

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika



MATKY NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ ZAMĚSTNANÉ NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK – MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ PŘÍJMŮ ČESKÉ ŽENY V ROCE 2017

diplomová práce

Autor: Bc. Kateřina Levová

Vedoucí práce: Ing. Karina Kubelková, Ph.D., MBA

Rok: 2019

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Praze dne

Bc. Kateřina Levová

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Karině Kubelkové, Ph.D., MBA, za vstřícný přístup a připomínky, které mi po dobu psaní práce poskytovala.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Kateřina Levová**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Hospodářská politika**
Název tématu: **Matky na rodičovské dovolené zaměstnané na částečný úvazek – mezinárodní srovnání příjmů české ženy v roce 2017**

Zásady pro vypracování:

1. V situaci, kdy je na českém trhu práce velmi nízká nezaměstnanost, je otázka mobilizace rezerv na trhu práce palčivější než kdy dříve. Jednou z takovýchto rezerv jsou matky na mateřské či rodičovské dovolené, které by mohly pracovat alespoň na částečný úvazek. Práce zjišťuje, jak jsou na tom příjmově české ženy v takové situaci v porovnání s ženami z vybraných zemí s rozdílnými sociálními modely – v Německu, Švédsku a Velké Británii. Cílem práce je zjistit, jaká je příjmová situace české matky v porovnání s matkami ve vybraných zemích, v případě, že po narození dítěte začne pracovat na částečný úvazek zároveň s nárokem na rodičovskou.
2. V teoretické části práce budou vyjasněny základní pojmy a ve všech zvolených státech budou popsány možnosti a pravidla rodičovské dovolené a možnosti a využívání částečných pracovních úvazků. Bude použita metoda literární rešerše a komparace.
3. V praktické části budou zpracována veřejně dostupná data z Eurostatu a OECD k analýze situace žen s dětmi na trhu práce. Na modelovém případě dojde k porovnání příjmové situace žen v jednotlivých zemích, na jejichž základě budou formulována doporučení pro hospodářskou politiku.

Rozsah práce: 65

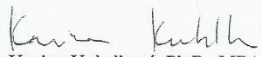
Seznam odborné literatury:

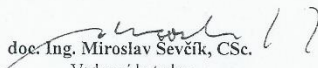
1. BARDASI, Elena a Janet C. GORNIC. Women and Part-Time Employment: Workers' 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries; Luxembourg Income Study Working Paper No. 223, March 2000. [cit. 2018-05-12]. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.9263&rep=rep1&type=pdf>
2. BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2
3. BIČÁKOVÁ, Alena. Gender unemployment gaps in the EU: Blame the family. CERGE-EI. WORKING PAPER SERIES (ISSN 1211-3298). 2012. Working Paper Series 475. [cit. 2018-05-06]. <https://cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp475.pdf>
4. BUDELMEYER, Hielke, Gilles MOURRE a Melanie WARD. Recent developments in part-time work in EU-15 countries: trends and policy. Bonn, Germany: IZA, 2004. Discussion paper (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: Online), no. 1415
5. KALÍŠKOVÁ, Klára a Daniel MÜNICH. Česky: nevyužitý potenciál země. Praha : CERGE-EI Krátká studie 3/2012 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf
6. SMITH, Mark, María C. GONZÁLEZ MENÉNDEZ, Colette FAGAN a Helen NORMAN. In search of good quality part-time employment. In: Conditions of Work and employment series no. 43 [online]. 2014. Geneva: International Labour Office Geneva [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_237781.pdf

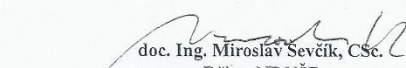
Datum zadání diplomové práce: květen 2018

Termín odevzdání diplomové práce: prosinec 2018


Bc. Kateřina Levová
Řešitelka


Ing. Karina Kubelková, Ph.D., MBA
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Sevěřík, CSc.
Vedoucí katedry


doc. Ing. Miroslav Sevěřík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Práce se zaměřuje na příjmovou situaci žen ve vybraných zemích s různými sociálními modely – v České republice, Německu, Švédsku a Velké Británii. Cílem bylo porovnat příjmy české matky s příjmy matek ve vybraných zemích v situaci, kdy matka začne pracovat na částečný úvazek a zároveň si nárokuje rodičovskou dovolenou v roce 2017. Práce popisuje podmínky rodičovské dovolené a částečného úvazku ve vybraných zemích a sestavuje modelové případy k porovnání jejich fungování a příjmové situace matky. Dle výsledků nejvyššího příjmu dosáhla matka ve Velké Británii, a to hlavně z důvodu nízkých nákladů na zajištění péče o děti předškolního věku. Matka v ČR dosahovala druhého nejvyššího příjmu v porovnávaných zemích, a to i přes komplikace ohledně omezené doby zajištění péče o dítě v pracovní době. Příjmy matek z Německa a Švédska byly výrazně sníženy náklady na zajištění předškolní péče o dítě, naopak dostupnost a náklady matky ve Velké Británii byly velmi nízké. Švédsko i Velká Británie volí výrazně odlišný postup při poskytování podpory matkám s malými dětmi, přesto je zapojení matek na trhu práce v obou těchto zemích vysoké. Německo se vyznačuje vysokým zapojením matek na trh práce, ale jejich nastavení rodičovské dovolené je tomu českému bližší než v ostatních vybraných zemích.

Klíčová slova: částečný úvazek, rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek, mzda, politika zaměstnanosti, trh práce, nezaměstnanost

JEL klasifikace: J13, J24, J64, J81, J83, K31, K36

Abstract

The thesis focuses on the income situation of women in selected countries with different social models – in the Czech Republic, Germany, Sweden and the UK. The aim was to compare the income of a Czech mother with the income of mothers in selected countries in a situation when a mother starts a part-time job while still claiming her parental leave, namely in the year 2017. The thesis describes conditions of a parental leave and a part-time job for all selected countries and assembles a model cases to compare their functioning and a total maternal income situation. When comparing the income situation of mothers in all countries, the highest income had mother in the UK, mostly because low cost of a pre-school care. The mother in the Czech Republic has reached the second highest income in compared countries in 2017, despite complications regarding the limited time of childcare while at work. Mothers' incomes from Germany and Sweden have significantly reduced the cost of pre-school childcare, while the availability and costs of mothers in the UK were very low. Both Sweden and the UK opt for a significantly different procedure of providing support to mothers with small children, yet women's labor market participation in both countries is high. Germany is characterized by a high female / mother's involvement in the labor market, but their parental leave setting is much more similar to Czech one than to any other selected countries.

