Rodičovství

a/nebo

práce?

*Problémy týkající se návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh*

**Praha**

**2017**

**Autorský tým:**

**TREXIMA, spol. s r.o.:**

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D. (kapitoly 2, 6)

Ing. Roman Kasal (kapitola 2)

**Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.:**

Mgr. Radka Dudová, Ph.D. (kapitoly 4, 6)

PhDr. Hana Hašková, Ph.D. (kapitoly 3, 6)

PhDr. Alena Křížková, Ph.D. (kapitoly 5, 6)

Mgr. Romana Marková Volejníčková (kapitoly 1, 6)

**Obsah**

[Seznam obrázků 5](#_Toc493453550)

[Úvod 6](#_Toc493453551)

[A. HISTORICKÝ KONTEXT 8](#_Toc493453552)

[1 Návrat matek na trh práce v historické perspektivě a v mezigeneračním srovnání 9](#_Toc493453553)

[1.1 Změna v délce mateřské/rodičovské dovolené 9](#_Toc493453554)

[1.2 Návrat matek na trh práce do roku 1989 11](#_Toc493453555)

[1.3 Návrat matek na trh práce po roce 1989 13](#_Toc493453556)

[B. AKTUÁLNÍ SITUACE 16](#_Toc493453557)

[2 Rodičovství v číslech 17](#_Toc493453558)

[2.1 Porodnost 17](#_Toc493453559)

[2.2 Ekonomická aktivita 19](#_Toc493453560)

[2.2.1 Zaměstnanost 22](#_Toc493453561)

[2.2.2 Nezaměstnanost 26](#_Toc493453562)

[2.2.3 Mateřská a rodičovská dovolená 29](#_Toc493453563)

[2.3 Příjmy domácností 34](#_Toc493453564)

[2.3.1 Příjmy domácností a vazba na chudobu 34](#_Toc493453565)

[2.3.2 Nepřímé náklady rodičovství 37](#_Toc493453566)

[3 Rizika spojená s návratem na trh práce po rodičovské dovolené 41](#_Toc493453567)

[3.1 Délka rodičovské dovolené 41](#_Toc493453568)

[3.2 Zvýšené riziko nezaměstnanosti 42](#_Toc493453569)

[3.3 Krátkodobé práce 42](#_Toc493453570)

[3.4 Snížené příjmy 43](#_Toc493453571)

[3.5 Bariéry pro výdělečnou činnost matek v rodinné politice 43](#_Toc493453572)

[3.6 Pracovní doba a režimy práce 45](#_Toc493453573)

[3.7 Jak se matky rozhodují? 46](#_Toc493453574)

[3.8 Mezigenerační výpomoc nenahrazuje služby péče 47](#_Toc493453575)

[3.9 Specializace rolí 49](#_Toc493453576)

[3.10 Odlišnosti ve vnímání občasných výdělků 51](#_Toc493453577)

[3.11 Shrnutí 53](#_Toc493453578)

[4 Rodiče samoživitelé 54](#_Toc493453579)

[4.1 Sólo rodiče v datech 54](#_Toc493453580)

[4.1.1 Kolik je v ČR těchto rodin a jaká je jejich ekonomická situace? 54](#_Toc493453581)

[4.1.2 Jakým způsobem zajišťují sólo rodiče svou obživu? 55](#_Toc493453582)

[4.1.3 Sólo matky a návrat na pracovní trh po období neaktivity 56](#_Toc493453583)

[4.2 Návraty na pracovní trh – příběhy sólo matek 57](#_Toc493453584)

[4.2.1 Nalezení práce 58](#_Toc493453585)

[4.2.2 Skloubení práce a péče o děti 59](#_Toc493453586)

[4.2.3 (Ne)dostatečný výdělek 62](#_Toc493453587)

[5 Nejisté vyhlídky: nedobrovolnost, nepodpora a nejistota samostatné výdělečné činnosti matek po rodičovské dovolené 65](#_Toc493453588)

[5.1 Nedobrovolnost samostatné výdělečné činnosti po rodičovské 66](#_Toc493453589)

[5.2 Nejistota práce i výdělku 67](#_Toc493453590)

[5.3 Nutnost platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění 68](#_Toc493453591)

[5.4 Vyhlídka nízkého důchodu 70](#_Toc493453592)

[5.5 Nedostatek služeb péče o děti 71](#_Toc493453593)

[5.6 (Ne)podpora v podnikání 72](#_Toc493453594)

[C. DOPORUČENÍ 74](#_Toc493453595)

[6 Závěry a doporučení 75](#_Toc493453596)

[Literatura 80](#_Toc493453597)

# Seznam obrázků

[*Obrázek 1: Živě narození a přirozený přírůstek v České republice v období 1970‑2016 18*](#_Toc493453598)

[*Obrázek 2: Vývoj úhrnné plodnosti v České republice v období 1970‑2016 18*](#_Toc493453599)

[*Obrázek 3: Průměrný věk žen při narození dítěte v období 1970‑2016 19*](#_Toc493453600)

[*Obrázek 4: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016 20*](#_Toc493453601)

[*Obrázek 5: Podíl ekonomicky neaktivních obyvatel v dané věkové skupině podle pohlaví v České republice v roce 2017 21*](#_Toc493453602)

[*Obrázek 6: Míra zaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016 23*](#_Toc493453603)

[*Obrázek 7: Míra zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte v České republice v období 2002‑2014 23*](#_Toc493453604)

[*Obrázek 8: Podíl zaměstnanců v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2016 25*](#_Toc493453605)

[*Obrázek 9: Podíl manuálních a duševních zaměstnankyň v populaci žen podle věku v roce 2016 26*](#_Toc493453606)

[*Obrázek 10: Počet nezaměstnaných podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016 27*](#_Toc493453607)

[*Obrázek 11: Obecná míra nezaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016 28*](#_Toc493453608)

[*Obrázek 12: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016 29*](#_Toc493453609)

[*Obrázek 13: Struktura příjemců peněžité pomoci v mateřství podle pohlaví v letech 2010‑2016 30*](#_Toc493453610)

[*Obrázek 14: Průměrný měsíční počet výplat peněžité pomoci v mateřství podle pohlaví v letech 2010‑2016 31*](#_Toc493453611)

[*Obrázek 15: Struktura příjemců rodičovského příspěvku ve sledovaném roce podle pohlaví 32*](#_Toc493453612)

[*Obrázek 16: Vývoj počtu příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v letech 2001‑2016 33*](#_Toc493453613)

[*Obrázek 17: Rozdělení domácností s pracujícími členy podle vztahu k mediánu průměrného příjmu na osobu v České republice v roce 2016 35*](#_Toc493453614)

[*Obrázek 18: Osoby ohrožené chudobou ve vybraných typech domácností v České republice v roce 2016 36*](#_Toc493453615)

[*Obrázek 19: Podíl materiálně deprivovaných osob ve vybraných typech domácností v České republice v roce 2016 37*](#_Toc493453616)

[*Obrázek 20: Průměrná hrubá měsíční mzda 20‑40letých zaměstnanců v době dočasného odchodu z pracovního místa a po minimálně 2leté absenci podle pohlaví 39*](#_Toc493453617)

# Úvod

Rodinná politika by měla být v ideálním případě úzce navázána na další složky sociální politiky, zejména na politiku v oblasti zaměstnanosti. Podle McDonalda (2002) totiž může komplex opatření respektujících cíle obecné populační politiky, politiky zaměstnanosti i migrační politiky přinést lepší výsledky, než kdyby se daná země snažila ovlivnit každou z těchto oblastí izolovaně. Demeny (1997) v této souvislosti upozorňuje, že společnost čelící přirozenému úbytku musí přejít „*od oblasti obyčejných ekonomických počtů k politické ekonomii – od přesvědčování formou přerozdělování k dohodě na základních změnách ústavní smlouvy*“. McDonald (2002) však v souvislosti s tím konstatuje, že **správné nástroje použité na špatném mechanismu nevedou k vytyčenému cíli**. Aby správné nástroje sloužily svému účelu, musí se nejdříve dosáhnout **celospolečenské podpory** toho, co je cílem daného mechanismu. Jinými slovy je nutné změnit naše myšlení, aby nástroje mohly působit správným směrem.

Vývoj porodnosti i zaměstnanosti rodičů malých dětí v České republice v posledních desítkách let ukazuje, že **selhává jak politika na podporu plodnosti, tak sociální politika**. Hlavní důvody popsali již výše zmínění autoři – **obě politiky nejsou dostatečně komplementární**, některá jejich **opatření jsou izolovaná** a vzájemně si konkurují, a co je možná nejdůležitější – naše **společnost nepřijala za svou část cílů těchto politik**.

McDonald (2002) uvádí tři kategorie opatření, které je možné v oblasti pronatalitní a sociální politiky používat v praxi. Konkrétně lze využívat opatření v oblasti

* finančních pobídek,
* podpory rodičů v oblasti slaďování práce a péče o děti,
* sociální změny podporující děti a rodiče.

V České republice je pozornost upřena primárně na finanční oblast, přestože se v některých zemích jasně ukazuje, že **stimuly v oblasti práce a rodiny** jsou **efektivnější než stimuly finanční** (viz Berget, 1996). I to je důvodem, proč bude tato studie zaměřena na problematiku **zaměstnávání osob, které se vrací na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené** a musí v relativně krátkém čase najít optimální způsob, jak sladit rodinný a pracovní život.

**Hlavním cílem** studie bude **navrhnout opatření** v legislativní i exekutivní oblasti, která by mohla v České republice přinést **pozitivní výsledky v podobě zvýšené zaměstnanosti** sledované skupiny osob. Navrhovaná opatření budou podložena závěry kvantitativního i kvalitativního empirického výzkumu.

Struktura studie bude následující. První část studie bude věnována historické perspektivě a mezigeneračnímu srovnání z hlediska návratu matek na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. Řada společenských norem platných v době socialismu je již přežitá, přesto lze i zde identifikovat pozitivní příklady a zároveň se poučit z chyb, kterými česká společnost již jednou prošla. Druhá část studie bude zaměřena na aktuální postavení rodičů na českém trhu práce. Úvodní kapitola této části bude věnována výsledkům kvantitativního výzkumu. Tvrdá data týkající se rodičovství pak budou v následujících kapitolách doplněna výsledky kvalitativního výzkumu. Konkrétně třetí kapitola této studie popíše hlavní rizika, která jsou spojena s návratem na trh práce po rodičovské dovolené. Čtvrtá kapitola se bude zabývat postavením jedné z nejohroženějších skupin osob na trhu práce, a to rodiči samoživiteli. V páté kapitole budou blíže specifikovány podmínky samostatné výdělečné činnosti se speciálním zřetelem na podnikání žen. U matek malých dětí je totiž podnikání často vynucené (tj. není otázkou dobrovolné volby) a naplňuje znaky tzv. švarcsystému. Podnikatelská činnost matek s malými dětmi tak může naplňovat znaky prekérní práce a neměla by stát stranou pozornosti. V šesté kapitole budou shrnuta doporučení, která by měla být zohledněna při návrhu legislativních opatření ve sledované oblasti.

# A. HISTORICKÝ KONTEXT

# Návrat matek na trh práce v historické perspektivě a v mezigeneračním srovnání

V první části analýzy budou zkoumány strategie, které využívají současné zaměstnané matky při návratu na trh práce po rodičovské/mateřské dovolené. Je potřeba si uvědomit, že strategie žen návratu na trh práce jsou velmi často ovlivněny strukturními faktory jako jsou např. politické zřízení, nastavení rodinné a sociální politiky (např. ne/možnost využít předškolní péči), ale také kulturními faktory, jako jsou např. genderové stereotypy či očekávání od mužské a ženské role. Ta se mohou promítnout do veřejného diskurzu o správné péči o dítě, kam samozřejmě spadá i téma, kdy se mají ženy v ideálním případě vracet na trh práce z hlediska kvality péče o malé děti, nebo zda a kdy umístit dítě do předškolních zařízení. V této kapitole bude proveden krátký historický exkurz (od padesátých let minulého století po současnost) o možnostech zaměstnaných žen kombinovat práci a péči o děti a o možnostech návratu na trh práce. Dále chceme ukázat, jak se do těchto možností promítaly výše popsané faktory.

## Změna v délce mateřské/rodičovské dovolené

V této kapitole ukážeme, jak se nejen měnil, ale především narůstal čas, který matky strávily s dětmi v domácnosti, a čím byla tato změna způsobena.

Poválečné období bylo z ekonomického hlediska problematické pro mnoho zemí Evropy. U nás **po roce 1948** a po nástupu Komunistické strany Československa k moci dochází k výrazné společenské změně, která se dotýkala i očekávání od mužské a ženské role ve společnosti. Role ženy neměla spočívat v péči o děti a domácnost, ale naopak byla **žena** viděna jako **pracující, emancipovaná a ekonomicky nezávislá**. V pozadí této společenské změny stál především **nedostatek pracovních sil** a ženy z domácností tak pro centrální plánovanou ekonomiku představovaly jednu z nejpočetnějších skupin, která mohla vstoupit na pracovní trh (Kalinová, 2007). Díky tomu stoupla zaměstnanost žen, která se dodnes udržuje na poměrně vysoké úrovni. V roce 1948 byl podíl žen mezi zaměstnanými kolem 37 % a v roce 1983 podíl žen činil 46 % ze všech zaměstnaných (Křížková a kol., 2011; Kuchařová, 2013). Socialistická podpora zaměstnaných matek na pracovním trhu spočívala například v poměrně **rozsáhlé výstavbě jeslí a školek** (Srb a Kučera, 1959; Hašková, 2011b; Dudová a Hašková, 2011; Hašková a Dudová, 2010). České matky měly v poválečném období zájem o nástup do práce, nicméně poptávka po místech v jeslích či školkách byla větší, než nabídka (Dudová a Hašková, 2011), a ne všechny požadavky zaměstnaných matek tak mohly být naplněny.

Z kvantitativního výzkumu Životní a pracovní dráhy 2010[[1]](#footnote-1) vyplývá, že **doba, kterou matky strávily s dítětem doma v 50. a 60. letech, byla nižší než v následujících letech**. ¾ žen, jejichž dítě se narodilo v letech 1957‑1974, zůstalo v domácnosti 0-24 měsíců do návratu do práce nebo do narození dalšího dítěte (Hašková, 2011a). V duchu emancipace a podpory žen v zaměstnání byl v tomto období návrat žen na trh práce poměrně rychlý, naopak setrvání v domácnosti kratší.

V následujících letech, tedy **v letech 70. a 80.**, kdy je stále více zdůrazňována **pečující role ženy** (v odborném diskurzu, ale také v rodinné a sociální politice státu) se ukazuje nárůst počtu měsíců, které ženy strávily v domácnosti. Tento nárůst souvisí také s postupným nárůstem délky mateřské dovolené a tzv. další mateřské dovolené[[2]](#footnote-2). Třetina žen, kterým se děti narodily v letech 1975‑1979, strávila doma 25‑36 měsíců a již ¾ matek, kterým se narodilo dítě v letech 1980-1989, strávilo doma dva až tři roky.

**Po roce 1989** dochází k další změně legislativy. Konkrétně dochází k dalšímu prodloužení nyní již rodičovské dovolené, a to až na tři roky[[3]](#footnote-3). Již 43 % žen, kterým se narodilo dítě v letech 1990-1999 zůstalo doma 25-36 měsíců, 27 % žen dokonce zůstalo doma více jak 37 měsíců (naopak v předchozích generacích více jak 3 roky zůstávalo doma 8‑13 % žen). Dochází k tomu, že v životech žen začíná dominovat tzv. **sekvenční model**, kdy **etapu delšího setrvání v domácnosti střídá etapa plného pracovního úvazku** (nikoliv tedy model postupného balancování mezi prací a péčí) a pracující a pečující role jsou od sebe v životech žen výrazněji odděleny.

Na závěr je důležité zmínit, že **legislativa v oblasti rodinné a sociální politiky** byla a je poměrně **rigidní** v možnostech, jak ne/mohou rodiny čerpat mateřskou či rodičovskou dovolenou. V roce 2008 vstoupila v platnost možnost tzv. třírychlostní rodičovské dovolené[[4]](#footnote-4), která měla umožnit flexibilnější využití rodičovského příspěvku a rychlejší návrat žen na trh práce, ale bohužel kýženou flexibilitu neposkytla dostatečně. V současné době je taktéž v procesu připomínkování a schvalování nová koncepce rodinné politiky, kde jsou taktéž návrhy na změnu fungování mateřské/rodičovské dovolené. Dopady těchto rozhodnutí však budou viditelné až v následujících letech.

|  |
| --- |
| Kvantitativní výzkumy ukazují, že rozhodování o době, kterou ženy stráví v domácnosti péčí o děti do okamžiku, než nastoupí zpět do zaměstnání, může být silně ovlivněno sociální a rodinnou politikou státu. Např. v generacích, kdy byla mateřská dovolená krátká, více žen volilo rychlejší návrat na trh práce a kratší setrvání v domácnosti. Toto ukazuje, že zdánlivě individuální rozhodnutí o době strávené v domácnosti a návratu na trh práce může být silně navázáno na politická rozhodnutí a legislativu státu. Ne všem ženám a rodinám však může takto nastavená rodinná a sociální politika státu zcela vyhovovat. **Doporučení:****Provádět flexibilnější rodinnou a sociální politiku státu**, která bude schopna1. **naplnit individuální potřeby rodičů** (a obzvláště žen) a rodin
2. **reagovat flexibilně** především **v oblasti čerpání rodičovského příspěvku** a
3. **umožní snadný návrat na trh práce** (tj. umožní nastavit flexibilní podmínky při zmíněném návratu na trh práce)
 |

## Návrat matek na trh práce do roku 1989

V této a následující kapitole se podíváme na to, jak se měnily možnosti zaměstnaných matek z hlediska participace na pracovním trhu, především s ohledem na možnosti kombinace práce a péče, a na strategie návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené (a to za využití kvalitativního výzkumu[[5]](#footnote-5)).

Od 50. let, jak již bylo řečeno, narůstá zaměstnanost žen. Narůstající zaměstnanost žen se promítla i do rozložení každodenní reality žen – **v průběhu 60. až 80. let narůstal čas, který ženy věnují placené práci** (v roce 1961 čas alokovaný na práci v pracovní dny činil 7,2 hodin denně, v roce 1980 činil již 8,4 hodin (Kuchařová, 2013)). Velkou roli v rozložení každodenního života žen sehrává také **odborný diskurz “správné” péče o děti**, který taktéž (mimo výše zmíněné nastavení rodinné a sociální politiky státu) může vstoupit jak do rozhodování žen o návratu na pracovní trh, tak do rozhodování o tom, zda umístit dítě do předškolního zařízení. Příkladem může být **přístup odborníků a odbornic k předškolní péči** (Dudová a Hašková, 2011; Hašková a Dudová, 2010**). Po roce 1948** byla předškolní péče **hodnocena pozitivně** (např. byla zdůrazněna možnost **kvalitního stravování**). Ženy, které se staly matkami **v 50. a 60. letech**, také velmi často pozitivně hodnotily předškolní zařízení, především s ohledem na **praktické dovednosti**, které se dítě v předškolním zařízení naučí. Dalším důvodem pozitivního hodnocení předškolní péče matkami mohl být i tehdejší **technický stav domácností** (nezavedená teplá voda, topení na dřevo, nutnost ohřevu vody apod.), který těmto ženám v době mateřské dovolené ubíral čas, který mohly strávit s dítětem. Následující úryvek ilustruje pozitivní přístup této generace žen k předškolní péči, a de facto i bezproblémovost rychlého návratu zpět na pracovní trh:

*„ … vy si s nimi nemůžete celý den hrát, protože máte domácnost, musíte vyprat, vyžehlit, nakoupit, tak to nejde (…) já jsem synovi říkala, že jdeme za dětičkama a oni tam měli vláčky a syn se vždycky ráno těšil, že jdeme k dětičkám (..) krom toho se tam naučí různé věci, které mu jsou potom užitečné.“* (Vlasta, 2 děti nar. 1960, 1963)

**Na konci 60. let** se začínají objevovat první **kritické analýzy předškolní péče**, především z per psychologů/žek, pediatrů/pediatriček apod. Argumenty spočívaly především v kritice vysoké nemocnosti dětí, brzké separace dítěte a matky a důsledků tohoto odloučení pro vývoj dítěte apod. Tento kritický diskurz o předškolní péči eskaluje v **70. a 80. letech**, kdy začíná být stále více **zdůrazňována pečující role ženy** a důležitost mateřské péče v prvních měsících života dítěte. Toto bylo patrné např. v přístupu lékařů a lékařek ke kojení, kdy v 70. letech (Šráčková, 2004a,b) začalo být matkám kojení stále více doporučováno jako důležité pro vývoj či imunitu dítěte. Delší doba kojení však mohla pro matky znamenat delší pauzu v pracovní dráze. Výše popsaný kritický diskurz se taktéž odráží i ve vyprávění žen, které začínají problematizovat návrat na trh práce v 70. a 80. letech právě např. z hlediska vysoké nemocnosti dětí:

*„Až na ten čtvrtej rok mi syna vzali do školky (…)  jezdila jsem s ním tolik stanic autobusem, strašně složitě jsem ho vozila do školky a stejně byl pořád nemocný a akorát z toho byly zdravotní potíže.“* (Radoslava, 3 děti nar. 1975, 1978, 1979)

Návrat do práce začíná být ve vyprávění žen těchto generací problematizován a ženy začínají diskutovat i negativa předškolní péče – a tedy naopak i pozitiva celodenní mateřské péče. Hašková (2011b) uvádí, že **v 70. letech** nastává trend **refamilizace**, tzv. trend návratu péče zpět do rodin, který u nás eskaluje v 90. letech. Ten samozřejmě souvisí také s výraznou diferenciací genderových rolí ve společnosti a s postupným **znovuupevněním modelu ženy pečovatelky a muže živitele** (který taktéž vyvrcholil v 90. letech). Postupná snaha navrátit péči o děti zpět do rodin je doprovázena například eskalujícím kritickým diskurzem o předškolní péči (Dudová a Hašková, 2011; Hašková a Dudová, 2010), nárůstem mateřské dovolené, ale také státní ideologií, která začíná uplatňovat tzv. **pronatalitní opatření** (jako reakci na snižující se porodnost od konce 60. let). Všechny tyto snahy vedly k tomu, že se změnila role ženy i očekávání od žen – začíná být stále více zdůrazňována pečující role žen. Ženy by již neměly být jen emancipované a ekonomicky nezávislé, ale měly by být taktéž pečovatelkami (tj. nástup sekvenčního modelu). Ženy však neměly, a z finančních důvodů ani nemohly, opustit zaměstnání natrvalo, modelem se tedy stává **„superžena“** zvládající práci i péči o děti najednou (tj. dvojí břemeno). Taktéž nastupující normalizace učinila z domova jediné bezpečné místo před nástrahami vnějšího politického světa, místo s možností individualizace a místo, které substituovalo nedostatky ve sféře veřejné (např. služby). Ženám tak bylo přisouzeno toto místo chránit a pečovat o něj (Vodochodský, 2007; Havelková, 1993).

