) Pomoc další osoby při péči o děti a domácnost.

G) Jiné, prosím napište další vaše potřeby \_\_\_\_\_