Keywords: Part time, parental leave, parental allowance, wage, Labor Policy, Labor market, Unemployment

JEL: J13, J24, J64, J81, J83, K31, K36

Obsah

Úvod	1
Teoretická část	5
1 Charakteristika trhu práce.....	5
2 Teorie nezaměstnanosti	7
3 Teorie preferencí	9
4 Ekonomie rodiny	11
5 Základní typy sociální politiky státu	13
6 Základní typy rodinné politiky a jejich nástroje.....	15
7 Metoda porovnání finanční situace žen	20
8 Stav poznání	22
Praktická část	24
9 Situace žen na trhu práce v ČR a vybraných zemích 2010–2017	24
10 Shrnutí podmínek a práv rodičů na rodičovské dovolené (RD) jako nástroje rodinné politiky ve zvolených státech v roce 2017.....	28
10.1 Přehled nastavení a podmínek RD v České republice v roce 2017	28
10.2 Přehled nastavení a podmínek RD ve Švédsku v roce 2017.....	31
10.3 Přehled nastavení a podmínek RD v Německu v roce 2017.....	34
10.4 Přehled nastavení a podmínek RD ve Velké Británii v roce 2017	36
10.5 Porovnání RD ve zvolených státech	38
11 Přehled fungování předškolní péče ve zvolených státech	41
11.1 Přehled nastavení předškolní péče v ČR.....	41
11.2 Přehled nastavení předškolní péče ve Švédsku.....	43
11.3 Přehled nastavení předškolní péče v Německu.....	44
11.4 Přehled nastavení předškolní péče ve Velké Británii	45
11.5 Porovnání předškolní péče ve zvolených státech	47
12 Přehled využívání částečných úvazků vzhledem k zapojení matek na pracovní trh, nastavení práv a povinností při práci na částečný úvazek v roce 2017 ve zvolených státech	48
12.1 Definice a nastavení částečných úvazků v ČR v roce 2017	50
12.2 Definice a nastavení částečných úvazků ve Švédsku v roce 2017	51
12.3 Definice a nastavení částečných úvazků v Německu v roce 2017	51
12.4 Definice a nastavení částečných úvazků ve Velké Británii v roce 2017	52
12.5 Porovnání částečných úvazků ve zvolených státech.....	53
13 Souhrn parametrů a podmínek modelových případů.....	54
13.1 Podmínky čerpání rodičovské dovolené	54
13.2 Rodičovská dovolená	56
13.3 Částečný úvazek	57
13.4 Předškolní péče	58
13.5 Mzda a plat.....	59
14 Modelové případy pro jednotlivé státy.....	61
14.1 Česká republika.....	61
14.2 Švédsko.....	62
14.3 Německo	64

14.4 Velká Británie	66
14.5 Porovnání výsledků modelových situací	67
Závěr	73
Seznam zkratk	79
Seznam tabulek	80
Seznam literatury	82
Seznam příloh	92

Úvod

Statistiky¹ naznačují, že v České republice (dále jen ČR) je jen velmi málo nevyužitých pracovní síly.² Pracovní trh se potýká s nedostatkem zaměstnanců, které zdánlivě není kde čerpat. Přestože zaměstnanost žen (ve věku 25–64 let) v roce 2017 představovala v ČR 79,3 % z celkové populace, zaměstnanost žen (20–49 let) s dítětem do 6 let byla v daném roce jen 38,2 % z celkové populace. V případě více dětí, o které matka pečuje, byla zaměstnanost matek ještě nižší.³ Předpokládám, že matky pečující o děti tedy mohou být cenným zdrojem pracovní síly v době, kdy je na pracovním trhu nedostatek zaměstnanců.

Tato diplomová práce se zabývá situací žen, které pečují o malé dítě, a zvažují návrat do práce. V tradičním vidění jsou ženy vnímány jako pečovatelky o děti a muži jako ti, kdo zajišťují příjem rodiny. I přes snahy, jako je např. zavádění otcovské dovolené, jsou to stále ženy, které se v ČR zapojují do péče o malé děti výrazně více.⁴ Proto se tato diplomová práce zabývá jen situací žen, protože ty jsou na rodičovské dovolené častěji než muži. Předpokládám, že péče o dítě⁵ mladší 6 let je pro zaměstnance na plný úvazek časově náročná, a proto většina rodičů pečující o malé dítě nemůže v jeho raném věku nastoupit zpět do práce na plný úvazek. Je ale možné, že by ženy byly ochotné i v průběhu trvání rodičovské dovolené (dále jen RD) vstoupit zpět na pracovní trh, pokud by měly možnost využít některou z flexibilních forem práce (dále jen FFP), jež by jim umožnily pokračovat v péči o dítě a zároveň zvýšily celkový příjem rodiny.

V zemích Evropské unie (dále jen EU) je ustanoveno právo matky požadovat zkrácení pracovního úvazku v období nástupu do práce po rodičovské dovolené.⁶ Z tohoto pohledu by tedy mělo být možné přizpůsobit návrat na pracovní trh časovým možnostem matek. Přesto má ČR podle veřejně dostupných dat z Eurostatu jednu z nejnižších měr

1 Rozdíl je patrný mezi mírou nezaměstnanosti žen, která poklesla ze 4,7 % na 3,6 %, a mírou nezaměstnanosti mužů, která klesla ze 3,4 % v roce 2016 na 2,3 %. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15–24 let klesla ze 7 % na 6,3 % procenta, míra nezaměstnanosti mužů v tomto věku klesla z 5,5 % na 4,4 %, míra nezaměstnanosti žen ve věku 15–24 se snížila z 8,6 % na 8,3 %. (Eurostat, 2018, *Young people aged 15–24 neither in employment nor in education and training (NEET), by sex – annual averages*)

2 „Nezaměstnaní představují nevyužitou pracovní sílu“ (ČSÚ, 2018, 3. *Využití lidských zdrojů*)