Je důležité mít na paměti, že tehdejší pracovní trh (tj. trh práce v 60. až 80. letech) měl taktéž svá výrazná specifika, která dopadala na rozhodování žen o návratu na trh práce. Například šlo o umělou zaměstnanost (až přezaměstnanost), o systematické přerozdělování, o nárokový systém sociálních jistot či ohodnocení práce, které nevycházelo z osobního nasazení či dovedností. To vše mělo vliv na pracovní biografii zaměstnaných matek. Pracovní trh nabízel poměrně **širokou škálu pracovních míst**, která **nebyla orientována na výkon**, což ženám **umožňovalo lepší kombinaci práce a péče**, ale **zhoršilo** jejich **postavení na trhu práce**. Důsledkem byla **vysoká míra genderové segregace trhu práce** a genderové rozdíly ve mzdách (nicméně pro zajištění rodiny přetrvávala potřeba dvou příjmů). Takto nastavený pracovní trh a rodinná politika nastolily mužům a ženám různé možnosti zapojení se do péče o děti a domácnost – zatímco tento **systém posílil živitelskou roli muže**, **u žen** naopak posílil **pečující roli** a vyústil v tzv. **dvojí směnu** (Kuchařová, 2013; Večerník, 1998).

## Návrat matek na trh práce po roce 1989

V generaci žen, kterým se děti narodily v 90. letech a déle, se projevují výše pospané trendy jako např. dlouhá rodičovská dovolená (Hašková, 2011a). I v jejich vyprávění o přístupu ke kombinaci práce a péče se projevuje posun směrem od pracující role k pečující roli ženy. Do jejich vyprávění se stále více dostává rétorika mateřských instinktů a pozice dítěte v životě ženy je popisována jako základ života a životní poslání (což se ve vyprávění minulých generací neobjevilo):

*„Pak se ti tam podle mě něco přehodí a najednou v té hlavě víš, co máš dělat (…) najednou, když je to dítě tvoje, tak pak to tam nějak blikne samo a nějak to tam je.“* (Renata, 1 dítě nar. 1995)

Hays (1996) tento fenomén popisuje jako **intenzivní mateřství**. Intenzivní mateřství je spojeno s rétorikou, že péče o dítě je posláním života ženy a že úkolem ženy je věnovat péči a rozvoji dítěte maximum času a energie. Zároveň je ale také spojeno s premisou, že **zodpovědnost za vývoj a rozvoj dítěte nese výhradně matka** a matka je také vnímána jako osoba, která na základě svých reprodukčních schopností je jako jediná schopna dítěti poskytnout nejlepší péči. To vše ve svém důsledku prohlubuje genderové rozdíly. Intenzivní mateřství se i v českém prostředí stalo normou, skrze kterou jsou matky posuzovány a kterou také samy realizují. Tyto normy se projevují všude kolem nás (ve strukturních faktorech jako jsou legislativní možnosti žen a mužů jak rychle ne/lze čerpat rodičovský příspěvek, od jakého věku má dítě nárok na školku apod., ale také v kulturních faktorech, jako je očekávání od mužů a od žen, především s ohledem na apel na pečující roli ženy, dlouhodobé setrvání žen v domácnosti, nutnost dlouhodobého kojení, kritika žen, které se vrací rychle do zaměstnání apod.). Normy intenzivního mateřství vědomě či nevědomě také působí na ženy při rozhodování o návratu do práce. Ženy tak velmi často ve svých vyprávění popisují pocit viny (tedy o co dítě ochudí, když odejdou brzy do práce) nebo popisují snahu po práci a o víkendech věnovat dítěti maximum času:

*„Když už jsme byli v práci, tak mi manžel řekl, že on doma s dětmi nebude ať si najmeme chůvu. Ale já jsem říkala, že nechci, aby to dítě bylo s chůvou tolik času (…) teď už pracuju, ale pořád si držím ty hodiny (…) myslím, že ten čas i pracovní podřizuju hodně dětem. Já se i dnes snažím mít jen půl úvazek a myslím, že nějakou dobu plnej mít ani nebudu, protože chci s nima být odpoledne a když mají kroužky, tak je vyzvednout a tak, a chci s nima být nějakej ten čas.“* (Diana, 3 děti nar. 2005, 2006, 2009)

Výše popsané kulturní i strukturní podmínky změnily i strategie a rétoriku žen o návratu na pracovní trh po roce 1989. Toto lze ukázat například na pracovním postavení žen na trhu práce v různých fázích rodinného života nebo v souvislosti s tím, jak moc či málo rodiny využívají předškolní zařízení. Pokud se ženám narodilo dítě od 70. do 90. let, tak třetina žen v době, kdy byly nejmladšímu dítěti 3 roky, pracovala na plný úvazek. U žen, jejichž děti se narodily po roce 1990, toto číslo klesá na méně než polovinu. Naopak razantně **narůstá počet žen** (jimž se dítě narodilo v 90. letech a dále), **které jsou v domácnosti do 3 let věku dítěte**, a to na **více jak 80 %**. V době, kdy bylo nejmladšímu dítěti mezi 3-5 lety, taktéž dochází mezigeneračně k výrazné změně – klesá procento žen, které pracují na plný úvazek (z cca 60 % žen, kterým se narodilo dítě v letech 1975-89, na 55 % žen, kterým se narodilo dítě v letech 1990-99) a naopak narůstá procento žen, které jsou v domácnosti (viz výše).

Obdobná mezigenerační změna nastává také v převládajícím způsobu zajištění péče o děti. Pokud se ženám narodilo dítě od 70. do 90. let, tak více jak polovina domácností s oběma zaměstnanými rodiči využívala institucionální péči – a to i v době, kdy bylo nejmladšímu dítěti méně než 3 roky. Naopak u žen, jejichž děti se narodily po roce 1990, narůstá procento domácností s oběma zaměstnanými rodiči, kde se v péči o děti střídají rodiče nebo využívají péči prarodičů. V době, kdy je nejmladšímu dítěti mezi 3-5 lety, byl identifikován obdobný trend (Hašková, 2011a). I tyto změny mohou být přičítány na vrub eskalujícímu **kritickému diskurzu předškolní péče** a naopak pozitivnímu hodnocení mateřské péče různými odborníky a odbornicemi.

|  |
| --- |
| Rozhodování o návratu na trh práce nebo o možnostech, jak sladit rodinný a pracovní život, nejsou individuálním rozhodnutím, ale vstupuje do nich několik vnějších faktorů: nastavení rodinné a sociální politiky státu, politické zřízení, odborný diskurz „správné“ péče o dítě, pozitivní/negativní diskurz o předškolní péči, genderové stereotypy apod. Rozhodování žen je těmito aspekty silně ovlivněno. Tyto faktory pak vstupují jak do rozhodování, tak do životní reality žen (i rodin). Pokud ve společnosti převládá diskurz, který není kritický a odmítající vůči předškolní péči, jejich reálné využití je vyšší než v opačném případě.**Doporučení:*** **vždy analyzovat legislativu vztahující se k rodinné politice s ohledem na dlouhodobé dopady na oba rodiče** (v kontextu této kapitoly primárně na matky) **a jejich možnosti participace na trhu práce**
* legislativu vztahující se k rodinné politice **vždy analyzovat s ohledem na historický vývoj** podobných opatření a na jejich minulý dopad na ženy a jejich rodiny
* **nabízet různé možnosti kombinace práce a péče o děti**, které budou reflektovat různé potřeby zaměstnaných rodičů
* **opatření by měla vycházet z minulých zkušeností, dopadů a limitů pro ženy, muže i celé rodiny**
 |

# B. AKTUÁLNÍ SITUACE

# Rodičovství v číslech

Rodinná politika by měla být v ideálním případě komplexní politikou, jejíž tvůrci používají komplementární nástroje či opatření. Požadavek na **komplexnost rodinné politiky** však nelze naplnit bez **vhodné datové opory**. Hlavním cílem této kapitoly proto bude pomocí různých datových zdrojů poukázat na hlavní problémy, které jsou s rodičovstvím v České republice spojeny. Pozornost bude v této kapitole věnována jak vývoji porodnosti a plodnosti, tak ekonomické aktivitě či příjmům domácností, jejichž členy jsou právě děti.

## Porodnost

Česká republika se dlouhodobě potýká **s nízkou porodností a plodností**. Důsledky druhého demografického přechodu se začaly projevovat v celé Evropě již ve druhé polovině 20. století (van der Kaa, 1987), a nevyhnuly se ani České republice. U nás byl však nepříznivý vývoj porodnosti a plodnosti umocněn v 90. letech celospolečenskými změnami a transformací ekonomiky. Počet živě narozených dětí od 70. let 20. století de facto trvale klesal, přičemž mezi roky 1995 a 2005 docházelo v České republice ke znatelnému **přirozenému úbytku obyvatel**. Jinými slovy se v těchto letech narodilo v České republice méně osob, než jich zemřelo (viz obrázek 1).

Vývoj počtu narozených dětí je do velké míry ovlivněn i počtem a strukturou žen v populaci. I po očištění vlivu věkové struktury je však zřejmé, že **úhrnná plodnost** v České republice zůstává hluboko **pod hranicí prosté reprodukce obyvatelstva** (viz obrázek 2). Z dlouhodobého hlediska je tak **optimálně nastavená prorodinná politika nezbytná pro zachování** (anebo alespoň pro zmírnění poklesu) **počtu obyvatel** v České republice.

Druhý demografický přechod spočívá v **komplexní změně reprodukčního chování**. To se navenek projevuje nejen zmíněným poklesem plodnosti, ale i **odsouváním rodičovství a růstem průměrného věku prvorodiček**. V České republice se v posledních letech přiblížil průměrný věk matek při narození prvního dítěte k hranici 29 let (viz obrázek 3). Rostoucí průměrný věk prvorodiček je jedním z vnějších projevů změny celospolečenských hodnot, které souvisejí i se **změnou role ženy v české společnosti**. Na druhou stranu však může pokračující trend v podobě rostoucího věku prvorodiček znamenat další riziko z hlediska reprodukce obyvatelstva především kvůli rostoucí rizikovosti těhotenství v pozdějším věku.

*Obrázek 1: Živě narození a přirozený přírůstek v České republice v období 1970‑2016*

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

*Obrázek 2: Vývoj úhrnné plodnosti v České republice v období 1970‑2016*

Pozn.: Hranice prosté reprodukce obyvatelstva odpovídá úhrnné plodnosti ve výši 2,1 dítěte na jednu ženu (van der Kaa, 1987).

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

*Obrázek 3: Průměrný věk žen při narození dítěte v období 1970‑2016*

Pozn.: Průměrný věk matek vychází z rozložení věkově specifických měr plodnosti.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

S odkládáním rodičovství do pozdějšího věku může dojít i k zintenzivnění problému v podobě tzv. **sendvičové generace**. Sendvičová generace je tvořena především ženami, které jsou uprostřed své životní biografie a jsou **sevřeny prací, potřebami svých dětí i stárnoucích rodičů** (Brody, 2004). **Naplnění všech rolí** je u těchto žen obtížnější a **časově náročné**, a proto je jejich hlavní obavou možná ztráta zaměstnání. V současné době je v České republice otázka sendvičové generace spojována hlavně se 40‑60letými ženami a lze předpokládat, že většina z nich se stará především o starší děti (středoškoláky či vysokoškoláky). Posunutí věku matek při narození prvního dítěte směrem nahoru však může **v příštích generacích** znamenat, že **potenciální matky začnou o své stárnoucí rodiče pečovat ve chvíli, kdy se rozhodnou mít první dítě**. Snížení počtu generací během jednoho století tak s sebou přináší nejen pozitivní, ale i negativní jevy, a tlak na sendvičovou generaci alias **ženy uprostřed** (*women in the middle*) se bude dále zvyšovat.

## Ekonomická aktivita

Ukazatele spojené s ekonomickým statusem obyvatel v podobě ekonomické aktivity (členěné dále na zaměstnanost a nezaměstnanost) či ekonomické neaktivity umožňují zhodnotit, kolik osob je v určitém věku zapojeno do produktivní činnosti v národním hospodářství (zaměstnané osoby), kolik osob by se chtělo zapojit (nezaměstnané osoby) a naopak kolik osob stojí mimo trh práce (ekonomicky neaktivní osoby). Následující část bude proto zaměřena na ekonomickou aktivitu mužů a žen v produktivním věku, přičemž speciální pozornost bude věnována ekonomické aktivitě žen kolem 30. roku věku – tj. ve věku, který je na českém trhu práce stále vnímán jako kritický právě kvůli rodičovství. V následující části budou používány pouze ukazatele, které jsou očištěny o vliv věkové struktury obyvatelstva (tzn. nejsou ovlivněny silnými a slabými populačními ročníky).

Základní představu o ekonomické aktivitě obyvatel lze získat na základě údajů o míře ekonomické aktivity. Míra ekonomické aktivity je definována jako podíl pracovní síly a populace 15letých a starších osob. Souhrnná míra ekonomické aktivity zakrývá specifika v chování mužů a žen v jednotlivých věkových skupinách, a proto jsou na obrázku 4 zobrazeny kromě celkové míry ekonomické aktivity i specifické míry podle věku a pohlaví.

*Obrázek 4: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Z obrázku 4 je patrné, že **více než 90 % mužů vstoupí na trh práce do 30 let věku** a až do 60 let věku se jejich míra ekonomické aktivity pohybuje na srovnatelné úrovni jako u mladších věkových skupin. **Výrazný pokles v ekonomické aktivitě mužů** nastává **po 60 letech věku** a jednoznačně souvisí s dosažením zákonné hranice důchodového věku.

**U žen** souvisí **vývoj ekonomické aktivity s mateřstvím a péčí o děti**. Míra ekonomické aktivity žen kolísá a **teprve ve věkové skupině 45-49letých dosahuje svého maxima srovnatelného s úrovní ekonomické aktivity mužů** ve stejném věku. Ženy navíc začínají opouštět trh práce dříve než muži – k výraznějšímu poklesu ekonomické aktivity dochází již ve věkové skupině 55‑59letých žen, což souvisí s dosažením statutárního důchodového věku.

Tyto závěry dokresluje i úroveň ekonomické neaktivity, resp. podíl ekonomicky neaktivních obyvatel v daném věku. U mužů odpovídá vývoj ekonomické neaktivity standardní představě o životním cyklu. Zhruba **do 30 let věku klesne podíl ekonomicky neaktivních mužů na minimální úroveň**, což souvisí s dokončením formálního vzdělání a plným vstupem na trh práce. Od tohoto věku se podíl ekonomicky neaktivních mužů udržuje na nízké úrovni až do 50 let věku. Poté začíná podíl neaktivních mužů stoupat a po 65. roce věku se začíná blížit 100 %. Jinými slovy po 65. roce věku zůstává na trhu práce minimální počet mužů.

*Obrázek 5: Podíl ekonomicky neaktivních obyvatel v dané věkové skupině podle pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

**Ženy** vykazují z hlediska ekonomické neaktivity **odlišné vzorce chování**. V mladším věku vstupují ženy na trh práce pozvolněji a v mnohem menší míře než muži. U žen je působení na trhu práce ovlivněno i mateřstvím, což ilustruje i **nárůst podílu ekonomicky neaktivních ve věkové skupině 30‑34letých žen** (viz obrázek 5). Mateřství je potom jedním z důvodů, proč se podíl ekonomicky neaktivních mužů a žen vyrovnává až kolem 50 let věku. U žen se tak **nemusí naplnit** **Modiglianiho hypotéza životního cyklu** (Modigliani a Brumberg, 1954 a Modigliani a Ando, 1963, resp. 1964), podle níž jsou mladí zaměstnanci sice odměňováni hůře ve srovnání se staršími zaměstnanci, nicméně u nich existuje vysoká pravděpodobnost, že jejich mzdy s rostoucím věkem porostou. Kratší doba působení na trhu práce však může způsobit, že se tento předpoklad nestihne naplnit.

Pro skupinu žen je dále charakteristické, že se u nich po 50. roce věku začíná zvyšovat podíl ekonomické neaktivity mnohem rychleji než u mužů. Již ve věkové skupině 55‑59letých je ekonomicky neaktivních 23 % žen, zatímco u mužů je ve stejné věkové skupině neaktivních 12 % osob. **Nižší ekonomická aktivita žen i kratší doba působení na trhu práce** však s sebou přináší **dlouhodobé důsledky**, které se mohou projevovat např. prostřednictvím nižších starobních důchodů (viz dále).

### Zaměstnanost

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze dále členit na zaměstnané a nezaměstnané osoby. Toto členění je klíčové i z hlediska zkoumání vlivu rodičovství na pracovní aktivitu jednotlivých osob.

Úroveň zaměstnanosti podle věku a pohlaví ukazuje obrázek 6. Z tohoto obrázku je zřejmé, že specifické **míry zaměstnanosti** podle věku a pohlaví vykazují **shodné trendy jako míra ekonomické aktivity** znázorněná na obrázku 4. Tento výsledek však není z analytického hlediska překvapivý – zaměstnané osoby totiž tvoří 95 % ekonomicky aktivních obyvatel.

Úroveň specifických měr zaměstnanosti je možné podrobněji analyzovat i podle věku nejmladšího dítěte. V České republice je **míra zaměstnanosti matek s dětmi do 2 let jednou z nejnižších v Evropě**. Obrázek 7 ukazuje, že za poslední více než desetiletí vzrostla míra zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem do 2 let věku o 6 p.b. a v posledních letech osciluje kolem 20 %. Výrazná změna v zaměstnanosti žen nastala u **matek s nejmladšími dětmi ve věku 3‑5 let**, u nichž **zaměstnanos**t mezi roky 2002 a 2014 **vzrostla o 20 p.b.** a **přiblížila se tak zaměstnanosti matek se staršími dětmi**.

*Obrázek 6: Míra zaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

*Obrázek 7: Míra zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte v České republice v období 2002‑2014*

Zdroj: OECD, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Zaměstnané osoby však můžeme dále dělit podle jejich postavení v zaměstnání. Podle tohoto třídění jsou v České republice nejpočetnější skupinou **zaměstnanci**, kteří dlouhodobě tvoří zhruba **80 % zaměstnaných osob**. Druhou nejpočetnější skupinou jsou sebezaměstnaní, mezi něž podle definice výběrového šetření pracovních sil patří podnikatelé se zaměstnanci (tzv. zaměstnavatelé), podnikatelé bez zaměstnanců (osoby pracující na vlastní účet) a pomáhající rodinní příslušníci. Každá ze zmíněných kategorií zaměstnaných osob se při snaze o návrat na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené potýká se specifickými problémy. Zaměstnanci musí respektovat pravidla organizace práce u svého zaměstnavatele, zatímco sebezaměstnaní mohou organizaci práce snáze přizpůsobit svým možnostem a preferencím. Tato výhoda je však u sebezaměstnaných vykoupena řadou nevýhod (např. nejistotou příjmu). Vzhledem k tomu, že problematice podnikání bude věnována samostatná 5. kapitola, bude pozornost v této části zaměřena pouze na zaměstnance.

Údaje o zaměstnancích budou v následující části čerpány ze strukturální mzdové statistiky v podobě **Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)** v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. ISPV obsahuje údaje o 2 mil. zaměstnancích, a umožňuje tak s vysokou přesností hodnotit chování zaměstnanců v České republice.

Na obrázku 8 je znázorněn podíl zaměstnanců v české populaci podle věku a pohlaví. Z obrázku je patrné, že v České republice **není plně využit pracovní potenciál především u zaměstnankyň mezi 25. a 40. rokem života**. V tomto období jsou ženy zapojeny na trhu práce mnohem méně než muži, což jednoznačně souvisí s délkou rodičovské dovolené (a případně s jejím řetězením). Obrázek jasně dokládá, že v České republice nejsou nastaveny optimální podmínky pro rychlejší návrat na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. I to je důvodem, proč Kalíšková a Münich (2012) označují tento jev jako „***nevyužitý potenciál země***“.

Rozhodnutí, kdy bude mít žena první dítě a jak rychle se vrátí na trh práce, je ovlivněno mnoha faktory. Ukazuje se, že velkou roli hraje **charakter vykonávaného zaměstnání**, což jde samozřejmě ruku v ruce s dosaženým vzděláním. Na obrázku 9 je znázorněn podíl zaměstnankyň v populaci žen podle věku a typu profese, tj. ve skupinách manuálních a duševních zaměstnankyň. Z obrázku 9 je jasně patrné, že ženy vykonávající duševní zaměstnání vykazují odlišné vzorce chování ve srovnání s manuálními pracovnicemi. Pro **duševní pracovnice** je charakteristický **odchod z trhu práce v pozdějším věku** (po 28. roce života) **a dřívější návrat** (zaměstnanost se začíná blížit maximu kolem 40. roku věku). U duševních pracovnic je patrný menší lokální výkyv mezi 40. a 45. rokem věku, což může pravděpodobně souviset s druhou, ale méně výraznou, vlnou mateřství v pozdějším věku. Tento jev by mohl potvrzovat odkládání prvního dítěte do pozdního věku i delší prodlevu mezi prvorozenými a druhorozenými dětmi (či dalšími dětmi v pořadí).

*Obrázek 8: Podíl zaměstnanců v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2016*

Pozn.: Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je pro účely této analýzy vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV, přičemž byla použita metodika přepočtu pro výsledky týkající se ukazatelů souvisejících s pracovní dobou. Počet obyvatel v daném věku odpovídá střednímu stavu obyvatel v daném roce podle věku a pohlaví.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), vlastní výpočty. Data platná k 29. 6. 2017.

**Manuální pracovnice** odchází **z trhu práce mnohem dříve** (patrný je pokles již kolem 24. roku věku) a na trh práce se **vrací mnohem později** ve srovnání s duševními pracovnicemi (zaměstnanost se začíná blížit maximu kolem 44 let věku). Pro manuální pracovnice je tak charakteristický více rozvolněný návrat po rodičovské dovolené. To může být způsobeno i záměrným odkládáním návratu do zaměstnání a využíváním delší rodičovské dovolené. U těchto zaměstnání lze předpokládat nižší tlak na seberealizaci. Manuální zaměstnání se často vyznačují i **horšími pracovními podmínkami a nižší úrovní odměňování**, což manuální pracovnice k rychlému návratu na pracovní trh rovněž nemotivuje.

Z obrázku 9 vyplývá, že se **zásadním způsobem liší vzorce chování žen především v plodném věku**. Zajímavé je, že se **neliší vzorce odchodu do starobního důchodu**. U duševních i manuálních pracovnic tak nastává masivní odchod z trhu práce v době získání nároku na řádný starobní důchod.

*Obrázek 9: Podíl manuálních a duševních zaměstnankyň v populaci žen podle věku v roce 2016*

Pozn.: Mezi duševní zaměstnance jsou zařazeny osoby, které vykonávají zaměstnání v 1.-5. hlavní třídě zaměstnání podle klasifikace CZ‑ISCO. Manuální zaměstnanci vykonávají zaměstnání zařazená do 6.-7. hlavní třídy zaměstnání podle klasifikace CZ‑ISCO.

Zdroj: MPSV (ISPV), ČSÚ (demografická statistika), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

### Nezaměstnanost

Ženy po mateřské a/nebo rodičovské dovolené jsou často zmiňovány v souvislosti s nezaměstnaností. Hlavním cílem této kapitoly proto bude popsat reálnou situaci mužů a žen z hlediska jejich ohrožení nezaměstnaností. Pozornost bude věnována úrovni nezaměstnanosti zjišťované v rámci výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a její podsložce v podobě dlouhodobé nezaměstnanosti.

Údaje o nezaměstnanosti jsou zjišťovány v rámci VŠPS, tzn. rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu. Podle mezinárodních standardů je **za nezaměstnanou** považována osoba 15letá a starší obvykle bydlící na sledovaném území, jež splňuje zároveň 3 podmínky:

* **není zaměstnaná** (tj. nevykonává placené zaměstnání ani sebezaměstnání);
* je běžně **připravena k nástupu do práce** (tj. během referenčního období může okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů nastoupit výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání);
* a **hledá aktivně práci** (tj. v průběhu posledních 4 týdnů podnikla kroky směřující k nalezení práce – ať už prostřednictvím úřadu práce, soukromé zprostředkovatelny práce, využitím pomoci příbuzných apod., či zajišťováním zdrojů pro založení vlastního podniku).

Počet nezaměstnaných osob v České republice podle věku a pohlaví ukazuje obrázek 10. Z obrázku je patrné, že problémy spojené s nezaměstnaností se týkají především mladších věkových skupin. Největší počty nezaměstnaných mužů jsou v současné době ve věkových skupinách do 30 let. U druhého pohlaví jsou velmi **problematické věkové skupiny 25‑44letých žen**, kde byly v roce 2016 identifikovány **nejvyšší absolutní počty nezaměstnaných**. Vysoký počet nezaměstnaných žen může úzce souviset s návratem žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Ženy se totiž v České republice vrací na trh práce po několikaleté odluce, což negativně ovlivňuje jejich šance na uplatnění.

*Obrázek 10: Počet nezaměstnaných podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Trendy zmíněné výše potvrzuje i obrázek 11, který znázorňuje vývoj specifických měr nezaměstnanosti podle věku a pohlaví. I po odfiltrování vlivu velikosti jednotlivých věkových skupin je patrné, že **míra nezaměstnanosti žen v plodném věku převyšuje míru nezaměstnanosti mužů** v příslušných věkových skupinách. Ve zmíněných věkových skupinách mezi 25 a 44 lety je míra nezaměstnanosti žen v některých případech téměř dvojnásobná ve srovnání s muži. **Úspěšnost řešení situace nezaměstnaných žen v inkriminovaném věku** je tak pouze **zdánlivá**.

*Obrázek 11: Obecná míra nezaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Samotný počet nezaměstnaných osob ani míra nezaměstnanosti v dané věkové skupině nemusí představovat zásadní problém, pokud dané osoby nesetrvávají v postavení nezaměstnaného příliš dlouhou dobu. V případech, kdy je trh práce schopen nezaměstnané absorbovat v rychlých cyklech, nedochází k výrazným změnám v psychice nezaměstnaných osob. V praxi se však i v období ekonomického růstu nedaří některým nezaměstnaným nalézt práci v únosné době a po překročení pomyslné hranice dochází k rychlé ztrátě pracovních návyků, omezení sociálních kontaktů, ale bohužel i k propadu příjmu dané osoby. Nalezení pracovního místa je potom mnohem obtížnější a nezaměstnaná osoba se začíná točit v pomyslném bludném kruhu nezaměstnanosti. **Období, po kterém nastane zlom v psychice nezaměstnané osoby**, je u každého jednotlivce odlišný. **Pro statistické účely** je za tuto hranici považován **jeden rok**. Z tohoto důvodu je **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** kvantifikována jako podíl počtu nezaměstnaných po jeden rok a déle a celkové pracovní síly. Míru dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých věkových skupinách v roce 2016 ukazuje obrázek 12. Je zřejmé, že **ženy se potýkají s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti častěji než muži**. Dramatické zlepšení úrovně dlouhodobé nezaměstnanosti po 60. roku věku je u žen spíše optickým klamem, neboť osoby starší 60 let, kterým se nepodaří nalézt nové zaměstnání, opouští trh práce trvale.

*Obrázek 12: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle věku a pohlaví v České republice v roce 2016*

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

### Mateřská a rodičovská dovolená

Rozhodování o vstupu na trh práce je u rodičů v České republice významným způsobem ovlivněn podmínkami **čerpání mateřské a rodičovské dovolené**. Obě dávky (peněžitá pomoc v mateřství i rodičovský příspěvek) respektují **princip solidarity**, tj. prostřednictvím mechanismu denního vyměřovacího základu **znevýhodňují osoby s vyššími příjmy**[[6]](#footnote-6). To motivuje rodiče, kteří měli před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou vyšší příjem, aby se **rychleji vraceli na trh práce** a období znatelného propadu v příjmech co nejvíce minimalizovali. **Rozhodování o návratu na trh práce** však bylo do letošního roku významně **ovlivňováno i nastavením parametrů čerpání rodičovského příspěvku**. Parametry nebyly nastaveny optimálním způsobem a rodiče, kteří se chtěli vrátit na trh práce dříve, se **de facto vzdávali části celkové sumy alokované na rodičovský příspěvek**.

**Od roku 2018** by mělo dojít k zásadní změně v nastavení rodičovské dovolené a – kromě jiných pozitivních změn – by mělo čerpání rodičovského příspěvku více **zohlednit individuální potřeby jednotlivých rodičů z hlediska výše a rychlosti čerpání rodičovského příspěvku**.

Přestože je především v posledních letech patrná snaha upravit podmínky čerpání mateřské a rodičovské dovolené tak, aby naplnily požadavek flexibility, nesplnila všechna opatření zcela původní očekávání. Jedním z příkladů může být **zapojení otců do péče o děti**. Tomuto aspektu byla věnována velká (i mediální) pozornost, neboť větší podíl mužů v péči o děti **indikuje posun v celospolečenském vnímání role ženy**. S ohledem na účel této studie i na závěry první kapitoly týkající se historické perspektivy se proto v následující části zaměříme právě na tento aspekt, tedy na strukturu příjemců peněžité pomoci v mateřství i rodičovského příspěvku v posledních letech.

Z obrázku 13 je patrné, že i přes zvýšené úsilí selhává snaha zapojit muže výrazněji do péče o nejmenší děti. Podíl mužů v rámci všech příjemců peněžité pomoci v mateřství víceméně stagnuje na jednotkách procent. **K výraznému růstu počtu mužů** (i když stále v řádu stovek osob) došlo **v roce 2011** (viz obrázek 14), což jednoznačně souvisí s ekonomickou krizí. Jinými slovy se u mnoha rodin mohl stát **během ekonomické krize** **optimální strategií** model **„otec na mateřské dovolené – pracující matka“**. Od roku 2012 počet mužů na mateřské dovolené opět klesl a ani v roce 2016 nedosáhl ani poloviny počtu mužů z roku 2011. I tento vývoj tak přispívá k závěru, že zmíněný model „otec na mateřské dovolené – pracující matka“ je **využíván pouze krátkodobě** a v období, kdy rodina nemá možnost jiné volby.

*Obrázek 13: Struktura příjemců peněžité pomoci v mateřství podle pohlaví v letech 2010‑2016*

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

*Obrázek 14: Průměrný měsíční počet výplat peněžité pomoci v mateřství podle pohlaví v letech 2010‑2016*

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

**Nízký podíl mužů v roli příjemců peněžité pomoci v mateřství** **není** z hlediska snižování uplatnitelnosti matek na trhu práce tak **zásadní**, neboť je tato dávka poskytována přibližně do 6 měsíců věku dítěte. Vysoký podíl matek, které se v tomto období plně věnují péči o dítě, je **v souladu s doporučeními psychologů** **z hlediska raného vývoje dítěte** i se snahou poskytnout dítěti co nejlepší péči vč. kojení (viz první kapitola).

**Zastarávání lidského kapitálu matek** však nastává především v období rodičovské dovolené, resp. přesněji řečeno **v období čerpání rodičovského příspěvku**. Ten může být podle stávajících podmínek čerpán až do 4 let věku dítěte, přestože povinnost zaměstnavatele držet rodiči pracovní místo trvá pouze 3 roky. Pomineme-li potenciální negativní dopady z hlediska ekonomické aktivity (tj. přechod z rodičovské dovolené přímo do nezaměstnanosti, který je de facto v tomto případě racionálním rozhodnutím), takto dlouhé odtržení od pracovního trhu se projeví především v **zastarání lidského kapitálu** a částečné i ve **změně pracovních návyků**[[7]](#footnote-7). **Období několikaleté nepřetržité rodičovské dovolené** je tak **kritickým obdobím**, kdy klesá uplatnitelnost daného rodiče na trhu práce. V tomto ohledu je **klíčová role druhého rodiče** a aktivnější zapojení do péče o děti i během doby, která je považována za sociální z hlediska pracovního režimu (tj. především během pracovních dní). Realita českých rodin je však zcela odlišná. Jak ukazuje obrázek 15, **ženy** tvoří dlouhodobě drtivou **většinu příjemců rodičovského příspěvku**. I když se podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek postupně zvyšoval, nepřesáhl ani v jednom sledovaném roce hranici 2 %.

*Obrázek 15: Struktura příjemců rodičovského příspěvku ve sledovaném roce podle pohlaví*

Pozn.: Podíly jsou vypočteny z průměrného měsíčního počtu příjemců rodičovského příspěvku ve sledovaném roce.

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Vývoj absolutních počtů mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek (obrázek 16) naznačuje, že změna ve vnímání mužské a ženské role je v české společnosti velmi pozvolná a **převládá tradiční rozdělení rolí**, které je u mnoha rodin i **ekonomicky výhodné**.

*Obrázek 16: Vývoj počtu příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v letech 2001‑2016*

Pozn.: Počet příjemců odpovídá průměrnému měsíčnímu počtu příjemců rodičovského příspěvku ve sledovaném roce.

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

## Příjmy domácností

Podle McDonalda (2002) lze rozdělit náklady na dítě na přímé a nepřímé. **Přímé náklady** odpovídají podle McDonalda **skutečným výdajům na dítě** po odečtení všech peněžních zvýhodnění (např. prostřednictvím daňového systému). **Nepřímé náklady** potom tvoří **náklady ušlé příležitosti**, jejichž největší část tvoří výdělek, o který rodiče hypoteticky přijdou z důvodu přípravy na rodičovství a následné péče o dítě. Přímé náklady zmiňované McDonaldem mají jednoznačnou vazbu na příjmy domácností, a proto bude první část této kapitoly věnována příjmům domácností a s nimi související chudobě a materiální deprivaci. Další část kapitoly bude věnována nepřímým nákladům, konkrétně ušlému příjmu v důsledku rodičovství.

### Příjmy domácností a vazba na chudobu

Postavení domácnosti z hlediska jejích příjmů je nutně ovlivněno strukturou dané domácnosti. Je zřejmé, že ekonomická situace bezdětných domácností bude lepší než u domácností, které sice mají srovnatelný příjem, ale jejich členy jsou i vyživované děti. Zcela logicky totiž s rostoucím počtem členů domácnosti klesají příjmy připadající na jednoho člena. To indikuje i rozdělení domácností s pracujícími členy na obrázku 17. **Domácnosti, v jejichž čele stojí 30‑49letá osoba**, vykazují **nižší příjmy** ve srovnání s mediánem průměrného příjmu na osobu než ostatní domácnosti. Jedním z faktorů, který způsobuje nižší úroveň příjmů těchto domácností je právě rodičovství.

*Obrázek 17: Rozdělení domácností s pracujícími členy podle vztahu k mediánu průměrného příjmu na osobu v České republice v roce 2016*

Pozn.: Graf zobrazuje rozdělení domácností podle měsíčního příjmu na osobu v domácnostech s alespoň jedním pracujícím členem ve vztahu k mediánu průměrného příjmu na osobu.

Zdroj: Životní podmínky (ČSÚ), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

**Rodičovství** je **spojeno s vyššími výdaji a/nebo se změnou struktury těchto výdajů**. V České republice se často medializují náklady spojené s výchovou dítěte, které nemusí bez potřebných souvislostí natalitní politice příliš prospívat. Vysoké náklady spojené s rodičovstvím mohou být snadno zaměněny za riziko chudoby. Jak však ukazuje obrázek 18, **rodičovství samo o sobě nemusí znamenat vyšší ohrožení chudobou**. Chudobou jsou dramatickým způsobem ohroženi **rodiče – samoživitelé**, u nichž je **pravděpodobnost ohrožení chudobou téměř 5krát vyšší než u bezdětných domácností**. Na druhou stranu domácnosti složené ze 2 dospělých a 1 dítěte vykazují nižší podíl osob ohrožených chudobou než zmíněné bezdětné domácnosti.

Na základě obrázku 18 lze usuzovat, že **pořízení druhého dítěte** v pořadí může být v České republice již **mírně rizikové z hlediska ohrožení chudobou**. Toto tvrzení může být v souladu s McDonaldovou (2002) hypotézou. Ženy při rozhodování o prvním dítěti zohledňují spíše nepřímé náklady. I to může být částečně důvodem, proč jsou domácnosti právě s jedním dítětem lépe příjmově postavené ve srovnání s ostatními. Jinými slovy – pro první dítě se rozhodnou většinou ženy, které jsou schopny minimalizovat nepřímé náklady. Při rozhodování o dalších dětech v pořadí pak podle McDonalda nabývají na významu přímé náklady. To je však plně v souladu s obrázkem 18. S přibývajícím počtem dětí v domácnosti se totiž zvyšuje i riziko ohrožení chudobou, a jedná se tak o zcela racionální úvahu budoucích rodičů.

*Obrázek 18: Osoby ohrožené chudobou ve vybraných typech domácností v České republice v roce 2016*

domácnosti bez dětí

Pozn.: Graf zobrazuje podíl osob v příslušném typu domácnosti s příjmem nižším než 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu.

Zdroj: Životní podmínky (ČSÚ), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

Alternativní pohled na příjmovou situaci domácností nabízí obrázek 19, který znázorňuje míru **materiální deprivace**. Stejně jako v předchozím případě jsou **nejvíce ohroženy domácnosti rodičů – samoživitelů**, u nichž je podíl materiálně deprivovaných osob více než trojnásobný ve srovnání s bezdětnými domácnostmi. S ohledem na alarmující příjmovou situaci těchto domácností bude problematice rodičů – samoživitelů věnována samostatná 4. kapitola.

*Obrázek 19: Podíl materiálně deprivovaných osob ve vybraných typech domácností v České republice v roce 2016*

domácnosti bez dětí

Pozn.: Graf zobrazuje podíl osob v příslušném typu domácnosti, které si nemohly dovolit 3 a více položek z vybraných 9 indikátorů materiální deprivace.

Zdroj: Životní podmínky (ČSÚ), vlastní výpočty. Data platná k 1. 9. 2017.

### Nepřímé náklady rodičovství

Rodičovství je spojeno nejen s poklesem příjmu připadajícího na člena domácnosti, ale i s nepřímými náklady. Nepřímé náklady spojené s rodičovstvím odpovídají nákladům ušlé příležitosti nulové varianty. Jinými slovy jsou **nepřímé náklady** tvořeny **částí výdělku, o který rodiče přijdou v souvislosti s rodičovstvím**. Podle McDonalda (2002) **nepřímé náklady klesají**, pokud společenská organizace **umožňuje sladit rodinný a pracovní život**. Tento efekt částečně vysvětluje i skutečnost, proč mají **země s vyšší mírou participace matek relativně vysokou porodnost**, zatímco země s nízkou participací matek se vyznačují i nízkou porodností (Coleman, 1998). **Nepřímé náklady** jsou podle McDonalda (2002) **klíčové při rozhodování o tom, zda žena bude mít první dítě**. Při rozhodování o dalších dětech již nehrají nepřímé náklady tak zásadní roli a rozhodování je koncentrováno spíše na náklady přímé. Chapman a kol. (1999) potvrzují na příkladu Austrálie, že míru porodnosti lze udržet u prvorodiček na vysoké úrovni díky opatřením, která usnadní těmto prvorodičkám zůstat součástí pracovní síly, a snížují tak podíl příjmu, o který by kvůli mateřství přišly (tj. snižují podíl ušlého příjmu).

V českých podmínkách je problematice nepřímých nákladů věnována minimální pozornost, přestože se jedná o jeden z klíčových faktorů při rozhodování o tom, zda bude mít žena dítě či nikoli. Nepřímé náklady jsou zcela logicky **vyšší v zemích**, kde je **trh práce rigidní** a neumožňuje rodičům z různých důvodů snadný návrat na trh práce. Do této skupiny bychom mohli na základě výše uvedeného zařadit i český trh práce.

Nepřímé náklady spojené s rodičovstvím jsou však v dlouhodobém horizontu mnohem vyšší. Velkou roli v tom hraje nejen samotná úroveň odměňování zaměstnanců – rodičů, ale i vývoj jejich mezd ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Ani skupina zaměstnaných rodičů však není homogenní – velkou roli totiž hraje to, který z rodičů zajišťuje větší část péče o děti, a to se všemi důsledky v pracovním životě (vyšší absence v práci, kratší pracovní doba, nižší absolutní výdělek atd.). Výpočty z Informačního systému o průměrném výdělku ukazují, že se **20‑40leté ženy vrací po minimálně 2leté absenci do svého zaměstnání s nižším nárůstem výdělku než muži** ve stejné situaci (viz Box 1).

*Box 1:* ***S jakou mzdou se vrací zaměstnanci do svého zaměstnání po delší absenci?***

V České republice neexistuje v současné době datový zdroj, který by umožňoval kvantifikovat v rámci celé zaměstnanecké populace rozdíly v úrovni odměňování mezi zaměstnanci‑rodiči a dalšími zaměstnanci. Strukturální mzdová statistika v České republice představovaná **Informačním systémem o průměrném výdělku** (ISPV) umožňuje pomocí pokročilých matematicko-statistických metod sledovat **vývoj mezd jednotlivých zaměstnanců v čase**, nicméně v rámci tohoto šetření nejsou přímo zjišťovány údaje týkající se rodičovství (počet dětí, jejich věk apod.). ISPV však umožňuje kvantifikovat úroveň mezd vybraných skupin zaměstnanců alternativním způsobem, a proto budou níže uvedeny výsledky pilotní analýzy.

Pro účely této studie byl vytvořen panel ekonomických subjektů a potažmo i zaměstnanců pro období 2002‑2016. Do tohoto panelu byla zahrnuta celá zaměstnanecká populace, tj. zaměstnanci mzdové a platové sféry bez ohledu na velikost ekonomického subjektu. Ekonomické subjekty byly v čase spojeny pomocí jedinečného identifikátoru (identifikačního čísla ekonomického subjektu, IČ). Zaměstnanci byli v čase spojeni pomocí identifikačního čísla zaměstnance (pokud bylo k dispozici a zároveň bylo stabilní v čase), nebo na základě znaků sledovaných v ISPV (věk, pohlaví, vzdělání, kód zaměstnání apod.). V rámci panelu byli sledovány pouze 20‑40leté osoby, u nichž na základě dostupných demografických údajů předpokládáme nejvyšší fluktuaci spojenou s rodičovstvím. Z takto vytvořeného panelu byly **primárně sledovány osoby, které se v roce 2016 vrátily po minimálně 2leté absenci** na své pracovní místo. U těchto osob byla kvantifikována hrubá měsíční mzda v roce 2016 (tj. v roce jejich návratu na pracovní místo) a v roce jejich dočasného odchodu z pracovního místa. Výsledky pilotního propočtu z ISPV ukazuje následující obrázek.

*Obrázek 20: Průměrná hrubá měsíční mzda 20‑40letých zaměstnanců v době dočasného odchodu z pracovního místa a po minimálně 2leté absenci podle pohlaví*

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Z grafu je patrné, že v rámci sledované skupiny zaměstnanců byli **muži ohodnoceni vyšší průměrnou mzdou, a to jak před dlouhodobou absencí, tak po ní**. Tento výsledek je však v souladu se mzdovým rozdělením v celé České republice a je ovlivněn řadou faktorů, které s délkou absence nesouvisí (např. rozdílnou strukturou podle vykonávaného zaměstnání). Pokud se však u jednotlivých pohlaví podíváme blíže na relativní změnu průměrné mzdy před a po minimálně dvouleté absenci, vidíme, že **muži se vrátili v roce 2016 na své pracovní místo se mzdou o 20 % vyšší ve srovnání se mzdou v době dočasného odchodu**. **U žen** se úroveň mezd zvýšila **průměrně o 14 %**, tj. o 6 p.b. méně ve srovnání s muži. Tento výsledek však může být do velké míry ovlivněn důvody, které se za dlouhodobou absencí skrývají. Konkrétní důvody nejsou v rámci ISPV sledovány, ale na základě výše uvedených informací se můžeme domnívat, že ženy v tomto věku absentují především z důvodů rodičovství, zatímco muži z jiných důvodů (např. odborné stáže). Velkou roli v tomto ohledu hraje i samotná délka absence – muži sledovaní v rámci panelu totiž vykazovali v průměru kratší absenci (4,1 roku) ve srovnání se ženami (4,4 roku).