3 Eurostat, 2018, *Young people aged 15–24 neither in employment nor in education and training (NEET), by sex – annual averages*

4 Průměrný měsíční počet žen přijímající rodičovský příspěvek za rok 2017 byl 273,5 tisíc, průměrný počet mužů přijímající rodičovský příspěvek v roce 2017 byl 5,1 tisíce (MPSV, 2018)

5 Ve vybraných zemích se definice péče o dítě může lišit, pro účely této práce ale za řádnou péči o dítě považuji celodenní osobní péči po celý kalendářní měsíc

6 Směrnice Rady 2010/18/EU, 2010

zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let věku mezi zeměmi EU.⁷ Jedním z faktorů, který ovlivňuje matky při rozhodování o návratu do práce, je výše mzdy, které mohou dosáhnout v případě předčasného návratu (tj. ještě v době čerpání RD a pobírání rodičovského příspěvku). To je důvod, proč se tato práce zaměřuje na finanční stránku rodičovské dovolené a zaměstnání.

Pro porovnání byly vybrány země na základě rozdílného přístupu k sociální a rodinné politice. Odlišnosti v politických přístupech mají značný vliv na nastavení podmínek pro matky v období péče o dítě, proto mohou mít na rozhodování matky o návratu do práce podstatný vliv. V diplomové práci budou zahrnuty následující státy: ČR, Německo (kontinentální model sociální politiky), Velká Británie (liberální model sociální politiky) a Švédsko (sociálně demokratický model).⁸ Zároveň se všechny vybrané státy vyznačují vysokou zaměstnaností žen s malými dětmi (vyšší než v ČR).⁹ Pro tuto práci jsem jako formu zaměstnání vybrala částečný úvazek z toho důvodu, že je v zemích EU jednou z nejvyužívanějších flexibilních forem práce pro matky s malými dětmi.¹⁰ Ve státech zahrnutých do této práce se celková míra zaměstnanosti na částečný úvazek pohybovala v roce 2017 okolo 20 % (míra zaměstnanosti žen na částečný úvazek činila 30 %).¹¹ Naopak ČR patří mezi země EU s nejnižším počtem zaměstnaných na částečný úvazek.¹²

Cílem práce je porovnat příjmovou situaci české matky s příjmovou situací matek ve vybraných zemích v případě, že po narození dítěte začne pracovat na částečný úvazek a zároveň stále uplatňuje nárok na RD (viz kapitola 10).¹³ Tato práce nabídne přehled zapojení matek na trhu práce formou částečného úvazku (viz kapitola 12) a porovnání výše mzdy matky z částečného úvazku a rodičovského příspěvku¹⁴ u čtyř vybraných států za rok 2017.

Teoretická část přibližuje základní principy fungování trhu práce, teorii nezaměstnanosti a teorii preferencí. Dále je zde stručně nastíněn behaviorální pohled na ekonomii rodiny.

7 EUROSTAT, 2018, *Zaměstnanost žen ve věku 20–49 let s 1 dítětem ve věku do 6 let, % z celkové populace*

8 KREBS, 2007

9 EUROSTAT, 2018, *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*

10 EUROSTAT, 2018, *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*

11 EUROSTAT, 2018, *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*

12 EUROSTAT, 2018, *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*

13 KREBS, 2007

14 Rodičovský příspěvek – finanční náhrada příjmu ze zákona náležící rodiči dítěte, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu jejího čerpání

Navazující kapitoly teoretické části práce shrnují základní typy rodinné a sociální politiky směřované pro opatření státu a pro fungování podpory státu. Právě na základě různých sociálních a rodinných politik jsou formovány cíle a strategie, které určují, jakým způsobem a jakým směrem bude stát orientovat rozvoj a podporu rodinám s dětmi. Z tohoto rozdělení a typů politik vychází také výběr porovnávaných států, přičemž zde mají zastoupení všech hlavních typů rodinné politiky.

V praktické části je použita metoda rešerše relevantních pramenů a popisu, která poskytne přehled o fungování RD a částečných úvazků ve vybraných státech. Tento přehled nastavení RD je prvním krokem k sestavení modelových situací, na jejichž základě bude vyhodnocena finanční situace matek ve vybraných státech. Benevolence nastavení podmínek rodičovské dovolené je přitom jedním z hlavních faktorů, které hrají roli při rozhodování ženy o dřívějším návratu na trh práce.¹⁵ Cílem tohoto přehledu je určit hlavní rozdíly v čerpání RD mezi vybranými státy a získat podklad pro sestavení modelové situace. Následuje stručný přehled dostupnosti a cen zařízení předškolní péče v jednotlivých zemích spolu s další možnou podporou, kterou mohou matky získat, aby snížily své náklady např. na jesle, chůvy aj.

Následující kapitoly jsou zaměřeny na podmínky zaměstnání na částečný úvazek ve vybraných zemích. Dále jsou popsány klíčové pojmy, jako jsou částečný úvazek, zákonný nárok na částečné úvazky a k němu se vztahující případná podpora státu při zaměstnávání na částečný úvazek, i další specifikace související s částečnými úvazky ve vybraných zemích. Cílem této části práce je stanovení hlavních rozdílů a případných omezení při zaměstnávání matek na částečný úvazek, které poslouží jako podklad pro sestavení modelové situace v praktické části. Součástí této kapitoly je také stručný přehled služeb péče o děti předškolního věku, který taktéž poslouží pro modelovou situaci.

Další úsek praktické části diplomové práce je založen na metodě analýzy sekundárních dat. Ta jsou čerpána ze statistického úřadu Evropské unie (Eurostat) a pomohou vykreslit vývoj na trhu práce s ohledem na zaměstnanost žen a uplatňování částečných úvazků. Na základě těchto dat je popsáno, jak se vybrané ukazatele trhu práce vyvíjely v čase (2008–2017). Cílem této části práce je zjistit, zda je nízká zaměstnanost matek problémem pouze v ČR, nebo i v ostatních sledovaných státech EU. Na základě statistických dat je možné

15 BIČÁKOVÁ, KALÍŠKOVÁ, 2015

sledovat podobnosti a odlišnosti ve vývoji zaměstnanosti na částečné úvazky a vývoji zaměstnanosti žen.