Výsledky pilotního propočtu naznačují, že se dlouhodobá absence na pracovišti projevuje negativním způsobem především u žen. Vzhledem ke zvolené věkové skupině 20‑40letých zaměstnanců se můžeme domnívat, že **nepřímé náklady spojené s rodičovstvím přetrvávají i po návratu na trh práce**, a to především u žen. V rámci pilotní analýzy však bylo identifikováno několik problematických oblastí, které by bylo vhodné vyřešit. Po eliminaci níže uvedených problémů budou výsledky vypovídat o situaci zaměstnanců s dlouhodobou absencí, aniž by byla jejich vypovídací hodnota snížena nežádoucím šumem. V souvislosti se sledovanou problematikou bude nutné vyřešit následující dílčí problémy:

* identifikace chybných hodnot a jejich odlišení od hodnot chybějících (z důvodů non-response či chyb a opomenutí),
* identifikace důvodů dlouhodobé absence u mužů (muži vykazují rovněž dlouhodobou absenci a je nutné tento šum – např. stáž – odstranit např. s využitím údajů o vývoji mezd či dodatečných datových zdrojů),
* alternativní očištění panelu podle obvyklé délky rodičovské dovolené (např. 3, 6 a 9 let), což může přispět i k odstranění výše uvedeného problému souvisejícího s identifikací důvodů absence u mužů,
* propojení výsledků s dalšími datovými zdroji (demografický vývoj vč. vývoje porodnosti, ekonomický status apod.),
* podrobná analýza struktury a počtů mužů a žen v celé populaci a v panelu,
* podrobná analýza propojení záznamů jak na úrovni ekonomických subjektů (problém předchůdců a následníků), tak na úrovni zaměstnanců (např. korektní identifikace změn v úrovni vzdělání vzhledem k odpovídající době studia).

# Rizika spojená s návratem na trh práce po rodičovské dovolené

V ČR má péče o malé děti více negativní vliv na zaměstnanost žen než jinde v Evropě. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen bez dětí a žen s dětmi do šesti let je v ČR dlouhodobě jeden z nejvyšších v Evropě a přesahuje 32 procentních bodů (Evropská komise, 2015). Zatímco zaměstnanost matek předškolních dětí je v ČR v evropském srovnání podprůměrná, zaměstnanost matek školních dětí naopak průměr v EU převyšuje.[[8]](#footnote-8) **ČR** se vyznačuje **specifickým modelem zaměstnanosti žen**. Ten spočívá v **dlouhém období ekonomické neaktivity matek a nevracením se do zaměstnání mezi porody jednotlivých dětí** (Hašková, 2011a). Mezinárodní studie ukazují, že placená rodičovská dovolená má pozitivní efekt na zaměstnanost žen, ale pouze tehdy, není-li přerušení výdělečné činnosti dlouhé (Thévenon a Solaz, 2013). Dlouhodobé příspěvky na poskytování péče rodinným příslušníkům, doprovázené malými investicemi do služeb péče, naopak zaměstnanost matek snižují (Morgan a Zippel, 2003). **ČR kombinuje dlouhý rodičovský příspěvek s nedostatkem služeb péče o předškolní děti**, což se promítá do **jedné z nejnižších zaměstnaností matek předškolních dětí v Evropě**.

## Délka rodičovské dovolené

Více než 4/5 matek s dítětem mladším tří let a zhruba polovina matek s nejmladším dítětem ve věku 3-5 let zůstávala v letech 2000–2010 v domácnosti nebo vykonávala pouze občasné práce (Hašková, 2011a). V souvislosti se změnami rodičovského příspěvku směrem k vyšší flexibilitě jeho čerpání se v posledních letech míra zaměstnanosti matek předškolních dětí zvyšuje, a to zejména mezi těmi, jejichž nejmladší dítě je ve věku 3-5 let (viz druhou kapitolu). Pro ČR je typické, že se **matky nevrací na trh práce mezi porody dětí**. K řetězení rodičovských dovolených docházelo, v souvislosti se změnami v nastavení rodičovského (dříve mateřského) příspěvku, se zvyšující se tendencí již před rokem 1989 (Hašková, 2011a). Naopak **otcové malých dětí odpracují na českém trhu práce v evropském srovnání jeden z nejvyšších počtů hodin týdně** (Fahlén, 2015). Zároveň patří k nejvíce nespokojeným skupinám s počtem odpracovaných hodin (Hora, 2009).

V roce 2015 čerpaly dle MPSV **rodičovský příspěvek** 3/5 rodičů v délce 25–36 měsíců, ¼ rodičů déle než tři roky a 15 % rodičů do 24 měsíců. Podle odpovědí matek je délka čerpání příspěvku podmíněna do značné míry institucionálně: mateřské školy přijímají děti zpravidla od tří let, ochrana pracovního místa trvá do tří let. **Dvouletou variantu volily nejčastěji vysokoškolačky** a **čtyřletou matky se základním vzděláním**. U nich se vedle přání pečovat o dítě projevil i strach z nezaměstnanosti a často i fakt, že na kratší variantu neměly nárok z důvodu předchozích nízkých příjmů (Hašková, 2011a).

## Zvýšené riziko nezaměstnanosti

Ke svému zaměstnavateli se vrací v ČR po rodičovské dovolené v mezinárodním srovnání nízký podíl matek (Riedmann, 2006). Studie Bičákové a Kalíškové (2015) navíc ukázala, že se téměř 30 % žen s dvouletými a 60 % žen s tříletými dětmi stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené, a kromě toho se mnoho žen stává nezaměstnanými také po kratším období zaměstnanosti. Převážná **většina nezaměstnaných žen s 5-7letým dítětem** je navíc **nezaměstnaná déle než jeden rok** (ibid.), což může mít vážné důsledky pro ekonomické zajištění rodin, a skrze souvislosti mezi dlouhodobou nezaměstnaností, chudobou a deprivací, i vážné sociální důsledky.

## Krátkodobé práce

Mezi výdělečně činnými **matkami předškolních a mladších školních dětí** je statisticky významně **vyšší podíl pracujících na termínované pracovní smlouvy a dohody o provedení práce/ o pracovní činnosti** než mezi ostatními výdělečně činnými ženami (Hašková, 2011a; Hašková a Dudová, 2017). Tyto občasné a dočasné režimy práce bývají hůře placené a neposkytují stabilitu a jistotu příjmu. Zatímco jsou v české populaci vysoce zastoupené zejména mezi manuálně pracujícími lidmi s nízkou kvalifikací, lidmi se zhoršeným zdravotním stavem a doposud krátkou zkušeností na trhu práce, mezi matkami dětí předškolního a mladšího školního věku se **ve zvýšené** (ale regionálně diferencované) **míře** vyskytují **napříč vzdělanostními i věkovými skupinami** (ibid.).

Nejen ekonomická neaktivita a nezaměstnanost, ale i krátkodobé práce mohou mít **negativní vliv na ekonomickou a sociální situaci rodin**. Matky pracující na termínované pracovní smlouvy či dohody hodnotí životní úroveň své domácnosti statisticky významně hůře než matky pracující se smlouvou na dobu neurčitou. Tyto ženy také častěji pracují na zkrácené úvazky, jako řadové zaměstnankyně, a vydělávají méně (ibid.).

## Snížené příjmy

Dlouhé přerušení výdělečné činnosti matek implikuje nejen zvýšené riziko nezaměstnanosti a krátkodobých prací, ale také nenávratné snížení budoucích příjmů z výdělečné činnosti. Studie Pytlíkové (2015) uvádí, že **každý rok navíc, který matka nepracuje, sníží úroveň jejích budoucích výdělků o 1 %**. Dlouhodobé odchody žen z trhu práce mají negativní dopad na jejich následné postavení na trhu práce a přispívají k rozdílu ve mzdách žen a mužů, který je na úrovni 22 % jedním z nejvyšších v Evropě.[[9]](#footnote-9) Ve stáří se pak odrážejí v nízké úrovni jejich důchodů a v souvislosti s vysokou rozvodovostí v ČR i v chudobě dětí, vyrůstajících v rodinách sólo matek (viz 4. a 5. kapitola této studie).

## Bariéry pro výdělečnou činnost matek v rodinné politice

V souvislosti s nízkou zaměstnaností matek předškolních dětí odkazují odborné studie nejčastěji na bariéry, plynoucí z nedostupnosti kvalitních služeb předškolního vzdělávání a péče o děti. Diskutovány jsou také dopady dalších aspektů rodinné politiky, včetně daňových slev a dlouhé rodičovské dovolené, kterou čerpají téměř výhradně matky.

V ČR absentují služby předškolního vzdělávání a péče zejména pro děti mladší tří let, ale regionálně i pro děti starší. V evropském srovnání je ČR zemí s jednou z nejnižších dostupností těchto služeb pro malé děti.[[10]](#footnote-10) V rodinách, v nichž byli s malým dítětem výdělečně činní oba rodiče, došlo v ČR v novém tisíciletí, a v menší míře již v průběhu 90. let, nejen k **poklesu využívání služeb péče o předškolní, ale i mladší školní děti**. To reflektuje i **nižší dostupnost školních družin**. Zároveň se mezi dvoupříjmovými rodinami zvýšil podíl těch, které spoléhaly na pomoc prarodičů, případně péči zajišťovali svépomocí, ačkoliv práce na částečný úvazek, z domova nebo možnost zaměstnanců spoluurčovat dobu práce zůstává v ČR omezená (viz níže). Zřejmě z finančních důvodů méně často, ale s narůstající tendencí, využívají rodiče v případě dětí mladších tří let i placené hlídání (Hašková, 2011a).

V ČR je **rodičovský příspěvek čerpán relativně dlouhou dobu na relativně nízké úrovni**. Umožnění rychlejšího čerpání příspěvku a rozšíření okruhu rodičů, kteří mohou rychlejší čerpání volit, které přináší novela zákona o státní sociální podpoře z roku 2017, může urychlit návrat matek na trh práce, pokud budou dostupné služby péče o děti. Dřívější návrat však bude i nadále omezen přetrvávajícím limitem na využívání služeb péče v době pobírání příspěvku a předchozím příjmem rodičů.

|  |
| --- |
| **Doporučení:****Zrušení limitu na využívání služeb péče o děti v době pobírání rodičovského příspěvku**Fakt, že se nepodařilo v roce 2017 v novele zákona o státní sociální podpoře prosadit úplné **zrušení limitu 46 hodin na využívání služeb péče o děti do dvou let pro ty, kteří pobírají rodičovský příspěvek**, bude i nadále brzdit návrat matek na trh práce. Pokud bude zachován stávající charakter rodičovského příspěvku, je důležité tento limit pro ekonomicky aktivní rodiče zrušit. |

K nízké účasti vdaných matek malých dětí na trhu práce a k jejich zapojování do občasné výdělečné činnosti, přispívá i daňová sleva „na vyživovanou manželku/ manžele.“ Jde totiž o slevu pro sezdané páry, ve kterých je živitel (jehož příjem se daňovou slevou navyšuje) a manžel/ka, která buď žádný příjem z výdělečné činnosti nemá, nebo jen nízký, odpovídající občasným přivýdělkům (do 68 tisíc Kč).

|  |
| --- |
| **Doporučení:****Zrušení nebo transformace opatření, která zvýhodňují manželské páry, pokud jeden z partnerů není výdělečně činný nebo jeho příjem zůstává nízký**, odpovídající pouze občasným výdělkůmPro podporu návratu matek na trh práce v podobě plnohodnotných, nikoliv občasných a potenciálně prekérních pracovních režimů (viz níže), je vhodné **transformovat daňovou slevu na „vyživovanou manželku/ manžele“ buď do a) přímé podpory rodin s dětmi** (a případně jinými závislými členy) **bez podmínek manželství a nízkého či žádného výdělku jednoho z partnerů, nebo do b) daňové slevy či bonusu pro méně vydělávajícího rodiče z dvoupříjmových rodin se závislými dětmi** (a případně jinými závislými členy) **bez podmínky manželství. Aby nedocházelo k relativnímu znevýhodnění sólo rodičů, nárok na uplatnění takové slevy či bonusu by měli mít pak i pracující sólo rodiče**. |

## Pracovní doba a režimy práce

Specifickému modelu zaměstnanosti žen v ČR přispívá i dlouhá pracovní doba a nemožnost zaměstnance ovlivňovat její rozložení a místo výkonu práce. Vysoký počet odpracovaných hodin nacházíme nejen mezi zaměstnanými muži (42,1 hodin týdně v ČR oproti 40,3 hodinám v EU27), ale i ženami (38,5 oproti 33,5 hodinám týdně v EU27) (Eurostat, 2014). Kromě toho, tři čtvrtiny zaměstnaných v ČR mají pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem bez možnosti ji ovlivňovat (Hašková a Kyzlinková, 2016). Vliv na rozvrh pracovní doby mají navíc méně zaměstnanci ve veřejném sektoru, který je typický pro ženy. V něm pracuje v režimu pracovní doby plně stanovené zaměstnavatelem 81 % zaměstnanců (ibid.). A nejen, že je v ČR tato **časová flexibilita méně dostupná** ve srovnání se zeměmi na sever a západ od našich hranic. Ve srovnání s evropským průměrem se zaměstnanci v ČR musejí naopak častěji **podřídit různým pracovním režimům z provozních důvodů**, jako je **práce na směny, noční práce a nepravidelná pracovní doba** (Kyzlinková a Dokulilová, 2007). Tyto okolnosti mohou negativně ovlivňovat možnosti zaměstnanců kombinovat zaměstnání s péčí o děti, a **přispívat tak k dlouhým absencím matek na trhu práce**.

Podle výzkumu *Životní a pracovní dráhy 2010* pracovala v roce 2010 na částečný úvazek mezi výdělečně činnými rodiči s dítětem mladším sedmi let čtvrtina matek (1 % otců), méně než desetina matek a otců (spolu)určovala dobu své práce, a 5 % matek (1 % otců) pracovalo (částečně) z domova. Výzkum *Péče 2013* potvrdil, že zaměstnané matky s předškolními dětmi nežádají zaměstnavatele o zkrácení (méně než čtvrtina) nebo flexibilní uspořádání (pětina) pracovní doby tak často, jak je tomu v mnohých dalších státech Evropy, kde je zaměstnanost matek předškolních dětí vyšší (Hašková a Kyzlinková, 2016). Podle Plasové (2012) je v ČR **vyjednávání o úpravách pracovní doby a místa práce obtížné**, protože pro něj zpravidla **neexistuje** na úrovni organizace **formální opora**. Podle Formánkové a Křížkové (2009) má pak takové vyjednávání povahu individuálních dohod, v nichž hraje rozhodující roli představa zaměstnavatele o nákladech a přínosech takové dohody. Výsledek se pak může u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci jednoho podniku i pozice diametrálně lišit. K obdobnému závěru vedly také výzkumy mezi zaměstnavateli z roku 2011, které ukázaly, že většina zaměstnavatelů v ČR nemá žádná interní pravidla, která by upravovala implementaci těchto pracovních režimů, i když větší organizace ve veřejném sektoru a zahraniční firmy na tom jsou lépe (Hašková a Kyzlinková, 2016).

|  |
| --- |
| **Doporučení:****Zvýšení dostupnosti flexibilních a pracovní jistotu nesnižujících režimů práce na žádost zaměstnanců**, a to z hlediska **místa** práce (práce z domova a teleworking), **času** (např. pružná pracovní doba) i celkové **pracovní kapacity** (zkrácené úvazky)Zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 15 let (a další závislé osoby), o zkrácený úvazek nebo jinou úpravu pracovní doby, ale pouze tehdy, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V daném ohledu by bylo vhodné doplnit do zákoníku práce ustanovení, které by stanovovalo **povinnost zaměstnavatele sdělit písemně zaměstnanci či zaměstnankyni vážné provozní důvody, pro které neumožnil požadovanou úpravu pracovní doby.** Zároveň by bylo vhodné **rozšířit** dané ustanovení **o povinnost zaměstnavatele vyhovět** za stejných podmínek **i žádosti o úpravu místa výkonu práce.** Usilovat by bylo vhodné také o **specifikaci vážných provozních důvodů a poskytnutí větší opory pro vyjednávání o flexibilních (a zároveň pracovní jistotu nesnižujících) režimech práce** na žádost zaměstnanců **v kolektivních smlouvách**.  |

## Jak se matky rozhodují?

Kvalitativní výzkum pomáhá pochopit, jak se matky o návratu na trh práce rozhodují, a přibližuje sociální mechanismy a procesy, které vedou matky k prodloužené ekonomické neaktivitě, nezaměstnanosti a občasné výdělečné činnosti, která může nabývat i charakteru prekérní práce. Následující část studie vychází ze sekundární analýzy třech tříhodinových skupinových rozhovorů s 19 matkami dětí předškolního a mladšího školního věku z roku 2015 na téma mateřství a nejisté práce, a 52 hloubkových rozhovorů s matkami malých dětí z let 2009 a 2013, zaměřených na životní dráhy matek. Výpovědi matek ukazují, že v rozhodování se o tom, kdy a jak se vrátí na trh práce, se střetávají argumenty pro a proti návratu, jejichž výsledkem může být i jen občasná výdělečná činnost. Ta je matkami vždy chápána jako dočasná a v dlouhodobém horizontu vítána nebývá.

**Argumenty ve prospěch návratu** **k výdělečné činnosti** zahrnují vedle potřeby zlepšení finanční situace rodiny a obav ze ztráty zaměstnání, ukončení platnosti ověření o způsobilosti k výkonu práce (v případě některých profesí) či ztráty klientely (v případě podnikání), také obavy ze ztráty nabytých pracovních dovedností a znalostí. Kromě toho se některé matky cítí v domácnosti izolované a zaměstnání vnímají jako (jeden ze) zdroj(ů) seberealizace, společenského uznání i rovnosti v partnerství. S tím souvisí i motivace k zajištění vlastního příjmu, jelikož dělba peněz a rozhodování o jejich alokaci nemusí být mezi partnery bez problémů.

**Argumenty ve prospěch prodlužování ekonomické neaktivity** matek zahrnují přesvědčení o nezbytnosti celodenní péče matky o dítě do jeho tří až čtyř let pro zdravý vývoj dítěte a seberealizaci některých žen skrze péči o děti. Všechny dotazované matky ale poukazovaly také na bariéry návratu do zaměstnání. A to v podobě podmínek na pracovišti nebo na trhu práce obecně (zejména v **nedostupnosti požadované pracovní flexibility**), v **nedostupnosti služeb péče o děti**, a také nízkých příjmů matek ze zaměstnání v relaci k nákladům na služby péče o dítě a ke **ztrátě daňového odpočtu manžela** v případě jejich pravidelného výdělku.

Níže budou ilustrovány dva mechanismy, které přispívají k vykonávání občasných prací u matek.

## Mezigenerační výpomoc nenahrazuje služby péče

Mezigenerační výpomoc s péčí o děti je v ČR vítána, ale není zpravidla vnímána jako dlouhodobě využitelná náhrada služeb péče o děti. Zejména tehdy ne, když jsou prarodiče ještě ekonomicky aktivní nebo naopak příliš staří. Výpomoc babiček tak umožňuje matkám spíše občasnou práci než stálý zaměstnanecký poměr. Návrat ke stálému zaměstnání bývá spojován spíše se službami péče o děti. Například lékařka Renata svou občasnou výdělečnou činnost mimo svůj obor zdůvodňuje potřebou financí, ale zároveň jen nepravidelnými možnostmi hlídání dítěte ze strany svých stále ještě pracujících rodičů:

*„(…) já si totiž netroufám pracovat vyloženě na zaměstnanecký úvazek (…) když bych se měla s hlídáním spoléhat jenom na babičky. (…) se to vyřeší, až bude nějaká školka.“* (Renata, 27 let, VŠ, 1 dítě – 3 roky)

Vyučené Tamaře sice mezigenerační výpomoc pomohla k návratu do zaměstnání, když její tříleté dítě nebylo přijato do mateřské školy, věk prababičky, která s péčí o dítě vypomáhala, však signalizoval, že se jednalo o nouzové řešení. A zároveň signalizoval nový závazek péče, kterému bude Tamara v blízké budoucnosti vystavena.

|  |
| --- |
| **Doporučení:****Zajištění místní a finanční dostupnosti kvalitních služeb předškolního vzdělávání a péče o malé a předškolní děti, i kvalitních služeb mimoškolní péče o mladší školní děti**Vzhledem k tomu, že jsou služby předškolního vzdělávání a péče o malé, předškolní a mladší školní děti v současné době v kompetenci tří ministerstev, MŠMT, MPSV a MPO, a finančně se na jejich provozu podílí také místní správa/samospráva, je nezbytné **zajistit efektivní koordinaci** všech jmenovaných **aktérů** nebo jejich počet pro účely této agendy snížit. Zároveň je nutné **redukovat faktory, které** je **od zajištění dostupnosti a kvality těchto služeb** **demotivují**. Podle studie Kalíškové a kol. (2016) představuje jedno dodatečné místo ve školce, i za konzervativních předpokladů, pro veřejné rozpočty pozitivní přínos. Jestliže je rychlejší návrat matek na trh práce pro stát ekonomicky výhodný zejména díky odvodům na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, ale také přímým i nepřímým daním rodičů, **měl by náklady na tyto služby nést zejména stát**, nikoliv místní správa. A vzhledem k tomu, že tyto služby přispívají i k prevenci sociálního vyloučení a chudoby dětí ze znevýhodněných prostředí, **musí být** **náklady rodičů** na ně **velmi nízké** (Gambaro a kol., 2014).Pro lepší plánování a dřívější návrat matek na trh práce je vhodné **zavést právní nárok na místo v předškolním zařízení pro každé dítě od určitého věku.** K tomuto opatření přistupuje stále více evropských států. Důležité je také, aby mohl být tento nárok uplatněn bez ohledu na to, v jakém měsíci se dítě narodilo. Inspirovat se lze v daném ohledu např. v Německu. V ČR budou od roku 2020 přednostně přijímány do mateřských škol i děti dvouleté, nejen starší. U tohoto přednostního přijímání zůstala zachována vazba věku dítěte k počátku školního roku. Dítě narozené na podzim tak bude mít, na rozdíl od dítěte narozeného v létě, „právo na přednostní přijetí“ *de facto* o rok později. Navíc toto „právo na přednostní přijetí“ není spojeno s žádnými sankcemi ani kompenzacemi pro případ, že dítě nebude přijato. Plánování návratu na trh práce tak zůstává v ČR problematické. Pro zlepšení možnosti návrat na trh práce reálně plánovat je tedy vhodné jednak zavedení právního nároku, a jednak **nevázání věku dítěte u právního nároku na začátek školního roku**.Kromě zajištění místní a finanční dostupnosti služeb předškolního vzdělávání a péče je nutné zajistit jejich kvalitu. Kvalitní služby tohoto typu mají potenciál děti rozvíjet a připravovat na další vzdělávání, což se nejvíce zhodnocuje u dětí ze znevýhodněných prostředí. Za tímto účelem je nutné **stanovit** **(a následně implementovat) minimální standardy péče pro všechny provozovatele a typy těchto služeb**. V některých státech poskytují služby péče o děti také zaměstnavatelé. V ČR byl **pro podporu dostupnosti** **služeb péče o děti od jednoho roku**, a pro usnadnění poskytování těchto služeb mimo jiné i zaměstnavateli, schválen zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě **v dětské skupině**. Na realizaci dětských skupin je možné čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu. Pokud mají být zachovány tyto služby i do budoucna, mělo by dojít k zajištění jejich **financování prostřednictvím národního dotačního titulu**. Pro dostupnost služeb péče je ale potřeba vnímat podnikové služby pouze jako doplňkové. |

## Specializace rolí

Ve dvourodičovských rodinách dochází po porodu dítěte zpravidla k posilování specializace genderových rolí. Žena se zaměří na péči o dítě a z muže se stává hlavní živitel rodiny. Zaměstnavatelé s časovou disponibilitou otců počítají. Návrat matek na trh práce je následně přizpůsobován nejen s ohledem na děti, ale také na výdělečnou činnost partnera, jehož příjem se stal pro rodinu tím hlavním. **Specializace rolí** **může přispívat k** závislosti matek na partnerovi, sníženému pracovnímu sebevědomí, akceptaci pouze občasného výdělku a **nerovnému postavení na trhu práce, v partnerství i společnosti**. Častý požadavek matek (nikoliv otců) na získání práce s flexibilní či zkrácenou pracovní dobou specializaci rolí odráží. Nedostupnost těchto pracovních režimů je vede k výkonu občasných prací, které nahlížejí jako dočasnou strategii, východisko z nouze nebo past (viz níže), a případně k drobnému sebezaměstnávání, kterému se věnuje specificky 5. kapitola v této studii.

Ačkoliv ani Anna, ani její partner neměli před jejím těhotenstvím trvalý pracovní poměr, s rodičovstvím se stal z jejího partnera hlavní živitel, což vede Annu ke zvažování svého návratu na trh práce s ohledem na tuto jeho pozici:

*„(…) moje představy byly, že to bude víc rovnocenný (…) běžný je, že pracuje i o víkendech, pracuje do noci (…) jestli to takhle bude do budoucna fungovat, tak se asi (…) rozhodnu jenom občas někde pracovat a nemít vyloženě stálý zaměstnanecký poměr.“* (Anna, 26, SŠ, 2 děti – 3 a 1 rok)

Jestliže spočívá péče jen na matkách, zdá se přijetí závazku stálého zaměstnání v době, kdy již výdělečnou činnost vyhledávají, často nepřijatelné. Orientace matek na méně časově náročné práce a občasné výdělky ovšem přináší negativa ve smyslu nízkého finančního ohodnocení a horší vyjednávací pozice na trhu práce i v rodině:

„*Vrátit jsem se mohla, ale na plný úvazek, což bylo do pěti hodin, a to nejde. (…) on se bál, že při své pracovní vytíženosti ještě ho budu obtěžovat nějakýma dětma. (…) Tak jsem si udělala kurs pracovníka v sociálních službách. (…) když si spočítám můj výdělek a od toho odečtu zdravotní a sociální, plus jízdné, tak to je úplně jako kapesný, to mi přijde urážející (…).“* (Světlana, 34 let, SŠ, 2 děti – 4 a 6 let)

*„Mé sebevědomí jde strašně dolů (…) Před tím jsme si byli jakoby rovnocenní. (…) Když jsem začala s tou malou dcerkou pracovat, ale z domova, tak si manžel neuvědomoval, že já pracuju. (…) já pracuju, jestli sis nevšimla. Ale já říkám, já taky pracuju, tady mi leží počítač. (…) (manžel) je mnoho času mimo republiku, proto já nemůžu říct, že budu v 7.00 v práci.“* (Zoe, 42 let, VŠ, 2 děti – 3 a 5 let)

*„Já jsem máma od třech dětí (…) celou dobu jsem s nimi byla doma, pracuji akorát nárazově, opustila jsem velice lukrativní a finančně zajímavou práci, která mě bavila. (…) Plán byl se zabezpečit na dobu mateřský a rodičovský, s tím, že během té doby budu pracovat, abych něco dělala, protože mě ta práce bavila, no ale najednou se může stát, že někomu se změní obchodní politika a personální politika a najednou zůstanete doma. (…) Pracuji, ale nárazově a vůbec by mě to neuživilo, to je pár tisíc měsíčně. (…) Mně dělalo dobře, že jsem vydělala hodně peněz, a najednou jsem byla v pozici, kdy jsem říkala manželovi (…) pošli mi něco ze svého účtu. (…) Chtěla bych práci na částečný úvazek, maximálně na sedm hodin denně, abych to ráno stíhala vodit je do školky, do školy a pak se pro ně případně vracet. (…) mi vadí to, jak se najednou člověk cítí méněcenný.“* (Barbora, 38 let, VŠ, 3 děti – 3, 6 a 9 let)

I když je **občasná práce** popisována jako strategie na přechodnou dobu, nelze pominout **kontext**, ve kterém se matky rozhodují. **Limitovaná dostupnost služeb péče o děti** (geograficky, finančně, institucionálně – limit pro využívání služeb předškolního vzdělávání a péče při pobírání rodičovského příspěvku) nahrazovaná občasnou výpomocí prarodičů nebo zajišťovaná pouze rodiči, **daňové slevy na ekonomicky neaktivní** (nebo jen málo vydělávající) **manželku** (manžela), **nedostatek flexibilních pracovních režimů** (časově, místně a z hlediska pracovní kapacity) i specializace rolí po narození dětí: tyto všechny faktory podporují setrvání matky mimo stálé zaměstnání s pouze občasnými výdělky. Vliv mají také normy „intenzivního mateřství“ (viz první kapitolu v této studii) a **„psychologická smlouva“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, označující vzájemná očekávání, spojená s jejich rolemi (Guest, 2004). Ta může být i v protikladu s formálními pravidly, a přesto má reálný vliv na jednání. V kontextu ČR vysvětluje např. přistupování matek na rozvázání pracovního poměru dohodou a nevracení se na trh práce, pokud by to mělo být pouze na krátkou dobu mezi porody.

|  |
| --- |
| **Doporučení:****Podpora rovnoměrnější distribuce péče mezi oba rodiče**V současné době je sice zákonem umožněno střídání rodičů na rodičovské dovolené, muže však od čerpání rodičovského příspěvku odrazuje mimo jiné finanční nevýhodnost, a tvoří tak dlouhodobě méně než 2 % ze všech, kteří čerpají rodičovský příspěvek. Novela zákona o státní sociální podpoře z roku 2017 sice umožní rychlejší čerpání příspěvku, to však k podstatnému zvýšení účasti otců na péči, samo o sobě, nepovede. Zkušenosti z jiných zemí ukazují, že efektivní je v daném ohledu až zavedení **nepřenositelného práva každého z rodičů na čerpání placené rodičovské dovolené**, a to buď formou kvót nebo bonusů v rámci rodičovské dovolené. Stále větší počet zemí proto k tomuto opatření přistupuje.[[11]](#footnote-11) Účinné opatření na podporu účasti otců na péči nezbytně zahrnuje **nepřenositelnost nároku** na jinou osobu a **přiměřenou náhradu ušlé mzdy** pečující/ho. Obdobně i Evropský parlament a Rada o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob předložila v dubnu 2017 návrh evropské směrnice, která obsahuje i nepřenositelnost nároku na čtyři měsíce flexibilního čerpání rodičovské dovolené pro každého z rodičů, s náhradou mzdy na úrovni nemocenského pojištění.[[12]](#footnote-12) Podobně obsahuje i Koncepce rodinné politiky, připravovaná v ČR v letech 2015-2017, zavedení tzv. „střídacího bonusu.“ Rovnoměrnější dělba pečovatelských povinností mezi oba rodiče nevede pouze k redukci bariér pro účast matek na trhu práce a k ekonomicky efektivnějšímu využití jejich lidského kapitálu. V případě žen i mužů má takové opatření potenciál zvyšovat jejich reálné možnosti dosahování rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Na rovnoměrnější distribuci péče o děti mezi oba rodiče by měla mít pozitivní efekt nepřímo i **opatření na snižování genderového mzdového rozdílu.**  |

## Odlišnosti ve vnímání občasných výdělků

V analyzovaných výpovědích se matky pohybovaly na kontinuu od chápání občasných výdělků jako optimální **strategie na přechodnou dobu**, přes její vnímání jako dočasného **východiska z nouze**, kdy se jiné možnosti nenabízejí nebo je nemohou přijmout, až po pocity **uvíznutí v pasti prekérní práce**. Prekaritu občasných prací pociťovaly nejčastěji ty ženy, pro které byl jejich příjem nezbytný pro zajištění rodiny. Důležitou roli hrála také doba, po kterou nemohly nalézt stálé zaměstnání. Ta se prodlužovala zejména u žen s více typy znevýhodnění (např. nízká kvalifikace a vyšší věk v důsledku péče o více závislých osob).

Výpověď Jany ilustruje změnu ve vnímání občasných prací v průběhu života tak, jak ji rekonstruovala, ale také výše zmíněné kvalitativní aspekty vztahů mezi matkami a zaměstnavateli. Občasné práce byly pro Janu nejdříve strategií, jak si „odpočinout od dětí“ a zároveň „neztratit schopnost komunikovat s dospělými.“ Vzhledem k tomu, že je považovala za pouze dočasnou strategii, délku absence stálého zaměstnání začala následně pociťovat jako handicap, který jí nalezení stálého zaměstnání znesnadňoval:

*„(…) to bylo bohužel zrovna v době, kdy (zaměstnavatel) (…) snižoval počet zaměstnanců. A my jsme se dohodli, protože jsem věděla, že minimálně pět let se tam nevrátím (…) že bysme nechtěli zůstat u jednoho (dítěte) (…) tak jsem rozvázala pracovní poměr na dohodu a od té doby jsem byla na mateřský. Což bylo skoro 13 let (…) jsem samozřejmě mezitím dělala různé brigády, ale tím, že jsme nechtěli mít jedno dítě, tak člověk se nechtěl (…) přihlašovat do nějaké práce, kde byste stejně za půl roku řekl, nezlobte se. (…) Jiná otázka byla po tom druhým (dítěti), kdy jsme se rozhodovali, jestli (mít další dítě) (…) tam jsem poprvé narazila na to, že už to vůbec není jednoduché tu práci najít.“* (Jana, 38 let, SŠ, 3 děti – 14, 11 a 7 let)

Specializace rolí a s ní související občasné práce zužují pole budoucích voleb matek a omezují jejich možnosti vyjednávání. Roztříštěná pracovní historie snižuje jejich atraktivitu pro zaměstnavatele. Z dlouhodobého hlediska mohou krátkodobé smlouvy matky na trhu práce marginalizovat, mít negativní dopad na jejich příjmy a posilovat existující nerovnosti. Jiná je situace, kdy jsou občasné přivýdělky pouze doplňkem ke stálému zaměstnání matky; signalizují však nízké příjmy a nedostatek času na děti. V případě, že příjem matky není pro rodinný rozpočet nezbytný a žena předpokládá zlepšení své pracovní situace v budoucnosti, až bude péče méně časově náročná, bývá vykonávání občasných krátkodobých prací interpretováno jako volba. V dlouhodobé perspektivě ale tyto formy práce preferovány nejsou, pouze jako dočasné řešení. Tato dočasnost však může být prodlužována, a to nejen v důsledku nekoherentní pracovní historie a rostoucího věku ženy, ale i zpravidla později vznikajících požadavků na péči o stárnoucí rodiče. Specifická je pak situace nízkopříjmových rodin sólo matek, o kterých pojednává 4. kapitola v této studii.

## Shrnutí

Rozhodování matek o návratu na trh práce je procesem, který je ovlivňován podmínkami, ve kterém probíhá. Pozornost byla proto v této kapitole věnována zejména těm bariérám v kombinování pracovního a soukromého života a vyskytujícím se v rámci rozhodování matek o návratu na trh práce, které lze po vzoru jiných zemí redukovat konkrétními sociálněpolitickými opatřeními. Taková opatření se jeví jako důležitá zejména v oblasti zvýšení dostupnosti a redukce existujících bariér pro dostupnost kvalitních služeb předškolního vzdělávání a péče, v oblasti zvýšení dostupnosti flexibilních a pracovní jistotu nesnižujících režimů práce na žádost zaměstnanců, v oblasti podpory vyrovnanější distribuce péče mezi oba rodiče a v oblasti transformace opatření, která zvýhodňují manželské páry, pokud jeden z partnerů není výdělečně činný nebo jeho příjem zůstává nízký.

# Rodiče samoživitelé

Opatření související s rodinnou politikou dopadají na různé skupiny obyvatel odlišným způsobem. Z předchozích kapitol jasně vyplynulo, že jednou z nejohroženějších skupin rodičů jsou samoživitelé. Z tohoto důvodu bude následující část věnována právě problematice zapojení rodičů samoživitelů na českém trhu práce.

## Sólo rodiče v datech

### Kolik je v ČR těchto rodin a jaká je jejich ekonomická situace?

**Počet i podíl rodin s jediným rodičem se dlouhodobě zvyšuje a tyto rodiny nyní tvoří čtvrtinu ze všech rodin s dětmi v ČR.**  Podle dat Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) bylo v roce 2011 téměř 26 % ze všech rodin se závislými dětmi[[13]](#footnote-13) jednorodičovských. V roce 1991 to bylo 15 %; v roce 2001 to bylo již 24 %.[[14]](#footnote-14) Vezmeme-li v úvahu pouze čisté rodiny, tj. tvořené pouze rodiči a závislými dětmi bez dalších členů (nežijících tedy např. s prarodiči), činí podíl rodin s jedním rodičem 22 %.[[15]](#footnote-15) Nejvíce jich je přitom v Praze, v Ústeckém a Karlovarském kraji – okolo 28 %.[[16]](#footnote-16) Ve většině (71 %) z nich žije jen jedno dítě. Podle dat VŠPS[[17]](#footnote-17) žije celkem 16 % závislých dětí a 13 % dětí mladších 15 let jen s jedním rodičem, podle Sčítání lidu je to dokonce 22,5 % všech závislých dětí. Podle dat VŠPS z roku 2012 stojí v čele 90 % jednorodičovských rodin se závislými dětmi ženy. 7 % rodin je přitom neúplných již v prvním roce života dítěte (tj. děti se rodí osamělé matce), ve třech až pěti letech nejmladšího dítěte je to 13 %.[[18]](#footnote-18) **V době, kdy se matky nejčastěji navrací na pracovní trh, je tak každá osmá v situaci sólo rodiče.** V rodinách s jedním rodičem žije 15 % dětí ve věku 0-3 roky a 16 % ze všech dětí ve věku 3-5 let[[19]](#footnote-19).

Životní úroveň osob žijících v jednorodičovských rodinách se v poměru k životní úrovni zbytku populace dlouhodobě snižuje. **Třetina čistých rodin sólo rodičů s dětmi je vystavena příjmové chudobě (34 %)[[20]](#footnote-20), častěji se dvěma dětmi (39 %) nebo s alespoň jedním dítětem do 5 let věku (přes 50 %).** Chudoba se dotýká až dvou třetin samoživitelek a samoživitelů bez pracovního příjmu. Úplné rodiny s dětmi jsou ohroženy v menší míře (6 % rodin se dvěma dospělými a jedním dítětem a 9 % rodin se dvěma dětmi).[[21]](#footnote-21) S počtem dětí v rodině riziko chudoby roste, s věkem dítěte naopak klesá.[[22]](#footnote-22) Více než 80 % rodičů, kteří vychovávají jedno či dvě děti sami, deklaruje obtíže při vycházení s příjmem, velké obtíže pociťuje 22 % samoživitelek a samoživitelů. Se dvěma dětmi tento podíl roste ke 30 %. Častěji velmi obtížně hospodaří se svými příjmy také sólorodiče pečující alespoň o jedno dítě mladší 6 let (40 %).[[23]](#footnote-23)

Příjmy samoživitelů dosahují zhruba 70 % příjmů úplných rodin[[24]](#footnote-24). Důvodem je především častější existence dvou pracovních příjmů v rodině se dvěma rodiči a také fakt, že v čele jednorodičovské rodiny stojí v převážné většině žena, jejíž příjem z výdělečné činnosti bývá ve srovnání s muži nižší. Sociální dávky určené pro samoživitele již v systému podpory rodin od roku 2008, resp. 2012 neexistují, daňová zvýhodnění (na děti) častěji využívají rodiny s oběma rodiči. V současné době přetrvává v sociálním systému pro sólo rodiče jediná výhoda, a sice delší nárok na podporu při ošetřování nemocného dítěte (o 7 dní). Sólo matky také nemohou být bez svého souhlasu vyslány zaměstnavatelem na služební cestu, pokud mají dítě mladší 15 let – je ale otázkou, nakolik je toto opatření fakticky využíváno.

### Jakým způsobem zajišťují sólo rodiče svou obživu?

V České republice sólo rodiče volí tradičně pro zajištění obživy zejména pracovní strategie – **změnu zaměstnavatele, zvýšení kvalifikace, zintenzivnění placené práce například formou další pracovní činnosti**. Oproti příslušníkům dvourodičovských rodin ovšem méně často preferují změnu práce spojenou s odloučeností nebo časovou náročností. Ve svých aktivitách jsou spíše ochotni prokázat větší pracovní pružnost (např. zvýšení kvalifikace nebo naopak přijetí méně kvalifikované práce v případě nutnosti nebo finanční výhodnosti).[[25]](#footnote-25) Velká část sólo rodičů je zároveň odkázaná na pomoc prarodičů, zejména co se týče bydlení či péče o děti. Rodiny sólo rodičů častěji než jiné žijí společně s další rodinou v jednom bytě, nejčastěji s rodiči (27 % proti 14 % rodin se dvěma rodiči). Nejčastěji jsou prarodiči podporovány rodiny s malými dětmi do 3 let (celé tři čtvrtiny), a nejčastěji je pomoc poskytována v období bezprostředně po rozvodu (v období do dvou let po rozvodu pomoc využívají opět tři čtvrtiny rodin). Tato pomoc je mnohdy nezbytná proto, aby žena mohla vykonávat placenou práci.[[26]](#footnote-26)

V letech 2008-2012 bylo 17 % matek v čele jednorodičovských rodin ekonomicky neaktivních. Matky závislých dětí v čele jednorodičovských rodin přitom ale byly ekonomicky aktivní častěji než matky závislých dětí z rodin se dvěma rodiči; podle VŠPS bylo zaměstnaných 74 % sólo matek a 61 % matek v dvourodičovských rodinách. Byly ale také častěji nezaměstnané: zatímco v rodinách se dvěma rodiči bylo 5 % nezaměstnaných žen, v rodinách vedených matkou 9,5 %. Častěji než matky s partnery pracovaly na plný úvazek. Sólo matky měly relativně nižší zastoupení ve vyšších pozicích a pracovaly na méně kvalifikovaných místech[[27]](#footnote-27).

Jejich příjmy jsou z větší části než u dvourodičovských rodin tvořeny sociálními příjmy, přesto je podíl příjmů ze sociálních dávek u pracujících sólo rodičů poměrně nízký. Nejvyšší je u rodin s dětmi mladšími 5 let a u rodin, kde není nikdo ekonomicky aktivní. **Zhruba třetina samoživitelů/samoživitelek se nachází mimo trh práce a sociální příjmy činí 70 % jejich příjmu. Pokud rodič pracuje, pak dvě třetiny jednodětných a polovina dvoudětných rodin nepobírá žádné sociální dávky**.[[28]](#footnote-28)

### Sólo matky a návrat na pracovní trh po období neaktivity

Studie Bičákové a Kalíškové[[29]](#footnote-29) prokázala, že ženy vracející se do práce po rodičovské dovolené jsou ve velmi vysoké míře ohrožené nezaměstnaností: ve 3 letech věku dítěte dosahuje míra nezaměstnanosti 12 % u žen s maturitou a vyšším vzděláním a 28 % u žen bez maturity. Téměř 60 % z těch, kdo se vracejí na trh práce ve věku 3 let dítěte, přechází z rodičovské dovolené rovnou do nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost navíc nemusí být jen krátkodobým obdobím přechodu mezi rodičovskou dovolenou, případně návratem do předchozího zaměstnání, a zaměstnáním novým. Převážná většina nezaměstnaných žen s pěti až sedmiletým dítětem jsou totiž nezaměstnané déle než jeden rok. Nezaměstnanost po ukončení rodičovské dovolené se více dotýká žen s nižším vzděláním a žen žijících v chudších regionech, mezi kterými se také nachází vyšší podíl sólo matek. **Přesto nezaměstnanost není vždy spojena s nízkou mírou dosaženého vzdělání – roli hraje i sám fakt sólo rodičovství a jeho důsledky.** Podle dat GGS 2005 (Gender and Generation Survey) je šance, že bude žena s alespoň jedním dítětem do 14 let nezaměstnaná, je u sólo matek 1,8krát vyšší než u matek s partnerem (i při kontrole vzdělání a věku nejmladšího dítěte)[[30]](#footnote-30).

**Sólo matky jsou tedy více motivované pracovat, ale zároveň více ohrožené nezaměstnaností.** Data GGS 2005 (Gender and Generation Survey) naznačují, že matky bez partnera zůstávají na rodičovské dovolené kratší dobu (v době šetření bylo na rodičovské 29 procent matek žijících s partnerem oproti 17 % sólo matek). **Vzhledem k nutnosti zajistit příjem a nižší flexibilitě přijímají i práce s horšími podmínkami.** Již v roce 2005, kdy proběhlo šetření Gender and Generation Survey, pracovaly sólo matky častěji v nevýhodných pracovních formách než matky žijící s partnerem: 0,8 % bez písemné pracovní smlouvy (proti 0,3 % matek s partnerem); 2,5 % na dohodu o provedení práce (proti 0,8 % matek s partnerem) a 19,2 % na smlouvu na dobu určitou (proti 11,4 % matek s partnerem)[[31]](#footnote-31). V současné době, kdy došlo k celkovému zvýšení podílu matek pracujících v těchto formách pracovních smluv, přesná data neznáme.