Závěrem práce budou sestaveny modelové situace, s jejichž pomocí budou (za jasně specifikovaných předpokladů) nastaveny výchozí podmínky matek tak, aby byly srovnatelné, např. stejný věk matky, dítěte, obdobná délka trvání RD. Na základě popisu pravidel RD a částečných úvazků bude „modelová matka“ zasazena do podmínek v České republice, Velké Británii, Německu a Švédsku a bude spočítána její finanční situace matky pro rok 2017. Daňový systém konkrétních zemí není předmětem této diplomové práce. Na základě výsledků budou země porovnány a rozdíly vysvětleny.

Teoretická část

1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je trhem výrobního faktoru práce. V případě rovnovážné mzdy nastává rovnováha trhu práce, kdy je nabízeno přesně takové množství práce, které je poptáváno. Při mzdě vyšší než rovnovážné je vyšší nabídka práce než poptávka, tato situace vyvolává nezaměstnanost. Naopak, v případě mzdy nižší než rovnovážné se trh potýká s nedostatkem pracovní síly. Rovnováha pracovního trhu je značně ovlivněna nedokonalými informacemi na trhu, omezenou racionálností jedinců, dalšími faktory pak jsou například zásahy státu a odborů.

Nabídku práce představují domácnosti a jedinci, kteří za předpokladu optimalizace „prodávají“ svou práci, resp. volný čas. Nabídku práce lze definovat následovně „*Celkový počet jednotlivců nabízejících na trhu práce, při určité výšce mzdy, svou pracovní sílu*“ (Tuleja, 2007, str. 147). Jedinci porovnávají mezní užitek z přírůstku mzdy při zvýšení nabídky práce s mezním užitem jednotky volného času. Mzda je pak vynahrazením újmy z obětovaného volného času.¹⁶ Rozhodování jedinců je ovlivněno substitučním efektem, který představuje nahrazování volného času prací, jelikož při zvýšení reálné mzdy se vyplatí pracovat více, neboť je volný čas dražší. Zároveň působí důchodový efekt, který při vyšší reálné mzdě snižuje nabízené množství práce, jedinec může dosáhnout původního příjmu i při menším objemu práce. Tyto protichůdné efekty a jejich síla jsou ovlivněny více faktory, a to ekonomickými, sociálními, nebo například fázemi životního cyklu.¹⁷ Působení těchto efektů je také důvodem, proč je individuální nabídka práce zpětně zakřivená, a od určité výše reálné mzdy dochází ke snižování nabízeného množství práce. Agregátní nabídka práce je ale rostoucí funkcí reálné mzdy.

Poptávku po práci představuje zaměstnavatel, který práci nakupuje jako jeden z výrobních faktorů. Poptávku po práci lze zjednodušeně definovat jako „*Celkový objem pracovních sil, jenž na trhu práce, při určité výši mzdy, požadují jednotliví zaměstnavatelé*“ (Tuleja, 2007, str. 147). Poptávka firem po práci je odvozena od poptávky po produktech firmy. Při hledání optimálního množství práce firma porovnává celkové náklady práce a příjem z mezního produktu práce (tj. příjem z dodatečného produktu při zvýšení práce o jednotku).¹⁸

¹⁶ BROŽOVÁ, 2003

¹⁷ KUCHAR, 2007

¹⁸ JÍROVÁ, 1999

Pracovní trh se od jiných trhů liší mj. tím, že vyrovnávání nabídky a poptávky prostřednictvím ceny práce není jediným kritériem při rozhodování člověka, dalšími faktory jsou například preference, dalším vlivem je například omezená mobilita práce, tj. ochotou lidí cestovat za prací. Dále práce jako výrobní faktor není homogenní – lidský kapitál se pohybuje na různých úrovních a např. nelze vyměnit lékaře administrativním pracovníkem. Další vlivy pak představují např. zákonné úpravy pracovního prostředí (délka pracovní doby, minimální mzda, aj.).¹⁹ Z těchto důvodů rozhodně nelze kvalifikovat trh práce jako dokonale konkurenční.

¹⁹ KREBS, 2007

2 Teorie nezaměstnanosti

Populaci státu lze rozdělit do dvou skupin, na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelé pak mohou být rozděleni na nezaměstnané a zaměstnané. Právě ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří nabídkovou stranu trhu práce. Nezaměstnanost lze dělit podle více kritérií, jedním z nich je dobrovolnost. Dle ekonomické teorie v případě dobrovolné nezaměstnanosti je na trhu více volných pracovních míst, než kolik je nezaměstnaných osob. Opačná situace, tj. nedobrovolná nezaměstnanost nastává, pokud je na trhu více nezaměstnaných osob, než kolik je dostupných pracovních míst.²⁰

Dále se nezaměstnanost může členit dle její délky. Je-li nezaměstnanost krátkodobá, např. v období přechodu mezi dvěma pracovními místy (tzv. frikční nezaměstnanost), nepředstavuje pro ekonomiku významnou zátěž. Naopak zátěží je strukturální nezaměstnanost, která je zapříčiněna nesouladem mezi nabídkou a poptávkou v různých sektorech ekonomiky. Tento problém je dán expanzí a úpadkem různých odvětví ekonomiky, např. může dojít ke zvýšení míry nezaměstnanosti v zemědělství a zároveň k nedostatku pracovní síly v průmyslovém sektoru. V případě strukturální nezaměstnanosti je pravděpodobné, že během určitého časového úseku dojde k rekvalifikaci nezaměstnaných osob a následně vyvážení pracovního trhu přesunem pracovníků do odvětví průmyslu.²¹

V ekonomické teorii se uvádí také tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, tj. nezaměstnanost, která v nastává, pokud produkt vyráběný v dané ekonomice dosahuje úrovně potencionálního produktu (produkt vyráběný při plném využití zdrojů hospodářství).²² Rozdíly mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a reálnou mírou jsou dány cyklickou nezaměstnaností. Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná, pohybuje se a je ovlivňována mnoha faktory (pružností trhu práce, demografickým složením populace, systémem sociálních dávek aj.) Cyklická nezaměstnanost se vyvíjí v důsledku fáze hospodářského cyklu ekonomiky, z toho důvodu je její eliminace nepravděpodobná.²³

20 KEYNES, 1937

21 JÍROVÁ, 1999

22 FRIEDMAN, 1977

23 JÍROVÁ, 1999

Nezaměstnanost lze vyjádřit různými způsoby, jedním z nich je míra nezaměstnanosti (u), která je počítána jako poměr nezaměstnaných osob vůči všem osobám (zaměstnaným (L) i nezaměstnaným (U))²⁴

$$u = \frac{U}{U + L} * 100$$

V ČR je nezaměstnanost zjišťována dvěma způsoby.

Míra nezaměstnanosti dle ČSÚ je tzv. obecná míra nezaměstnanosti, vyjadřující podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, přičemž za nezaměstnané jsou považovány osoby „15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly níže uvedené tři podmínky:

1) nebyly zaměstnané;

2) hledaly aktivně práci, přičemž formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem;

3) byly připraveny k nástupu do práce, tzn. že během referenčního týdne byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku“ (ČSÚ, 2014)

Data pro sestavení obecné míry nezaměstnanosti vycházejí z výběrového šetření pracovních sil, která jsou získávána dotazníkovou formou v průběhu roku, tato šetření probíhají ve všech okresech ČR²⁵ Tato data jsou v upravené podobě mezinárodně srovnatelná.

Dalším ukazatelem je podíl nezaměstnaných osob, sestavovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o „podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR k celkovému počtu obyvatel ve věku 15-64“. (KACZOR, 2013) Tento ukazatel není mezinárodně srovnatelný, a proto se s ním v diplomové práci dále nepracuje.

24 BROŽOVÁ, 2018

25 ČSÚ, 2014, *Nové ukazatele nezaměstnanosti*

3 Teorie preferencí

Dle předpokladu P. Samuelsona (1948) vytváří jedinec svá rozhodnutí na základě škály preferencí, která jsou během jeho života konstantní. Ve stejném článku jsou definovány také tzv. odhalené preference. Odhalené preference znamenají, že jedinec volící statek x namísto statku y , ve stejnou chvíli nemůže volit statek y před statkem x . Přestože byly Samuelsonovy předpoklady konzistentních preferencí a odhalených preferencí později podrobeny kritice a byly doplněny či upraveny, stále patří mezi základní prvky teorie chování spotřebitele.

Jedním z kritiků předpokladů konstantní preferenční škály byl M. Rothbard.²⁶ Dle jeho tvrzení je rozhodnutí pouze vyjevení preferencí v daném okamžiku. Rothbard odmítá, že by změna preference byla projevem iracionálního jednání.²⁷

Dalším kritikem byl např. G. Becker (1997), jehož teorie preferencí interpretuje člověka jako racionální bytost maximalizující užitek na základě preferencí. Preference jsou přitom ovlivněny změnami cen a příjmů. Zároveň jsou dle Beckera (1997) preference ovlivněny také sociálními a kulturními vlivy, a nezanedbatelné jsou také životní zkušenosti.

Preferencemi jsou tedy řízena jakákoliv rozhodnutí a volby jedince, toto tvrzení se nevztahuje pouze na volbu mezi spotřebními statky, ale i na způsob chování či zaměření jedince. V rámci zaměření této práce se preference žen dají rozdělit do tří základních skupin²⁸, a to na ženy soustředěné na rodinu, ženy soustředěné na kariéru a ženy adaptivní, v jejichž případě dochází ke kombinaci zaměstnání a rodiny bez výrazné preference jednoho či druhého stavu. V případě adaptivních žen jsou jejich preference upravovány v návaznosti na společenské a ekonomické podmínky kolem nich, v případě kladného vývoje pracovních příležitostí tak žena upřednostní kariérní růst před založením rodiny. Dle výzkumů²⁹ mají tyto ženy zájem především o politická opatření napomáhající koordinaci rodinného i kariérního života. V jejich případě je patrná snaha o minimalizaci ztráty plynoucí z přerušení jejich kariéry, zapříčiněné dočasnou náročnější péčí o rodinu.

Ženy preferující rodinný život upřednostňují čas strávený péčí o rodinu. V případě těchto žen nedochází k návratu na pracovní trh, případně jen v omezeném rozsahu.³⁰ Pro tyto ženy

26 VOJÁČEK, 2011

27 VOJÁČEK, 2011

28 HAKIM 2000, 2002, 2004, 2006

29 HAKIM 2004, 2006

30 CREIGHTON, 1996

se péče o rodinu stává prací na plný úvazek. Tyto ženy se více než na pracovní trh zaměřují na tzv. trh nevěst³¹, na kterém muži vyhledávají ženy, které jim budou schopny zajistit dostatečnou podporu a sociální postavení důležité pro jejich kariérní růst. Investice do vzdělání jsou v případě tohoto typu žen chápány jako investice do kapitálu, přičemž vzdělání představuje jeden z determinantů pro lepší podmínky ženy na „trhu nevěst“. Motivace žen spadajících do této kategorie jsou ovlivněny např. fiskální politikou (daňové úlevy, příspěvky na dítě) a rodinnou politikou.

Pro ženy zaměřené na práci je hlavní prioritou kariérní rozvoj, čímž je myšleno získání adekvátní pozice jakožto výsledku schopností a kvalit dosažených na pracovním trhu.³² V případě těchto žen jsou časté velké investice do lidského kapitálu, a přestože nelze tvrdit, že by ženy tohoto ražení nevstupovaly do manželství, často přenechávají péči o rodinu na třetí subjekty.³³ Pro tyto ženy jsou pak směrodatná opatření státu zaměřující se na politiku trhu práce např. eliminace diskriminace.³⁴

Hakim (2006) dospěla k závěru, že rozdělení žen dle preferencí v populaci odpovídá křivce normálního rozdělení. Nejpočetnější skupinou žen v populaci (60 %) jsou podle ní ženy adaptivní, ostatní dvě skupiny žen představují každá asi 20 % populace. Zároveň Hakim (2006) podotýká, že toto rozdělení žen není nijak podmíněno dosaženým vzděláním.