## Návraty na pracovní trh – příběhy sólo matek

S jakými bariérami se setkávají sólo matky, které se po rodičovské dovolené nebo obecně po období pracovní neaktivity z důvodu péče o děti vrací na pracovní trh, nám nejlépe osvětlí analýza jejich životních příběhů. Ta je výsledkem pěti výzkumných projektů v letech 2006-2007, 2012-2013 a 2015-2016, realizovaných pracovnicemi Sociologického ústavu AV ČR v různých regionech ČR[[32]](#footnote-32). Analýza vychází z 52 kvalitativních rozhovorů se sólo matkami a dvou skupinových rozhovorů se ženami, které byly v pozici sólo rodiče a nebylo jim vypláceno výživné od otce dětí.

S největšími problémy se ženy potýkají zpravidla v prvním období po rozchodu – v době, kdy se musí vyrovnat s novou situací, vyřešit bydlení, případně majetkové vyrovnání s bývalým partnerem a stabilizovat svou pracovní situaci. Horší ekonomická situace žen po rozvodu je důsledkem specializace, která je běžná v rodinách s oběma rodiči: muž se zpravidla zaměří na placenou práci a zajišťování obživy rodiny, zatímco žena vykonává větší podíl neplacené práce spojené s péčí o domácnost a o děti. V době trvání partnerství může být takovéto rozdělení rolí pro oba partnery výhodnější. Po rozchodu ale přestávají sdílet své příjmy a žena je tou, kdo má nižší výdělek a obtížnější pozici na trhu práce (vzhledem k menším předchozím zkušenostem a praxi). Toto krizové období trvá zpravidla rok, případně déle, pokud se u ženy setkává více znevýhodňujících charakteristik (malé děti, větší počet dětí, děti se zdravotními problémy, nízké vzdělání matky apod.).

**Placená práce je dotázanými ženami vnímaná jako hlavní, správná a trvale udržitelná ekonomická strategie.** Respondentky předpokládají, že by si měly obstarat peníze na obživu sebe a svých dětí právě placenou prací, a přizpůsobují tomu svá další rozhodnutí (např. místo bydliště, zajištění péče o děti, vzdělání). Setkávají se přitom ale se třemi základními problémy. Konkrétně se jedná o problém:

1. nalézt práci,
2. skloubit práci s péčí o děti,
3. nedostatečného výdělku.

Každému ze zmíněných problémů bude v následující části věnována samostatná podkapitola.

### Nalezení práce

Problémy spojené s hledáním práce se týkají zejména sólo matek, které zůstaly samy v raném věku dítěte, tedy v době, kdy kvůli péči o děti neměly placenou práci. Zpravidla se jim nedaří najít práci na standardní pracovní úvazek, případně na takový úvazek, který by byly schopné skloubit s péčí o děti. Největším problémům na pracovním trhu jednoznačně čelily ty ženy, které před rozchodem neměly zaměstnání, byly na rodičovské dovolené nebo pomáhaly svému partnerovi např. v jeho podnikání. Ty se po rozchodu snažily urychleně získat nějaký příjem. Pokud k rozchodu došlo v době, kdy byly děti malé (do 5 let), typický scénář vypadá tak, že žena, do té doby na rodičovské dovolené nebo nezaměstnaná, případně pracující jen částečně, je nucena si urychleně najít práci, která by poskytla dostatečný výdělek na pokrytí alespoň základních potřeb rodiny. **Zpravidla přijímá méně kvalifikovanou či pro ni méně zajímavou práci, která je ale dostatečně flexibilní a ve které je dostatečně „nahraditelná“ v případě nemoci dítěte.** Usiluje o práci na plný úvazek, protože příjem z práce na částečný úvazek by se jí vzhledem k nákladům nevyplatil.

Ženy s nízkou kvalifikací byly závislé na dlouhodobých i nárazových brigádách v kombinaci se sociálními dávkami. Podmínkou získání některých dávek byl ale trvalý pobyt v místě bydliště, což se ne vždy dařilo naplnit. Každý nepravidelný vyšší příjem navíc znamenal ztrátu nároku na dávky a nutnost znovu prokazovat existenci nároku**. Překročení určité hranice příjmů vedlo ke ztrátě nepoměrné části sociálních dávek**; tato hranice navíc byla velmi nízká a uživení sebe a dětí pouze ze sociálních příjmů bylo víceméně nemožné. Jediným řešením byla nárazová práce „načerno“, která ženám umožnila zaplatit nutné výdaje. Úroveň životního minima, od které se odvíjí výše a nárok na sociální dávky, je totiž stanovena v takové výši, která neumožňuje pokrýt nezbytné životní náklady (4 880 Kč měsíčně pro rodiče s dítětem do pěti let). Komunikační partnerky s nižší kvalifikací si navíc byly vědomy, že i když se jim podaří získat stabilní zaměstnání, jejich výplata pravděpodobně nebude příliš přesahovat minimální mzdu a na uživení rodiny nebude stačit.

 *„(…) my fakt nemáme teď možnost (*jinou než přivydělávat si načerno, pozn. aut*.), protože životní minimum není životní minimum.“* (Marcela, 43 let, SŠ, 1 dítě 9 let)

 *„Mně to vychází tak maximálně stovku denně, co můžu utratit, a to se dvěma dětma není jednoduchý.“* (Johana, 26 let, SŠ, 2 děti 5 a 7 let)

Ty ženy, které již předtím pracovaly na standardní pracovní úvazek, měly návrat do práce po rodičovské dovolené snazší, a tím pádem i jednodušší situaci po rozchodu. Pro některé z nich ale představovala problém smlouva na dobu určitou: Petra se například vracela do práce dříve, než chtěla a než to pro ni bylo finančně výhodné, protože jinak hrozilo, že jí smlouva nebude prodloužena:

*„Tam bylo nejhorší spočítat, když člověk chce nějakejch sto padesát, dvě stovky na hodinu a je tam dvanáct hodin, tak já bych tři čtvrtě toho platu vzala a dala jenom za to hlídání, což by se mi totálně nevyplatilo. A zas byl problém, že já jsem říkala teda, že teda do tý práce nepůjdu a tady vlastně mi řekli, že pokud ne, tak mi to místo držet nebudou, protože mi končila smlouva. Já jsem měla smlouvu jenom do roku 2011 nebo 10 a oni by mi ji neprodloužili, což jsem si říkala: Tak to si dovolit nemůžu, protože přijít úplně o práci, tady s dvouma dětma práci nenajdu. To by bylo hrozný.“* (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)

### Skloubení práce a péče o děti

Ženy musí hledat takovou práci, která jim umožní zároveň postarat se o děti. Provozní doba mateřských školek je nedostatečná, pokud chtějí pracovat na plný (standardní) pracovní úvazek, pak potřebují pomoc dalších osob. Vzhledem k nedostatku míst v institucích péče o děti jsou ženy s malými dětmi závislé na nárazové výpomoci rodičů či kamarádek. Některé respondentky usilovaly o práci na částečný úvazek, protože nastoupit hned po rodičovské na plný úvazek nebylo možné vzhledem k provozní době školek. Navíc měly pocit, že by pak s dětmi netrávily dost času. Tato možnost se ale většinou ukázala jako iluzorní, **práci na částečný úvazek se jim nedařilo sehnat nebo obnášela takové pracovní nasazení, že nakonec stejně vyžadovala plnou pracovní dobu.**

Komunikační partnerky často zmiňovaly nutnost rezignovat na zaměstnání, ve kterém byla vyžadována občasná práce do pozdních odpoledních a večerních hodin, kdy je třeba vyzvedávat děti ze školky a ze školy, případně se s nimi do školy připravovat. Gabriela například začala po narození dětí pracovat jako uklízečka, ačkoli předtím pracovala s výpočetní technikou, a v práci uklízečky setrvává, jelikož je časově flexibilní a jsou jí tolerovány absence z důvodu nemoci dětí.

*Protože my když jsme se rozváděli, tak P. byly dva roky, nebo dva a půl, M. akorát ve školce a absolutně bez šance práce. Jak jsem řekla malý dítě, nezájem a nebo teda takový služby, že to bylo od sedmi do sedmi do večera a to prostě nešlo nijak skloubit.* (Gabriela, dcera 13, syn 10 let, uklízečka)

Ženy velice pozitivně hodnotily práci, kde jim bylo umožněno práci s péčí o děti skloubit a kde jim zaměstnavatel či spolupracovníci vycházeli vstříc. Často se ale setkávaly s odmítnutím a negativními reakcemi, jako například Barbora při práci v restauraci:

*„teda já jsem dělala v tý hospodě, tak tam teda mi bylo dáváno dost tvrdě najevo, že teda mám dítě, tak ať se jako o něj teda buďto starám a jsem s manželem a nedělám vlny, anebo prostě ať to dítě nemám, že. (…) Od zaměstnavatele.“* (Barbora, VŠ, psycholožka, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2012)

Když pak Barbora našla práci, ve které jí bylo umožněno flexibilně řešit nenadálé situace ohledně dítěte, byla za ni velmi vděčná. **Pro řadu žen tyto podmínky ale poskytovala teprve práce v nejistém režimu – nejčastěji na živnostenský list.**

|  |
| --- |
| V ČR chybí nabídka flexibilních forem práce, které by umožnily rodinám nejen sólo rodičů slaďovat rodinný a pracovní život. Jedná se o zkrácené pracovní úvazky, ale i o další formy jako např. pružná pracovní doba, možnost práce z domova či stlačený pracovní týden – tj. formy, které neznamenají snížení výdělku, což je pro sólo rodiče důležité. V zákoníku práce je zakotvena povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby z důvodu péče či těhotenství (přesná definice viz. § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce), ta ale není v současné době efektivně využívána.**Doporučení:*** **Zavedení daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o osobu blízkou umožní některou z jasně definovaných flexibilních forem práce** vykonávanou v hlavním pracovním poměru (částečný pracovní úvazek, stlačený pracovní týden, práce na dálku/z domova)
* **Rozšíření povinnosti zaměstnavatele vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby z důvodu péče i o úpravu místa výkonu práce.** Zaměstnankyně a zaměstnanci by tak měli možnost žádat i o práci na dálku/z domova, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
* **Zpřesnění podmínky pro využívání institutu „vážné provozní důvody“ ze strany zaměstnavatelů.** Zaměstnavatel by měl mít povinnost písemně specifikovat vážné provozní důvody, které vedly u konkrétního zaměstnance nebo zaměstnankyně k tomu, že nebylo vyhověno žádosti o flexibilní formu práce z důvodu péče.
* **Zavedení povinnosti specifikovat prostřednictvím zapojení sociálních partnerů vážné provozní důvody** v kolektivních smlouvách u všech zaměstnavatelů s majetkovým podílem státu a v organizacích státní správy a samosprávy.
* **Odstranění znevýhodnění zaměstnanců pobírajících nižší mzdu, než je minimální mzda,** způsobené existencí minimálního vyměřovacího základu pro účely povinného zdravotního pojištění, které je vždy vypočítáváno z minimální mzdy i pro osoby pracující na částečný úvazek pobírající mzdu nižší, např. udělení výjimky specifickým skupinám zaměstnanců jako jsou rodiče dětí mladších 15 let, bez podmínky celodenní a řádné péče o děti.
 |

Klára se pak potýkala s problémem, který palčivě pociťovaly všechny sólo matky s menšími dětmi v období posledních čtyř až pěti let: pro svoje skoro tříleté dítě nemohla sehnat místo ani v mateřské škole, ani v jeslích. **Ve výsledku se tak sólo matky ocitaly v okamžiku, kdy jim končila rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, bez příjmu a bez možnosti nastoupit do standardního zaměstnání.**

*„…ale stejně když jsem tam třeba do těch školek volala a ještě mu nebyly ty tři roky, že jsem prostě se snažila ho tam nějak dostat, že jsem jakoby tu práci měla zajištěnou, tak říkali prostě, že žádná přednost se konat nebude, že oni už tam mají jakoby jiný pravidla.“* (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Nejčastěji péči o děti v době, kdy ženy pracovaly (pokud přitom nemohly mít děti u sebe a děti nebyly ve školce či ve škole), zajišťovali jejich rodiče. To ale nebylo vždy úplně bez problémů – rodiče nemuseli mít ideální podmínky k poskytování péče, nebo k tomu nebyli ochotní.

|  |
| --- |
| Paralelně se zrušením sociálních dávek zvýhodňujících sólo rodiče došlo ke zrušení jiného zvýhodnění, a sice přednostního nároku na místo ve školce, který většina mateřských škol respektovala. V situaci vysokého nedostatku míst v mateřských školách a s rozhodnutím veřejného ochránce práv z roku 2012, podle kterého má při přijímání do školek rozhodovat především věk a nikoliv zaměstnanost či rodinný stav matky, školky změnily svou praxi a sólo matky nijak nezvýhodňují. Nedostupnost míst ve školkách pro ně znamená zásadní problém v situaci, kdy chtějí po rodičovské dovolené nastoupit zpět do práce. Pokud nezískají místo v mateřské škole, nemohou se po třech letech rodičovské dovolené vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli, ztrácejí nárok na pracovní místo a jejich domácnosti se ocitají bez jakéhokoliv pracovního příjmu. Soukromá zařízení jsou pro ně zpravidla finančně nedostupná.**Doporučení:****Ustanovení zákonného nároku na místo v zařízení péče o děti ideálně již od 1 roku věku dítěte pro všechny děti** (spolu s finanční a geografickou dostupností a dostatečnou kvalitou těchto míst). |

Pro zaměstnané ženy představovalo problém zajištění péče během prázdnin, ale také v době, kdy byly děti nemocné. Jen vzácně mohly pracovat z domova nebo si práci flexibilně rozvrhnout se spolupracovníky. Častější byla situace, kdy raději nevyužívaly svých zákonných nároků, aby neohrozily svou pozici, tak jako např. Darja:

*„Já to radši nebudu pokoušet, protože já mám strach, že bych o tu práci přišla. Ono sehnat odpovídající, teda odpovídající placenou práci je docela problém.“* (Darja, vyuč., prodavačka, děti 1998, 2000 a 2002, rozchod 2002, rozhovor 2007)

### (Ne)dostatečný výdělek

Standardní pracovní poměr, který umožňuje skloubit práci s péčí o děti, jen zřídka poskytuje dostatečné finanční zdroje pro pokrytí potřeb rodiny. Přesto ale matky takovouto práci preferují, i když je výdělek nízký, a dávají přednost jistotě**. Pak ale často hledají další doplňkové zdroje obživy; případně musí kombinovat několik nestandardních pracovních smluv, aby svou rodinu uživily v situaci, kdy se jim standardní pracovní poměr nedaří získat.** Nejčastěji se jedná o méně kvalifikované práce, jako je úklid, roznášení letáků či lepení obálek. Mohou to být ale i práce spojené s hlavním pracovním poměrem ženy (např. doučování u učitelek) nebo práce vycházející z jejich kvalifikace (překlady, korektury textů, účetnictví). Ve výsledku pak pracují vysoký počet hodin týdně – vyšší než ve standardní práci, aniž by dosahovaly na výhody, které standardní pracovní úvazek poskytuje. Důsledkem je vyčerpání, časový stres a nedostatek času stráveného s dětmi.

 *„…já jsem rovnou z tý mateřský jako nastoupila jako OSVČ a tak jsem rovnou šla do tý práce nový, no a začala jsem dělat na různejch projektech a tak nějak se to pomalu rozjíždělo, pak jsem se nechala zaměstnat v B. na půl úvazku a nějak se to prostě pytlíkovalo. Byly teda třeba dny, kdy jsem ráno odešla do práce, vrátila jsem se až ve středu, že jsem měla noční (…) a různě jsem prostě, potom jsem šla hned do druhý práce a šla jsem se třeba na pár hodin vyspat. No jako muselo se to udělat, protože jinak bych to dítě prostě neuživila.* (Barbora, VŠ, psycholožka, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2012)

|  |
| --- |
| Placená práce musí sólo rodičům poskytovat příjem dostatečný pro zajištění rodiny, včetně specifických potřeb malých či školních dětí. Matky samoživitelky znevýhodňuje rozdíl v úrovni mezd mužů a žen a větší potřeba flexibility, příčinou diskriminace je i samotné sólo rodičovství. Daňové bonusy, které jsou hlavním nástrojem podpory rodin v ČR, jsou pro sólo rodiče hůře dosažitelné. Jejich rodiny jsou znevýhodněné tím, že je zde jen jediný potenciálně pracující, který by si mohl bonus uplatnit. Podobně představuje praktické znevýhodnění i daňová sleva na vyživovanou manželku (ve výši 24 840 Kč): Zatímco nepracující vdaná žena bonus získá, nepracující sólo matka si jej neuplatní.**Doporučení:****Zvyšování minimální mzdy.** Minimální mzda by měla být na takové úrovni, aby se pracující, kteří ji pobírají, nenacházeli pod úrovní příjmové chudoby, a aby přijetí práce neznamenalo vyšší náklady v podobě ztráty nároku na sociální dávky a vedlo skutečně ke zvýšení životní úrovně.**Zavedení specifického daňového bonusu pro rodiče, který pracuje a sám pečuje o děti.** Bonus by měl výší odpovídat slevě na vyživovaného manžela /manželku a měl by být poskytován v situaci, kdy má rodič dítě svěřené do výhradní výchovy.**Zvýšení přídavků na děti, současně se zvýšením rozhodného příjmu pro nárok na ně.** Zvýšení přídavku o 300 Kč u pracujících rodičů, schválené v novele zákona o státní sociální podpoře od 1. 10. 2017, bude podobně jako daňové bonusy méně dostupné pro rodiny sólo rodičů, kde je jen jeden dospělý, který může pracovat, a bude dále tlačit sólo rodiče do přijímání práce s nevýhodnými podmínkami.**Přijetí zákona o zálohovaném (náhradním) výživném.** Výše zálohovaného výživného by měla pokrýt alespoň základní potřeby dítěte. Zálohované výživné by mělo být poskytnuto v případě, kdy výživné je určeno soudně nebo dohodou a není vypláceno vůbec nebo nepravidelně. **Podpora kvalitního sociálního bydlení pro rodiče s dětmi.** Pro rodiny se sólo rodičem není snadné zajistit či udržet dostačující bydlení z důvodů nedostatku financí či diskriminačního přístupu pronajímatelů. Výdaje na bydlení tvoří podstatnou část jejich výdajů. |

**Tyto tři faktory (nemožnost získat práci, potřeba flexibilní práce a nedostatečný výdělek v hlavním pracovním poměru), společně s nastavením státní podpory jen pro pracující, vedou sólo matky k volbě či nutnosti přijmout nestandardní práci: nejčastěji se jedná o brigády (práce na DPP a DPČ), práce jako OSVČ, či časově omezenou práci na nižší úvazek.** Tyto formy práce představují způsob, jak se po rodičovské dovolené alespoň nějak zapojit na pracovním trhu, jak mít tak flexibilní pracovní dobu, aby bylo možné skloubit práci s péčí o děti v situaci nedostatkových a časově neflexibilních institucí péče, či jak zvýšit svůj příjem a zároveň zachovat flexibilitu (práce doma, po večerech, práce navíc k standardnímu pracovnímu poměru). Zároveň se tyto formy práce vyznačují nevýhodnými pracovními podmínkami a nízkou a/nebo nejistou mzdou. **Faktory, které komplikují nalezení standardní práce s dobrými podmínkami, jsou zejména nižší věk dětí, nízké vzdělání matky, zdravotní postižení dítěte (a s ním spojená větší potřeba flexibility), vyšší věk, bydlení v regionu s vysokou nezaměstnaností a menšinová etnicita.** Nižší věk dětí je spojen s problémem zajisti péči o ně, nemožností získat místo v mateřské škole, a větší potřebou flexibility.

To vše pak činí sólo rodiče a jejich děti jednou z nejzranitelnějších skupin na trhu práce a zároveň skupinu významně ohroženou chudobou a sociálním vyloučením.

# Nejisté vyhlídky: nedobrovolnost, nepodpora a nejistota samostatné výdělečné činnosti matek po rodičovské dovolené

V České republice podniká celkem 259 tis. žen a ženy tvoří 30,6 % z celkového počtu 844 tis. podnikajících osob (z toho 585 tis. mužů). Mezi lety 2010 a 2015 narostla podnikatelská aktivita žen o 26,6 tis., což představuje nárůst o 11,5 %, zatímco podnikatelská aktivita mužů poklesla (o19,2 tis./ 3,2 %). 44 % (113 tis.) ze všech podnikajících žen tvoří ženy ve věku mezi 25 a 44 lety věku (ČSÚ, 2016). Data o samostatně výdělečných osobách tříděná podle počtu a věku dětí nejsou dostupná, ale dá se předpokládat, že velká část těchto žen jsou ženy s malými dětmi a po rodičovské. Mezi lety 2010 a 2014, kdy zaznamenáváme nejvyšší míry nezaměstnanosti v důsledku ekonomické krize i postupné snižování nezaměstnanosti, narostl počet podnikajících žen ve věku 35‑44 let celkem o 17 %, to je o více než 11 tis. žen. Od roku 2014 se zase počty podnikajících žen této věkové kategorie mírně snížily (ČSÚ, 2016). Nicméně, z těchto dat lze usuzovat, že v rámci populace žen došlo k nadprůměrnému nárůstu podnikajících právě ve věkových skupinách, kdy mají ženy obvykle malé děti a kdy ukončují rodičovskou dovolenou.

Do nové podnikatelské aktivity[[33]](#footnote-33) je u nás zapojeno 2,6krát více mužů než žen (11,01 % mužů a 4,19 % žen). U zavedených firem je 3,8krát více podnikatelů mužů než podnikatelek žen. *„[P]odnikatelská aktivita žen u nás má svá značná úskalí a hospodářská politika by se měla zaměřit na podporu jejich podnikatelského úsilí*.“ (Lukeš a Jakl, 2011)

V tomto textu se zaměříme na některá důležitá „úskalí“ samostatné výdělečné činnosti žen s malými dětmi, a zejména žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené. Kromě jednoduchého přehledu dostupných statistických dat a předchozích výzkumů k analýze využíváme kvalitativní výzkum založený na pěti skupinových diskusích s celkem 29 matkami malých dětí, které jsme (každou v délce zhruba tří hodin s 5‑6 účastnicemi) provedly v roce 2015. Tři diskuse byly zaměřené na nejisté typy práce a dvě diskuse byly zaměřené konkrétně na samostatnou výdělečnou činnost v životě matek po rodičovské.