31 BROŽOVÁ, STROUKAL, 2015

32 BROŽOVÁ, STROUKAL, 2015

33 HAKIM, 2000, s.164

34 BROŽOVÁ, STROUKAL, 2015

4 Ekonomie rodiny

G. Beckerem svou knihou *Pojednání o rodině* (1981) zaměřil ekonomický výzkum na manželství, děti, rozvody. Podle Beckera (1991) lze rodinu a domácnost zkoumat jako malou továrnu, která dle dostupných vstupů produkuje výstupy, kterými jsou ubytování či sociální interakce. Lidé jsou jakožto racionální jedinci schopni porovnat následky svých rozhodnutí a z těchto alternativ volí optimální variantu. Při zvažování založení rodiny porovnávají rodiče náklady a výnosy, a to nejen materiálního charakteru, ale také náklady obětované příležitosti - např. čas, který musí rodiče věnovat dětem, zastavení profesního růstu či ušlá mzda. Na základě tohoto porovnání pak domácnosti zvolí postup, který jim přinese co nejvyšší užitek. Přesto kritici této teorie uvádějí, že v případě dětí je racionalita rodičů omezena emocemi³⁵, a tak jejich jednání nelze vždy popsat jako racionální. Stát je v Beckerově pojetí ochráncem dítěte, které není soběstačné a nemůže specifikovat vlastní zájmy.

Za rodinu jsou dle Giddense (2000) považováni lidé propojení příbuzenským vztahem a v rámci této skupiny se dospělí starají o děti. Podle něj lze v moderní kultuře definovat nukleární rodinu sestávající ze dvou dospělých ve společné domácnosti a dítěte, o které pečují. V případě, že jsou do těchto vztahů zapojeni i další příbuzní, jedná se již o rozšířenou rodinu. Funkcí rodiny je nicméně podle Giddense (2000) formování jedince a tvorba lidského kapitálu ve formě výchovy nové generace.³⁶

V tradičním pojetí rodiny bylo povinností muže zaopatřit příjem rodiny a ženy zabezpečit výchovu a péči o dítě. Tyto tradiční role se ale vyvíjejí. Pravděpodobně hlavním hybatelem změn byl dle De Singly (1999) vstup žen na trh práce. Dalším důvodem ke změnám byla zvyšující se vzdělanost žen, protože právě vysokoškolsky vzdělané ženy mají tendence uspět na pracovním trhu.³⁷ De Singly (1999) uvádí, že právě ekonomicky aktivní ženy změnily pohled na rozdělení mužských a ženských rolí v domácnosti, na změny struktury i velikosti rodiny. S rostoucí participací žen na trhu práce vyvstávají často v rodinách problémy s alternativní péčí o dítě. Matky proto balancují mezi rodinným a pracovním životem a jsou často stavěny před volbu, zda se věnovat plně péči, či přenést pečovatelské povinnosti alespoň z části na někoho jiného.

³⁵ FREY, 2000

³⁶ KUCHAROVÁ, 2017

³⁷ MAŘÍKOVÁ, 2000

Stát se zapojuje do podpory rodin prostřednictvím rodinné politiky. Obecně k jejím cílům pak patří tvorba podmínek příznivých pro rodinný život, nastavení socioekonomických podmínek vhodných pro výchovu dětí, konkrétně např. finančním zajištěním rodin a slučitelností pracovního a rodinného života.³⁸ Mezi další cíle pak může patřit podpora porodnosti a sňatečnosti.³⁹ V následujících kapitolách jsou popsány typy sociální politiky a rodinné politiky ve sledovaných zemích.

38 KUCHAROVÁ, 2017

39 KUCHAROVÁ, 2017

5 Základní typy sociální politiky státu

Nastavení sociální politiky významně ovlivňuje obyvatele daného státu. Nástroje sociální politiky využívané v jednotlivých zemích bývají nastaveny podle druhu sociální politiky, kterou stát provádí. Definice sociální politiky je více, ale nejsou zcela jednotné. Jedna z nich je následující: „*Sociální politika je soubor aktivit, které promyšleně (cílevědomě) směřují ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku, resp. určitých skupin obyvatelstva, k zabezpečování sociálního bezpečí a sociální suverenity v rámci daných hospodářských a politických možností země.*“ (Krebs, 2007, str. 24).

Přístupy k sociální politice se v jednotlivých státech mohou velmi lišit. Dánský sociolog G. Esping-Andersen rozdělil státy dle druhu jejich sociální politiky do tří skupin:⁴⁰

- Liberální sociální stát (reziduální, atlantský, beveridgeovský).
- Korporativistický sociální stát (pracovně výkonový, kontinentální, korporativní).
- Sociálně demokratický sociální stát (institucionálně redistributivní, skandinávský).

Sociálně demokratický model⁴¹

V tomto typu sociálního státu působí stát na celou populaci. Typický je vysoký podíl redistribuce. Poskytovaná pomoc není závislá na zaměstnání nebo příjmech obyvatel. Hlavní nevýhodou tohoto typu státu je jeho nákladnost. Řadí se sem skandinávské státy, např. Dánsko, Švédsko a další. Zástupcem tohoto přístupu k sociální politice bude v této práci Švédsko, a to především z důvodu dostupnosti dat a informací k tématu.

Korporativistický sociální stát⁴²

Tento typ předpokládá, že sociální pomoc má být poskytována na základě pracovních zásluh. Stát v tomto případě garantuje všem pouze společensky uznaná minima poskytovaných dávek. Pomoc v případě sociální události je poskytována na základě předchozích příjmů a pracovní aktivity. Ze strany občanů je nutná vyšší míra zapojení třeba formou dodatečného pojištění pro případ sociální události, např. nemocenské pojištění, důchodové pojištění aj. Mezi státy s tímto typem uspořádání patří Německo, Rakousko, Francie a další. Nastavení německé RD bude zástupcem tohoto přístupu. Důvodem je historická i geografická blízkost,

40 ESPING-ANDERSEN, 1990

41 KREBS, 2007

42 KREBS, 2007

ale i fakt, že Německo často figuruje jako referenční země při srovnání fungování (nejen) sociální politiky v ČR.