Nárůst počtu samostatně výdělečně činných žen je možné dávat do souvislosti s trendem prekarizace českého trhu práce a ekonomické krize (Dudová a Hašková, 2014). Celkově narostl počet samostatně podnikajících žen v letech 2010‑2014 o 22 200. Tento počet odpovídá zhruba 1 % všech zaměstnaných žen. Zároveň se zvýšil podíl žen pracujících na vlastní účet v celé populaci zaměstnaných žen z 11 na 12 % a také o 1 procentní bod se snížil podíl žen, které jsou zaměstnány v pozicích zaměstnankyň z 88 na 87 %. Stabilně okolo 1 % žen jsou oficiálně pomáhajícími rodinnými příslušnicemi. Tento vývoj odpovídá období, kdy v České republice vyvrcholila míra nezaměstnanosti (v roce 2010 8,5 % pro ženy a 6,4 % pro muže a v roce 2014 7,4 % pro ženy a 5,1 % pro muže), jejíž výše způsobila obavy a ohrožení nezaměstnaností u těch skupin populace, které na trhu práce byly anebo se chystaly k návratu např. po rodičovské. Největší podíl nezaměstnaných byl v roce 2014 v rámci populace žen ve věkové skupině 35‑39 let (16 %). Zhruba každá třetí žena ve věku, kdy obvykle mají malé děti (30‑39 let) byla v roce 2014 nezaměstnaná (ČSÚ, 2015).

Sebezaměstnání je typem prekérní práce, se kterým se stále častěji setkáváme u matek malých dětí po rodičovské. Proč můžeme podnikání, resp. sebezaměstnání za prekérní práci považovat? Vyznačuje se totiž dlouhodobou nejistotou práce i výdělku i finanční a administrativní zátěží, která leží na dané samostatně výdělečně činné osobě. Zároveň v ČR dosud téměř zcela chybí systém podpory sebezaměstnaných a podnikajících osob.

## Nedobrovolnost samostatné výdělečné činnosti po rodičovské

Jistota pravidelného příjmu, placená dovolená, nemocenská, flexibilita (flexibilní pracovní doba a/nebo možnost práce z domova), autonomie v práci a pocit naplnění z odvedené práce jsou konkrétní výhody zaměstnaneckého poměru, které matky malých dětí považují za důležité. Pokud by bylo možné nalézt takové zaměstnání, které by tyto podmínky poskytovalo, matky malých dětí by často preferovaly zaměstnanecký poměr. Ovšem často je samostatná výdělečná činnost jedinou možností, jak se mohou matky vrátit na trh práce, a to dokonce i k původnímu „zaměstnavateli“. V některých případech je matkám malých dětí návrat nebo nové zaměstnání po rodičovské nabídnuto pouze za podmínky využívání tzv. švarcsystému. Jde o situaci, kdy osoba vykonává práci s charakteristikami zaměstnaneckého poměru (pracuje pro jednu organizaci, dlouhodobě vykonává stejný typ práce), ale za práci fakturuje jako OSVČ. Často je tento pracovní vztah vyvolán na jedné straně zájmem zaměstnavatele uspořit na odvodech, na druhé straně zájmem zaměstnankyně získat placenou práci a alespoň částečnou flexibilitu pracovního místa a času.

*„…myslím, že spousta žen, které jsou teď OSVČ, tak by byla mnohem radši zaměstnána, kdyby tohle (flexibilní úvazek: flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova – pozn. aut.) bylo běžné, než být ta OSVČ a tu odpovědnost máte jenom na sobě. Jestli děti budou nemocný týden a vy tu zakázku nedoděláte a bude prostě průšvih.“* (Sofie, 34, VŠ, 2 děti: 3, 1 rok)

Je velice složité odhadnout nebo vyčíslit rozsah tohoto problému na českém trhu práce, ale kvalitativní výzkum ukazuje, že k zaměstnávání formou tzv. švarcsystému dochází. Tento problém přispívá k prekarizaci trhu práce v ČR, a to zejména pro skupiny ohrožené nezaměstnaností nebo ekonomickou neaktivitou, mezi něž patří i matky malých dětí po rodičovské dovolené.

|  |
| --- |
| Rostoucí nezaměstnanost a ohrožení nezaměstnaností (každá třetí žena ve věku 30‑39 let je nezaměstnaná) a nedostupnost jistého zaměstnání s dobrými pracovními podmínkami, které by bylo možné kombinovat s péčí, představují u matek malých dětí rozhodující faktory pro vstup do podnikání, a to i formou tzv. švarcsystému.**Doporučení:*** **Zajistit datové podklady (např. formou empirického výzkumu**), z nichž by bylo možné zjistit, jaký je **rozsah a důsledky nedobrovolné samostatné výdělečné činnosti.**
* **Zavést motivaci pro zaměstnavatele, aby zaměstnávali matky po rodičovské dovolené na zaměstnanecký poměr a poskytovali flexibilní úvazky (flexibilní pracovní dobu a práci z domova).**
* **Posílit spolupráci se zaměstnavateli**, např. formou poskytování poradenství, aby nedocházelo k zaměstnávání rodičů v rámci švarcsystému po návratu z rodičovské dovolené.
* **Podpořit dostupnost předškolních zařízení péče o děti**, protože jejich nedostatek může omezovat možnost nastoupit do zaměstnání bez flexibilní nebo zkrácené pracovní doby, i když by to matka preferovala. **V důsledku toho pak volí nedobrovolnou samostatnou výdělečnou činnost.**
 |

## Nejistota práce i výdělku

Jistota zaměstnaneckého poměru je velkou částí matek malých dětí preferována před samostatnou výdělečnou činností, pokud je zaměstnání možné kombinovat s péčí o děti. Zásadní nevýhodou samostatné výdělečné činnosti je nejistota, jednak zda bude dostatek práce a jednak pak i když práce je, není jisté, že bude zaplacena. V samostatném podnikání totiž nejde pouze o nejistotu práce, ale i o nejistotu výdělku – a to i v situaci, kdy práce zajištěna je. Oproti tomu v zaměstnání je významně větší jistota pravidelného výdělku. Jak ukazuje Jarmila ve své výpovědi, jako sebezaměstnaná nikdy neví, kdy a zda vůbec jí bude za vykonanou práci zaplaceno. Diskuse ukázala, že „vymáhání“ zaplacení vykonané práce představuje další objem práce, kterou musejí sebezaměstnané matky dělat navíc oproti zaměstnankyním.

*„Zásadní výhoda (zaměstnanecké pozice – pozn. aut.) je to, že víte, kolik peněz budete mít v který den v měsíci na účtě. … to vědomí, že nevím, kdy mi ty peníze dorazí a třeba mi ten člověk neodpovídá na maily nebo mi nezvedne telefon nebo něco podobného, tak je hrozný. Takhle vím, nebo bych věděla, že mi každého desátého přistane na účtu cirka 25 tisíc, z toho musím zaplatit tohle, tohle, tohle a zbyde mi tolik. Tak v ten moment mám naprosto přesně dáno, s kolika penězi ten měsíc zacházím.“* (Jarmila, 35, VŠ, 3 děti: 3, 4, 5 let)

|  |
| --- |
| Nejistota práce, ale také výdělku i v situaci, kdy práce je dost, je v rámci samostatné výdělečné činnosti matek malých dětí značná. Vymáhání zaplacení vykonané práce je další směnou v rámci samostatné výdělečné činnosti.**Doporučení:** **Bylo by vhodné vytvářet služby pro podporu samostatně výdělečně činných žen – např. formou právního poradenství ohledně nastavování smluvních vztahů a vymáhání pohledávek nebo formou vytváření platforem pro sdílení dobrých praxí a informací o konkrétních oborech a jejich specifických problémech.** |

## Nutnost platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění

S nejistotou práce a výdělku významně souvisí také další významná překážka, se kterou se potýkají matky malých dětí, které teprve s podnikáním začínají. Tou je nutnost platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění, od kterého není osvobozen v současné době nikdo ani na úplném začátku podnikání. Představuje to náklad minimálně zhruba 4 tisíce Kč měsíčně, které musí sebezaměstnávající osoba začít vydávat na zálohy na pojištění v situaci, kdy nevydělává ještě téměř nebo vůbec nic.

Období během rodičovské dovolené, v rámci níž mají sociální a zdravotní pojištění pokryto, umožňuje matkám malých dětí začít soukromě podnikat. Zálohy na sociální a zdravotní pojištění totiž nemusí platit ten, kdo současně se samostatnou výdělečnou činností pobírá rodičovský příspěvek. Pro začátek podnikání je tedy výhodné rodičovský příspěvek pobírat (nezáleží však na tom, zda je rodič na rodičovské dovolené), a zvolit přitom co nejdelší období jeho pobírání. Podmínka povinného placení záloh na sociální a zdravotní pojištění však část žen od vstupu do podnikání odrazuje, jako to ukazuje příklad vysokoškolačky Zoe:

*„Ano, i to jsem měla nápad, že začnu podnikat, ale z toho jsem brzo vycouvala, protože jsem zjistila, že sociální a zdravotní mi měsíčně hodí cca 4 tisíce. Když rozjíždím firmu, tak já rozhodně 4 tisíce ani nevydělám. Takže ne. …když si rozjíždím podnik, tak kde já vezmu čtyři tisíce měsíčně, abych to zaplatila?... Ještě ke všemu po mateřský, tak to už vůbec.“* (Zoe, 42, VŠ, 2 děti: 5, 3 roky)

Vysokoškolačka Nela se do podnikání ve zdravotních službách pustila, ale ukazuje, že nutnost platit zálohy významně přispívá k tomu, že tato její činnost je v podstatě nevýdělečná.

*„… mně ty zálohy přijdou jako totálně likvidační pro malého živnostníka. Já fakt to dělám jenom za podpory muže a rozhodně to není výdělečný v mém případě. Já jsem jako úplná socka.“* (Nela, 35, VŠ, 1 dítě: 4 roky, těhotná)

Zároveň je třeba upozornit na to, že matky malých dětí po rodičovské vůbec neuvažují o tom, že by platily zálohy vyšší než v minimální výši. Tato minimální výše záloh jim však z dlouhodobého hlediska zajistí jen velmi nízkou výši důchodu (viz dále).

|  |
| --- |
| Zálohy na sociální a zdravotní pojištění musí samostatně výdělečné matky malých dětí platit po ukončení období pobírání rodičovského příspěvku i v začátcích samostatné výdělečné činnosti, která je dosud téměř nevýdělečná. Zálohy představují významnou zátěž v začátku podnikání a může ženy od vstupu do podnikání přímo odrazovat. **Doporučení:****Bylo by vhodné prodloužit období, kdy rodič – OSVČ nemusí platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění** i na určité období po ukončení období pobírání rodičovského příspěvku. Podobné zvýhodnění samostatně výdělečné činnosti však může přinést další nárůst počtu osob, které jsou nedobrovolně zapojeny do švarcsystému. Této problematice je proto nutné věnovat velkou pozornost. |

## Vyhlídka nízkého důchodu

Ukazuje se, že nutnost pravidelně platit i minimální zálohy na sociální a zdravotní pojištění představuje pro matky malých dětí finanční problém. I když je žena schopna platit tyto minimální zálohy dlouhodobě, znamená to, že se tato minimální výše záloh promítne v budoucnu do výše jejího starobního důchodu, který pak bude velmi nízký. Již v současnosti pobírá zhruba polovina důchodkyň důchod, jehož výše je pod hranicí chudoby (ČSÚ, 2016). Dá se očekávat, že právě osoby dlouhodobě samostatně výdělečně činné budou skupinou, která bude mít v důchodu velmi nízké příjmy právě v důsledku hrazení nízkých záloh na sociální pojištění.

Téma očekávání nízkého důchodu se ukázalo v diskusích jako velmi významné a negativně vnímané. Matky malých dětí si uvědomují, že se nebudou moci v důchodu spolehnout na příjem od státu a vyrovnávají se s tím různým způsobem. Některé rezignují a nepočítají s tím, že by od státu dostaly vůbec nějaký důchod. Nela je příkladem matky po rodičovské, která se snaží spoléhat se na vlastní síly, přičemž ale nemá příliš důvodů k odhodlání a optimistickému pohledu do budoucna:

*„Mě to teda trochu jako straší, musím říct, právě proto, že se mi nedaří vydělat dost peněz, přestože mám pocit, že se dost snažím. Tak si něco spořím, nějak i spoléhám na svého muže, ale pořád spoléhám na to, že budu prostě pracovat. Že se snažím i dál vzdělávat a nějak jako směřovat k něčemu, co mě bude moct živit i v důchodovém věku.“* (Nela, 35, VŠ, 1 dítě: 4 roky, těhotná)

Podobně jako Nela i další samostatně výdělečné matky malých dětí vyjadřovaly obavy do budoucna, které vycházely z hodnocení vlastní současné situace jako velmi nejisté, zejména z hlediska nejistoty výdělku.

Důchodový systém odráží do značné míry, i když ne zcela, předchozí mzdu. Redistributivní složka byla navíc v poslední době v důchodovém systému v ČR postupně více oslabována (Dudová, 2013). Matky jsou na příjmu partnera závislé významným způsobem během rodičovské dovolené a často i po ní do chvíle, než samostatně výdělečnou činnost dostatečně rozjedou. Navíc může být výdělečná činnost matek malých dětí brzděna daňovým systémem. Konkrétně sleva na manželku může představovat důvod, proč buď matka malých dětí pracuje např. po rodičovské dovolené stále jako pomáhající členka rodiny v rodinné firmě (bez mzdy), nebo vydělává jen velmi málo, aby její partner mohl danou slevu uplatnit (Dlouhá a kol., 2014).

|  |
| --- |
| Nutnost platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění i v začátcích podnikání, kdy je příjem minimální, patří mezi příčiny ekonomické nejistoty matek po rodičovské dovolené. Často jsou alespoň po určité období závislé na příjmu partnera. Závažné jsou i dlouhodobé důsledky v podobě nižších důchodů.**Doporučení:*** **Důchodový systém by měl více zohledňovat období, které ženy věnují péči o děti a nemocné členy rodiny, a neměl by ženy za tuto „přestávku v placené práci“ penalizovat.**
* Bylo by vhodné **upravit podmínky nároku na daňovou slevu na manželku/manžela**, a to v souladu s doporučeními v kapitole 3.5.
* Je vhodné **zavádět podporu samostatně výdělečných rodičů** – ať již **v podobě služeb** (poradenství, školení v dovednostech potřebných pro podnikání), **nebo v podobě mikrofinancování**, které by mohlo pomoci nastartovat podnikání již od samého začátku.
 |

## Nedostatek služeb péče o děti

Dostupnost kvalitních služeb péče o děti je pro matky malých dětí a pro možnost jejich pracovního uplatnění po rodičovské dovolené zásadní. Největším problémem je získat místo ve finančně a místně dostupném zařízení, přičemž úspěšnost v této snaze pak do značné míry ovlivňuje i možnosti a způsob zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti. Nela představuje situaci, kdy jí syna nevzali do státní mateřské školy a protože věděla, že soukromá péče o dítě je pro ni finančně nedostupná, zůstala se synem doma a pracuje jako OSVČ tak, aby bylo možné práci s péčí o syna kombinovat:

*„Tohle byl můj hnací motor, proč jsem zůstala doma, že to byla jedna z věcí, že jsem věděla, že mi ho nevezmou a že nemám na to platit mu full-time nějaký hlídání soukromý.“* (Nela, 35, VŠ, 1 dítě: 4 roky, těhotná)

Nedostupnost služeb péče o děti i po skončení rodičovské dovolené je do značné míry důvodem, proč matky po rodičovské volí samostatně výdělečnou činnost, kterou mohou vykonávat z domova společně s péčí o děti nebo v době mimo obvyklou pracovní dobu, často v nesociální době (večer, v noci a o víkendech). Nedostupnost služeb péče o děti také způsobuje, že matky buď omezují čas, který mohou věnovat samostatné výdělečné činnosti, anebo musí platit drahá soukromá zařízení. To způsobuje tlak na vysoké pracovní zatížení, aby matka zabezpečila dostatečný příjem.

|  |
| --- |
| Kvalitní služby péče o děti představují zcela zásadní podmínku pracovního uplatnění matek po rodičovské dovolené. Ať již finanční nebo místní nedostupnost těchto služeb může být hlavním důvodem samostatné výdělečné činnosti, kterou lze vykonávat z domova a do určité míry flexibilně. Toto uspořádání však brzdí větší rozvoj objemu podnikání matek malých dětí, které musí zároveň zvládat péči o děti. Podpora předškolních zařízení péče o děti má také potenciál snížit míru nedobrovolného zaměstnávání jako OSVČ.**Doporučení:** **Je nezbytné podporovat vznik a rozšiřování kvalitních a finančně a místně dostupných služeb péče o děti, a tím podpořit*** **návrat matek na pracovní trh,**
* **návrat matek k jejich původnímu zaměstnavateli,**
* **zamezení nedobrovolnému zaměstnávání v podobě tzv. švarcsystému a**
* **rozjezd podnikání jako plnohodnotného zaměstnání.**
 |

## (Ne)podpora v podnikání

Problémem, který také matky malých dětí vnímají, je nízká podpora malého podnikání v České republice. Podpora podnikání může mít podobu finančního příspěvku či půjčky (mikrofinance či mikrogranty), vzdělávání v podnikatelských nebo odborných dovednostech nebo poradenství či asistence v konkrétních otázkách spojených s podnikáním. Markéta shrnula situaci neexistence podpory a případné výhody, které by taková podpora mohla pro matky malých dětí mít:

*„… mikrogranty právě pro ženy, aby třeba ty tři měsíce měly zajištěný příjem a mohly si něco rozjet, tak tu vlastně nejsou. Ty mikrofinance tady moc nefungují. Podpora malého podnikání, které je úžasná cesta pro matky s malými dětmi. I kdyby byla dočasná, tak je to pořád lepší, než aby byly na dávkách. Tak to se tady vůbec nepodporuje. To si myslím, že by byla v uvozovkách nejjednodušší cesta.“* (Markéta, 43, VŠ, 2 děti: 12, 4 roky)

Podpora malého podnikání v ČR ze strany státu, kde by při alokaci finančních prostředků ze státního rozpočtu mohly důležitou roli hrát úřady práce nebo i odbory, v současnosti téměř vůbec neexistuje. Poměrně velké finanční prostředky byly v minulých letech investovány do podpory podnikání skupin znevýhodněných na trhu práce včetně matek malých dětí z Evropského sociálního fondu. Šlo zejména o vzdělávací aktivity v podnikatelských dovednostech, které nebyly výrazně navázány na další způsoby podpory a neměly výrazný potenciál situaci matek malých dětí na trhu práce zlepšit. Je však třeba rozšířit okruh podpory i na finanční podporu v podobě půjček či grantů tak, jak je to běžné v zahraničí. Tato podpora by měla být cílena specificky na matky malých dětí a měla by být integrována v systému dalších služeb, např. specifického poradenství pro ženy vstupující po rodičovské do podnikání, síťovací aktivity pro matky malých dětí apod.

|  |
| --- |
| Problémem je nízká podpora samostatného podnikání rodičů (a zejména matek) malých dětí ze strany různých institucí, např. úřadů práce, a téměř neexistující podpora specifických služeb pro podporu podnikání rodičů po rodičovské dovolené.**Doporučení:*** **Bylo by vhodné vytvořit systém podpory a organizovanosti samostatně podnikajících rodičů (a zejména matek), který by umožnil společně prosazovat a vyjednávat o jejich právech.**
* **Bylo by vhodné vytvářet programy podpory podnikání žen v podobě mikrofinancování, poradenství i školících aktivit.**
 |

# C. DOPORUČENÍ

# Závěry a doporučení

V posledních letech byl v rámci rodinné politiky nastolen pozitivní trend – dochází (anebo by mělo v nejbližší době dojít) ke zvýšení flexibility rodičovské dovolené (resp. čerpání rodičovského příspěvku), rozšíření možností využívání služeb péče o děti (ať již z hlediska snížení věkové hranice dítěte, jež lze bez sankcí umístit do zařízení předškolní péče, nebo z hlediska povinnosti zařízení zajistit místo pro dítě od určitého věku) či podpoře sdílení péče o děti mezi oběma rodiči (zavedení tzv. otcovské dovolené, možnost střídání rodičů na rodičovské dovolené apod.). Tyto změny jednoznačně ovlivňují pozitivním způsobem návrat rodičů na pracovní trh.

I přes zmíněné snahy o zlepšení situace rodičů na českém trhu práce se však nedaří udržet zaměstnanost rodičů (a především matek) na požadované úrovni. Jednotlivé kapitoly této studie ukázaly, že i dobře míněná opatření se mohou míjet účinkem, pokud neexistuje celospolečenská shoda na sledovaných cílech v oblasti rodinné politiky. Jednotlivé kapitoly upozornily na nedostatky v oblasti slaďování rodinného a pracovního života v České republice, přičemž všechny závěry byly podloženy výsledky kvantitativního i kvalitativního empirického výzkumu. Níže budou shrnuta jednotlivá doporučení, která by měla přispět k vytvoření komplexní – a především účinné – rodinné politiky.

Vybraná doporučení v oblasti slaďování rodinného a pracovního života by měla být naplňována v legislativním i exekutivním procesu beze zbytku. Jedná se o následující **obecná doporučení**:

* + - 1. **Držet nastolený trend pozitivní změny** z hlediska zvyšování flexibility v oblasti slaďování rodinného a pracovního života;
			2. **Pokračovat v posilování celospolečenské podpory** sledovaných cílů (např. v podobě sdílení péče o děti mezi oběma rodiči či dobrovolného rychlejšího návratu matek na trh práce);
			3. **U všech opatření** **hospodářské a sociální politiky** **zvažovat i dopady z hlediska rodinné politiky** (viz níže např. daňová sleva na manželku/manžela), a používat tak správné nástroje na správném mechanismu (viz úvod studie);
			4. Při volbě konkrétních opatření či během procesu nastavování konkrétních parametrů jednotlivých opatření se **jednoznačně opírat o výsledky empirického výzkumu** etablovaných institucí (tj. naplnit požadavky *evidence-based policy*).