Liberální sociální stát⁴³

V tomto modelu státu se občané spoléhají převážně na rodinu, dále pak na trh a soukromé instituce. Stát a míra redistribuce jsou nižší než ve dvou výše zmíněných modelech, stát v případě sociální nouze zasahuje až jako poslední instance. Povinností jedince je postarat se sám o sebe a zajistit si odpovídající úroveň života, stát garantuje jen minimální úroveň dávek a nastavuje přísné podmínky pro jejich získání. Tento systém je ze všech uvedených nejméně nákladný pro veřejné rozpočty. Příkladem tohoto typu státu jsou Spojené státy, Austrálie nebo Velká Británie. Státem zastupujícím tento sociální model v práci bude Velká Británie jako člen EU, díky čemuž jsou pro tuto zemi k dispozici i data srovnatelná s dalšími sledovanými zeměmi.

43 KREBS, 2007

6 Základní typy rodinné politiky a jejich nástroje

Sociální politika představuje politiku zaměřenou na prevenci, řešení a zmírnění sociálních událostí. Na sociální politiku v tomto ohledu navazuje rodinná politika, která se ale zaměřuje na problémy rodiny, její vznik a fungování či postavení jednotlivých členů rodiny⁴⁴, lze ji chápat i jako opatření zaměřené na domácnosti s dětmi⁴⁵. Sirovátka (2006) popisuje rodinnou politiku jako mechanismus ochrany proti riziku sociálního vyloučení. Rodinnou politiku je také možné definovat jako souhrn intervencí státu, které ovlivňují rodinný a pracovní život jedinců.⁴⁶ Rodina je v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 7, odst. 1 definována následovně: „*Za rodinu se považuje oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby, a není-li těchto osob, považuje se za rodinu sama oprávněná osoba.*“

Hlavním cílem rodinné politiky ve většině evropských států je podpora rodin s ohledem na jejich odlišné zájmy a potřeby v rodinách.⁴⁷ Mezi další cíle rodinných politik patří posílení rodiny a manželství, výchova dětí v rodinách, rozvoj individua v rodině, snaha o optimální rozvoj dětí či kombinaci rodičovství a zaměstnání.⁴⁸ Poláková (2007) uvádí jako hlavní cíl rodinné politiky zmírnění narůstajících nákladů souvisejících s péčí o děti. Mezi další cíle řadí posílení společenské vážnosti rodiny a mateřství, zlepšení životních podmínek pro rozvoj dětí a ochrana jedince v rámci rodiny.

Nástroje, které tvůrci rodinné politiky využívají, jsou například peněžité dávky, rodičům poskytované služby spojené s péčí a výchovou dětí. Konkrétními příklady jsou mateřská a rodičovská dovolená, porodné, daňové úlevy, opatření usnadňující participaci rodičů na trhu práce, např. flexibilní pracovní úvazky. Nástroje, které jednotlivé země používají, se odlišují mimo jiné právě na základě typu rodinné politiky, kterou dané země uplatňují.

Typy rodinné politiky

G. Esping-Andersen určil základní rozdělení modelů rodinné politiky následovně:

- a) **Konzervativní model**⁴⁹, jenž se vyznačuje státním zajištěním minimální životní úrovně a důležitou rolí tradiční rodiny s jedním živitelem, který zajišťuje příjem rodiny. Zároveň je zde vysoký stupeň přerozdělování, častým jevem je možnost

44 POTŮČEK, 1995

45 BERGER, 2002

46 SIROVÁTKA, 2006

47 MPSV, 2005

48 MPSV, 2005

49 ESPING-ANDERSEN, 1999

kombinovat odečty z daní a získání peněžité dávky. Typickým představitelem tohoto modelu je Německo.

- b) **Liberální model**⁵⁰ poskytuje pomoc pouze jedincům pohybujícím se na hranici chudoby. Důraz je kladen na zodpovědnost jedince a vyšší zapojení nestátních organizací poskytujících služby péče pro rodiny. Klasickým představitelem je Velká Británie.
- c) **Sociálně-demokratický model**⁵¹ je charakteristický vysokým zdaněním a přerozdělováním. Stát a státní instituce zde hrají významnou roli. Tímto modelem jsou známé především skandinávské státy, např. Švédsko.

Rodinná politika se může také dělit dle G. Esping-Andersena (1999) na **familistickou** (prorodinnou) a **defamilistickou**. Familistická politika zastává konzervativnější přístup a vyznačuje se především snahami o udržení tradičních rodinných hodnot. Zabezpečení rodiny je v tomto typu zprostředkováno právě zajištěním příjmu živitele rodiny.⁵² Konkrétní opatření familistického typu politiky jsou proto založena na sociálních transferech odvozených od příjmu rodiče. Familistický typ rodinné politiky je zaměřen především na transfery pro rodiče na rodičovské dovolené a daňové úlevy pro zaměstnaného rodiče.⁵³

Naproti tomu defamilistické politiky se zaměřují na snižování zátěže pro pečujícího rodiče, tj. rodiče starajícího se o dítě.⁵⁴ Defamilistické typy snižují míru spoléhání jedince na rodinu a umožňují vyšší nezávislost na rodině či partnerech.⁵⁵ Například nezávislost matek je podle Sirovátky (2006) výrazně závislá na možnosti přesunutí péče o dítě na někoho jiného, např. na jesle či jinou instituci zajišťující péči o dítě. Tyto možnosti se odvíjejí od opatření zavedených státem. Leitner (2003) řadí mezi prvky familistické politiky například právo na rodičovskou dovolenou či přímé a nepřímé transfery. Mezi defamilistické politiky zahrnuje Leitner (2003) veřejně poskytované služby péče o děti do 3 let nebo podporu obdobné služby poskytované trhem.

50 ESPING-ANDERSEN, 1999

51 ESPING-ANDERSEN, 1999

52 SIROVÁTKA, 2006

53 SIROVÁTKA, 2006

54 MITCHELL, 2010

55 ESPING-ANDERSEN, 1999

Nástroje rodinné politiky

Nástroje rodinné politiky si volí každá země dle svých cílů a typu politiky, kterou praktikuje. Základní jsou finanční nástroje⁵⁶ (přímé nebo nepřímé), které mají zmírnit náklady související s péčí o dítě.⁵⁷ Mezi přímé nástroje se řadí například přídavky na děti, porodné aj. Dle Mitchell (2010) je výhodou těchto plateb možnost zaměřit a diferencovat platby podle věku dítěte, a tak orientovat podporu na konkrétní rodinné struktury a přímo na osobu pečující o dítě.