Kromě těchto nadstavbových doporučení byla identifikována řada konkrétních oblastí, u nichž je nezbytné přijmout **kritická opatření**. V tomto ohledu jsou navrhována následující **konkrétní doporučení**:

1. **transformace daňové slevy na manželku/manžele** buď do
2. **přímé podpory rodin s dětmi** (a případně jinými závislými členy) **bez podmínek manželství a nízkého či žádného výdělku** jednoho z manželů, nebo do
3. **daňové slevy či bonusu pro** toho **rodiče** z dvoupříjmových rodin se závislými dětmi (a případně jinými závislými členy), který má nižší výdělek, a to bez podmínky manželství; a zároveň daňové slevy či bonusu pro rodiče – samoživitele.

*Zdůvodnění: Stávající úprava výrazným způsobem* ***znevýhodňuje rodiče samoživitele******či nemanželské páry s dětmi****. Nárok na uplatnění této slevy či bonusu by měli mít všichni rodiče bez ohledu na právní status.*

 *Stávající úprava* ***motivuje*** *jednoho z manželského páru (zpravidla manželku)* ***k nízké ekonomické aktivitě*** *a udržování nízkého příjmu nezbytného pro získání nároku na tuto slevu. Jedná se o evidentní* ***demotivační prvek*** *z hlediska rozhodování o návratu na trh práce během rodičovské dovolené.*

1. **zvýšení dostupnosti a vymahatelnosti flexibilních režimů práce** **a rozšíření definice flexibility** na hledisko času (pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden apod.), místa (práce z domova, teleworking apod.) a celkové pracovní doby (zkrácené úvazky)

*Zdůvodnění: § 241 odst. 2 zákona č. 246/2006 Sb., zákoníku práce, stanovuje zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 15 let (a další závislé osoby), pokud tomu* ***nebrání vážné provozní důvody****. V daném ohledu by bylo vhodné zaměstnavateli* ***uložit povinnost písemně*** *sdělit žadateli konkrétní vážné provozní důvody, pro které nebylo možné žádosti vyhovět, a eliminovat tak více prvek svévole zaměstnavatele. Rovněž by bylo vhodné usilovat o* ***bližší specifikaci vážných provozních důvodů****, a poskytnout tak větší oporu pro vyjednávání o flexibilních (a zároveň pracovní jistotu nesnižujících) režimech práce nárokovaných zaměstnanci* ***v rámci kolektivního vyjednávání****.*

1. **zajištění místně a finančně dostupných kvalitních služeb péče o děti** v předškolním a mladším školním věku, **zavedení právního nároku na místo v předškolním zařízení** od určitého věku dítěte **pro ekonomicky aktivní rodiče** a zajištění efektivní koordinace stávajících aktérů v této oblasti (MPSV, MŠMT, MPO, místní správa a samospráva)

*Zdůvodnění: Kalíšková a kol. (2016) dokládají, že každé* ***dodatečné místo v mateřské škole znamená pro veřejný rozpočet jednoznačný přínos****. V tomto ohledu by měl náklady na tato zařízení nést především stát, neboť ten profituje ze zvýšených odvodů na sociální a zdravotní pojištění pracujících rodičů.*

*Právní nárok na místo v předškolním zařízení je klíčový pro snadné plánování návratu rodičů na trh práce. Od roku 2020 by měla předškolní zařízení povinně přijímat všechny dvouleté a starší děti, nicméně stále zůstává* ***problematická vazba věku dítěte na počátek školního roku****. Dítě narozené v srpnu tak splňuje podmínku nároku na přednostní přijetí, zatímco dítě narozené v září již nikoli a právo na přijetí do předškolního zařízení získá až o rok později. Právo na přednostní přijetí není spojeno s žádnými sankcemi ani kompenzacemi, pokud není dítě do zařízení přijato. Plánování návratu na trh práce rodičům proto usnadní jednak zrušení vazby věku dítěte na počátek školního roku a získání reálného nároku na místo v předškolním zařízení.*

 *Zajištění finančně dostupných služeb péče o děti přispívá* ***k prevenci sociálního vyloučení a minimalizaci dopadů chudoby*** *(příp. materiální deprivace) dětí ze znevýhodněného prostředí.* ***Podíl nákladů na tyto služby*** *na příjmech rodičů musí být udržován* ***na nízké úrovni****, a to i u osob, jejichž příjem se pohybuje na úrovni minimální mzdy.*

***Firemní školky či dětské skupiny*** *jsou nezbytným doplňkem veřejných služeb péče o děti. Pokud mají být tyto služby zachovány i v budoucnu, mělo by být s předstihem* ***zajištěno financování*** *těchto služeb i po ukončení možnosti čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu.*

 *U služeb předškolního vzdělávání je klíčové stanovit* ***minimální standardy péče****, které budou platné pro všechny provozovatele a typy služeb. Pouze kvalitní služby zajistí optimální rozvoj dítěte a připraví je na další vzdělávání. To by se mělo – spolu* ***s povinným předškolním vzděláváním*** *– zhodnotit především u dětí ze znevýhodněného prostředí.*

1. **zrušení limitu 46 hodin na využívání služeb péče o děti** do dvou let věku dítěte pro ty, kteří **pobírají rodičovský příspěvek a jsou zároveň ekonomicky aktivní** (především v pozici zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečné činné).

*Zdůvodnění: Tento limit bude – spolu se zachováním charakteru rodičovského příspěvku – brzdit návrat rodičů na trh práce v raném věku dítěte.*

1. podpora **rovnoměrnější distribuce péče o děti mezi oba rodiče**

*Zdůvodnění: Změny v systému čerpání rodičovského příspěvku povedou k rovnoměrnějšímu sdílení péče o děti mezi oběma rodiči pouze v případě, že bude zavedeno* ***nepřenositelné právo každého z rodičů na čerpání placené rodičovské dovolené****. Účinné opatření na podporu vyšší účasti otců na péči musí nezbytně zahrnovat i* ***přiměřenou náhradu ušlé mzdy****.*

*Na evropské úrovni je věnován této otázce návrh směrnice Evropské komise COM(2017) 253 final ze dne 26. 4. 2017, podle kterého by měly členské státy zajistit nepřenositelnost nároku v čerpání rodičovské dovolené v délce 4 měsíců pro každého z rodičů, přičemž nárok by měl být doprovázen náhradou mzdy minimálně na úrovni nemocenského.*

*Rovnoměrné rozdělení péče o děti mezi oba rodiče vede nejen k redukci bariér z hlediska vstupu pečujícího rodiče na trh práce, ale přispívá i k dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem obou rodičů.*

1. odstranit **znevýhodnění zaměstnanců pracujících na částečné úvazky**, jejichž **mzda je nižší než minimální mzda**

*Zdůvodnění:* ***Minimální mzda*** *představuje* ***minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění*** *pro zaměstnance (zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů). U osob, u nichž z důvodu* ***práce na částečný úvazek nedosahuje mzda úrovně minimální mzdy****, jsou* ***odvody na zdravotní pojištění kalkulovány*** *z minimálního vyměřovacího základu, tj.* ***z minimální mzdy*** *(tj. ze mzdy vyšší, než ve skutečnosti vydělali). Tato skutečnost znevýhodňuje skupinu osob pracujících na částečný úvazek jako takovou a zároveň odrazuje specifickou skupinu rodičů s nižším výdělkem od vstupu na trh práce. Z tohoto důvodu doporučujeme odstranit toto znevýhodnění např. formou výjimky pro rodiče s dětmi do 15 let věku bez podmínky celodenní a řádné péče o děti.*

1. **minimalizovat dopady rodičovství na výši starobního důchodu**

*Zdůvodnění: Důchodový systém by měl více zohledňovat období, které rodiče věnují péči o děti. V této oblasti je doporučováno:*

1. ***udržovat trend z hlediska sjednocení statutárního věku nároku na řádný starobní důchod u mužů i u žen****, aby nedocházelo ke znevýhodnění žen z hlediska celkové délky pracovního života (Šatava, 2016);*
2. ***narození dítěte*** *považovat za* ***ekvivalent jednorázového příspěvku na sociální nebo penzijní pojištění****, což by vyrovnalo nižší odvody z příjmů snížených z důvodu rodičovství. Cílem je vyrovnat dopady mateřství a rodičovství na důchody žen, které se v současné době „pohybují v řádu stovek korun důchodu měsíčně“ (Šatava, 2016).*
3. **poradenství a osvěta** cílené na obě strany trhu práce (tj. na stranu zaměstnavatelů i pracovní síly) v oblasti práv, povinností i možností

*Zdůvodnění: Formou osvěty a poradenství je možné eliminovat snahu zaměstnavatelů zaměstnávat vybrané skupiny osob formou švarcsystému. Neznalost oblasti pracovního práva může mnohé rodiče odradit již od samotného podání žádosti např. o úpravu pracovní doby, stejně tak zaměstnavatel může – z důvodu nepodložených obav – tuto žádost zamítnout. Díky poradenství a osvětě v této oblasti by měli být zaměstnavatelé motivováni přistupovat k zaměstnávání rodičů flexibilněji.*

 *Speciální pozornost by měla být věnována podpoře samostatně výdělečných žen, které začaly podnikat během mateřské či rodičovské dovolené. Podpora by měla spočívat jak v právním poradenství (nastavení smluvních vztahů, vymáhání pohledávek), finančním poradenství (finanční plánování, mikrofinancování, nastavení výše rodičovského příspěvku ve vazbě na minimalizaci plateb pojistného na sociální a zdravotní pojištění), tak ve vytváření platforem a sítí (sdílení příkladů dobré praxe, informací o oboru či specifických problémech).*

# Literatura

BERGET G. 1996. Family policy in Norway. Speech of the Minister of Children and Family Affairs, The Hague, 26 June.

Bičáková, A., Kalíšková, K. 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce.* Praha:CERGE-EI. Dostupné z:

<http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf>

Blanchard, O. J., Diamond, P. 1989. The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity*, Microeconomics, 1989, Vol. 20, No. 1, pp. 1–60.

Brody, E. M. 2004. *Women In the Middle: Their Parent-Care Years*. New York: Springer Publishing.

Coleman, D. 1998. Reproduction and survival in an unknown world: what drives today’s industrial populations and to what future? NIDI Hofstee Lecture Series, No. 5, The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. Dostupné z:

[https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:1cade8af-5a09-4fc8-8d28-a7959bc3719b/datastreams/ATTACHMENT01](https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid%3A1cade8af-5a09-4fc8-8d28-a7959bc3719b/datastreams/ATTACHMENT01)

ČSÚ. 2015. *Zaostřeno na ženy a muže - 2015.*

ČSÚ. (2016). *Zaostřeno na ženy a muže - 2016*. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/6-soudnictvi-kriminalita-36x5x9gngy>

DEMENY P. 1997. Policyintervention*s*. New York: United Nations Secretariat (Expert Group Meeting on Below Replacement Fertility, Population Division, Department of Economic and Social Affairs), 4-6 November.

Dlouhá, M., Jurik, N., & Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, Vol. *15, No.* 2, pp. 87–100.

Dudová, R. (2013). Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, Vol. *14, No.* 2, pp. 56–67. Dostupné z:

<http://www.genderonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf>

Dudová, R. Hastrmanová, Š. 2007. *Otcové, matky a porozvodová péče o děti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Dudová, R., Hašková, H. 2011. Nastavení sociálních politik, odborný diskurz a "správná" péče o děti - srovnání České republiky a Francie. *Fórum sociální politiky*, Vol. 5, No. 5, pp. 8-14.

Evropská komise. 2015. *Labour market participation of women*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/labour_market_participation_of_women.pdf>

Fahlén, S. 2015. The agency gap: policies, norms, and working time capabilities across welfare states. In: Hobson, B. (ed.): *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. Oxford University Press, 2015, pp. 35-56.

Formánková, L., Křížková, A. 2009. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *Fórum sociální politiky,* Vol.3, No. 2, pp. 14-19.

Gambaro, L., Stewart, K., Waldfogel, J. 2014. *An equal start? Providing quality early education and care for disadvantaged children.* Bristol: Policy Press.

Hašková, H. 2011a. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 12, No. 2, pp. 40-52.

Hašková, H. 2011b. *Specifika českého refamilizačního modelu*. [online]. Praha: Socioweb [citováno dne 1. 4. 2017]. Dostupné z:

<http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/124_socioweb_5.pdf>

Hašková, H., Dudová, R. 2010. Diskurzy, instituce a praxe péče o děti do tří let ve francouzsko-české komparativní perspektivě. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 12, No. 2: pp. 36-47.

Hašková, H., Dudová R. 2017. Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations,* Vol. 23, No. 1, pp. 47-63.

Havelková, H. 1993. „Patriarchy in Czech society. *Hypatia*, Vol. 8, No. 4, pp. 89–96.

Höhne, S., Kuchařová, V., Paloncyová, J. 2016. *Rodiny s dětmi v České republice. Sociodemografická struktura, finanční a materiální podmínky.* Praha: VÚPSV. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_416.pdf>

Hora, O. 2009. Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 10, No. 2, pp. 42-53.

Chapman, B., Dunlop, Y., Gray, M., Liu, A., Mitchell, D. 1999. The forgone earnings from child rearing - revisited [Centre for Economic Policy Research Discussion Paper No. 407]. Canberra: Australian National University, 1999.

Kalíšková, K., Münich, D. 2012. Češky: Nevyužitý potenciál země [Studie IDEA No. 3/2012]. Praha: CERGE-EI, 2012. Dostupné z:

<https://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf>

Kalíšková, K., Münich, D., Pertold, F. 2016. *Veřejná podpora míst ve školkách se vyplatí: analýza výnosů a nákladů*. Praha: CERGE-EI.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.

Kuchařová, V. 2013. *Ekonomické podmínky slaďování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti*. Praha: VÚPSV.

Kuchařová, V., Šťastná, A. 2014. Sólo rodiče v číslech. Praha. Prezentace na Mezinárodním kulatém stole "Sólo rodiče", Aperio, Praha, 20. 10. 2014. Dostupné z:

<http://www.saminadeti.cz/soubory/dokumenty/ks_kucharova_stastna.pdf>

Kyzlinková, R., Dokulilová, L. 2007. Czech Republic: Increased Risks alongside Involuntary Flexibility. In: F. Eyraud, D. Vaughan-Whitehead (eds.): *Evolving World of Work in the Enlarged EU*. Geneva: ILO, pp. 141-181.

Lhotská, V., Petrová, I. 1996. *Ekonomická situace neúplných rodin*. Praha: VÚPSV.

Lukeš, M., Jakl, M. 2011. *Global Entrepreneurship Monitor 2011. Podnikatelská aktivita v České republice*. Praha.

McDonald, P. F. 2002. Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options. *Population*, 2002, Vol. 57, No. 3, pp. 417‑446.

modigliani, f., ando, a. 1963. The "Life Cycle" Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests. *The American Economic Review*, Vol. 53, No. 1, Part 1 (Mar., 1963), pp. 55-84.

modigliani, f., ando, a. 1964. The "Life Cycle" Hypothesis of Saving: A Correction. *The American Economic Review*, Vol. 54, No. 2, Part 1 (Mar., 1964), pp. 111‑113.

modigliani, f., brumberg, r. 1954.Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data. In: Franco, F. [ed.]: *The collected papers of Franco Modigliani. Volume 6 Franco Modigliani*. Cambridge: MIT Press, 2005, pp. 3‑46.

Morgan, K. J., Zippel, K. 2003. Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. *Social Politics*, Vol. 10, No. 1, pp. 49-85.

Nývlt, O., Šustová, Š. 2014. Rodinná soužití s dětmi v České republice z pohledu výběrových šetření v domácnostech. *Demografie*, 2014, Vol. 56, No. 3, pp. 203-218.

Plasová, B. 2012. *Zaměstnavatelé a nerovnováha mezi prací a rodinou*. Doktorská práce. Brno: FSS MU.

Pytlíková, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: CERGE-EI.

Riedmann, A. 2006. *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Srb, V., Kučera, M. 1959. *Výzkum o rodičovství 1956*. Praha: Státní statistický úřad.

Šatava, J. 2016. Vliv mateřství na výši starobního důchodu. Praha: IDEA – CERGE-EI, 2016.

Šráčková, D. 2004a. Historie kojení I. *Praktická gynekologie*, Vol. 3, No. 4, pp. 22-24.

Šráčková, D. 2004b. Historie kojení II. *Praktická gynekologie*, Vol. 4, No. 4, pp. 26-28.

Šťastná, A. 2009. Neúplné rodiny – žena jako zaměstnankyně nebo pečovatelka? Možnosti rodin a přístupy rodinných politik. In: Český Statistický Úřad, Česká Demografická Společnost: *XXXIX. Demografická konference České demografické společnosti*. 2009, pp. 143‑151.

Thévenon, O., Solaz, A. 2013. *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*. OECD iLibrary. Dostupné z:

<http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wjf-en;jsessionid=1qrhm5itoik4l.x-oecd-live-02>

van der kaa, D. J. 1987. Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin, Vol.* 42, No. 1, pp. 1–57.

Večerník, J. (ed.). 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia.

Vodochodský, I. 2007. Patriarchát na socialistický způsob: k genderovému řádu státního socialismu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum,* Vol. 8, No. 2, pp. 34-42.



2017 © TREXIMA, spol. s r.o.

1. Výzkumný vzorek obsahuje 4 000 respondetů/tek ve věku 25-60 let v české populaci, soubor je reprezentativní s ohledem na standartní výběrové kvóty. Sběr dat byl proveden pod dohledem SOÚ AV ČR, v.v.i. Design výzkumu byl navržen tak, aby respondetům/kám umožnil přesné datování životních událostí a následně i generační analýzu životních drah. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zákon č. 65/1965 Sb. s účinností od roku 1968 stanovuje délku mateřské dovolené na 26 týdnů (z původních 22 týdnů) a s účinností od roku 1970 je prodloužena i tzv. další mateřská dovolená až do dvou let věku dítěte (předtím byla tato doba stanovena do jednoho roku věku dítěte).

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965_3#par153>; cit. dne 13.4.2016 [↑](#footnote-ref-2)
3. § 157 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. stanovuje délku mateřské dovolené na 28 týdnů a rodičovské dovolené až na 3 roky. Zákon umožňuje setrvat v domácnosti až do 4 let věku dítěte, ale formou tzv. neplaceného volna, po této době již nemá matka garantováno místo u svého zaměstnavatele.

Dostupné z: <https://i.iinfo.cz/urs-att/p_065-65-114812361719638.htm>; cit. dne 13.4.2016 [↑](#footnote-ref-3)
4. viz např. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf>; cit. dne 29.6.2017 [↑](#footnote-ref-4)
5. Zde byla využita data kvalitativního výzkumu (32 biografických rozhovorů) zaměřeného na mezigenerační analýzu mateřské praxe v českém prostředí od padesátých let po současnost realizované v rámci projektu Každodennost v životních příbězích matek tří generací, č. grantu 4216, Grantová agentura Univerzity Karlovy. [↑](#footnote-ref-5)
6. To částečně vysvětluje i skutečnost, proč se ženy pracující jako duševní zaměstnankyně vrací na trh práce dříve než manuální pracovnice (viz kapitola 2.2). [↑](#footnote-ref-6)
7. Dopady rodičovství se samozřejmě v tomto ohledu liší u jednotlivých profesí. [↑](#footnote-ref-7)
8. Viz data OECD Family Database dostupné z <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> [↑](#footnote-ref-8)
9. Viz data Eurostatu dostupná z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/main-tables> [↑](#footnote-ref-9)
10. Viz data OECD Family Database dostupné z <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2017:203:FIN> a

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN> [↑](#footnote-ref-12)
13. Jedná se o hospodařící domácnosti tvořené jednou rodinou, vypadávají z toho tedy rodiny, které žijí pohromadě (dvě a více) v jedné hospodařící domácnosti. [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://www.czso.cz/documents/10180/20538314/41240403.pdf/c19b9cd9-c8f6-4bac-a6b9-18defbda3869?version=1.0> [↑](#footnote-ref-14)
15. Höhne a kol. (2016), s. 30. [↑](#footnote-ref-15)
16. Höhne a kol. (2016), s. 30. [↑](#footnote-ref-16)
17. Výběrové šetření pracovních sil 2008-2012, údaje se liší od dat SLDB. Rozdíly jsou dané odlišnou metodou sběru dat a odlišnou charakteristikou „domácnosti“. [↑](#footnote-ref-17)
18. Nývlt a Šustová (2014). [↑](#footnote-ref-18)
19. Höhne a kol. (2016). [↑](#footnote-ref-19)
20. Podíl domácností s příjmy pod 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu. [↑](#footnote-ref-20)
21. Příjmy a životní podmínky domácností 2015 <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti> [↑](#footnote-ref-21)
22. Höhne a kol. (2016), s. 97-98. [↑](#footnote-ref-22)
23. Höhne a kol. (2016), s. 75. [↑](#footnote-ref-23)
24. Data Životní podmínky (EU-SILC) 2015. [↑](#footnote-ref-24)
25. Viz např. Lhotská a Petrová (1996) nebo Dudová a Hastrmanová (2007). [↑](#footnote-ref-25)
26. Lhotská a Petrová (1996). [↑](#footnote-ref-26)
27. Kuchařová a Šťastná (2014). [↑](#footnote-ref-27)
28. Höhne a kol. (2016), s. 74. [↑](#footnote-ref-28)
29. Bičáková a Kalíšková (2015). [↑](#footnote-ref-29)
30. Kuchařová a Šťastná (2014). [↑](#footnote-ref-30)
31. Šťastná (2009). [↑](#footnote-ref-31)
32. Projekty: Rodičovství po partnerském rozchodu – rodičovské role a identity rozvedených matek a otců, 2005-2007, GA AV ČR, reg. č. KJB700280503; Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, 2005-2008, MPSV ČR, reg. č. 1J 034/05-DP2; Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah, 2010-2013, GAČR, reg. č. P404/10/0021; Celoživotní ekonomické dopady mateřství, 2015-2016, OSF – Norway Grants, reg. č. 274. [↑](#footnote-ref-32)
33. Údaj je z výzkumu Global Entrepreneurship Monitor (GEM), který definuje novou podnikatelskou aktivitu jako konkrétní kroky k rozjezdu nového podnikání a nebo vedení firmy mladší než 42 měsíců (Lukeš a Jakl, 2011). [↑](#footnote-ref-33)