Nepřímými finančními nástroji jsou například slevy na dani. Podle Polákové (2007) jsou nepřímé finanční nástroje zaměřené na domácnosti dosahující středních příjmů a nesnižující motivaci k vlastní pracovní iniciativě. Tyto nástroje zjednodušují koordinaci pracovního a rodinného života a usnadňují návrat do práce.⁵⁸ Konkrétně se může jednat o úpravu pracovní legislativy pro rodiče, např. délka rodičovské a mateřské dovolené, způsob návratu do zaměstnání, možnost péče o nemocného člena rodiny při zaměstnání, flexibilní pracovní doby.⁵⁹

Dalším nástrojem nefinančního typu⁶⁰ je podpora zařízení péče o děti, tj. jesle, mateřské školy. Podle Holuba (2010) je právě dostupnost alternativní péče o děti spolu s nastavením rodičovské dovolené a flexibilním pracovním úvazkem jedním z důvodů, které podporují návrat rodičů do zaměstnání. Šlechtová (2006) uvádí, že instituce zajišťující péči o děti do věku 3 let (a to nejen služby veřejné péče, ale i např. soukromé školky) jsou pro sladění rodinného a pracovního života nejdůležitější.

Je třeba říci, že konkrétní opatření jsou vždy přizpůsobena možnostem a tradici dané země. Sirovátka (2006) například uvádí mateřskou dovolenou v České republice, která patří mezi nejdelší v Evropě, na druhou stranu ale absolutní výše finanční podpory v mateřství patří v ČR mezi nejnižší. V případě ČR je obtížné určit, ke kterému z typů politik se řadí. Podle Sirovátky (2006) by mohla být zařazena mezi familistické typy (příjmově testované dávky cílené nízkopříjmovým rodinám) i defamilistické (dlouhé poskytování rodičovského příspěvku a snaha podporovat poskytování péče pro děti mladší než 3 roky). Mitchell (2010) uvádí, že by bylo možné uvažovat o 5. typu rodinné politiky, a to tzv. postsocialistickému

56 tj. konkrétně související s částkami, které rodiče vynakládají

57 POLÁKOVÁ, 2007

58 HOLUB, HÖHNE, KREBS, ŠLAPÁK, ŠTASTNÁ, 2010

59 POLÁKOVÁ, 2003

60 j. nástroje jejichž principem je poskytování služby či pomoci, která nemá finanční charakter

modelu – typickému postupnou transformaci od „*státního paternalismu k systému zajišťujícímu pomoc jen potřebným*“ (Mitchell, 2010, str 13.).

Z vybraných zemí pro tuto práci jsou všechny hlavní typy rodinných politik určených výše v této kapitole. Zástupce liberálního typu je Velká Británie, sociálně-demokratický model zastupuje Švédsko, Německo je pak zástupcem konzervativního typu. Zastoupení vybraných států modelu familistického a defamilistického je pro tuto práci také různé. Švédsko jako příklad defamilistického modelu přenáší odpovědnost za péči o rodinu na instituce zajišťující služby v oblasti péče o děti, což má významný vliv na nezávislost rodičů.⁶¹ Navíc se švédská politika vyznačuje vyrovnáváním povinností a dělby práce v rodině mezi pohlavími.⁶² Opakem švédského přístupu je model uplatňovaný Velkou Británií, kde je možné čerpat rodičovskou dovolenou oběma rodiči, ale není jim poskytována žádná finanční dávka, péče o dítě je ponechána převážně na zajištění péče rodiny.⁶³ V rámci rozdělení na familistický či defamilistický model nemá Německo jednoznačné místo. Hantrais (2004) zařadil Německo do skupiny států praktikujících částečně defamilistickou politiku.

RD jako nástroj rodinné politiky

Jak již bylo zmíněno výše, pro uskutečňování rodinné politiky využívá stát různé nástroje, jimiž dosahuje vytyčených cílů a strategií. Jedním z nástrojů, který přímo souvisí se situací matek, příp. rodičů obecně, je rodičovská dovolená.⁶⁴ Dalšími nástroji jsou v českých podmínkách např. porodné, příspěvek na dítě atd. Všeobecně je rodičovská dovolená nástrojem, který má umožnit výchovu a zajistit péči o nově narozené děti, přestože se přesné definice mohou v jednotlivých zemích lišit. Pro matky v různých zemích může být finanční pomoc a nastavení možnosti „čerpat volno“ během období péče o malé dítě jedním z faktorů, které mají vliv např. na porodnost a zprostředkovaně tak i na demografický vývoj v daných zemích.

V diplomové práci jsou zkoumány země řadící se k různým typům sociální a rodinné politiky, přičemž všechny vybrané státy mají vyšší míru zaměstnanosti žen s malými dětmi než ČR.⁶⁵ Dle představené klasifikace by v Německu měla výše sociálních dávek by odpovídat předchozí výši příjmů. Je tedy možné, že ženy (a obecně pracovníci) s částečnými

61 ESPING-ANDERSEN, 2002

62 SIROVÁTKA, 2006

63 MATĚJKOVÁ, PALONCYOVÁ, 2004

64 Obecně „parental leave“ – v českých podmínkách se jedná o rodičovskou dovolenou.

65 EUROSTAT, 2018, *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*

pracovními úvazky jsou znevýhodněni oproti pracovníkům zaměstnaným na plný úvazek.⁶⁶ Jelikož jejich příjmy nemusejí dosahovat částek, kterých dosahují průměrné příjmy na plný úvazek. Ve Velké Británii by dle klasifikace měla být přenechávána práva i povinnosti zajištění péče o dítě na občanech samotných,⁶⁷ je tedy pravděpodobné, že matka ve Velké Británii bude oproti matkám v jiných zemích značně v nevýhodě. Ostatní státy, jejichž rodinné politiky jsou více aktivní v podpoře rodičů, budou pravděpodobně poskytovat rozsáhlejší podporu matkám s malými dětmi než jak je tomu v případě liberálního modelu rodinné politiky. Pro sociálně demokratického model, zastoupený v této práci Švédskem, je typické rozsáhlé přerozdělování a vysoká míra angažovanosti státu v sociální oblasti.⁶⁸ Lze tedy předpokládat, že stát v případě Švédska budou podmínky matky značně regulované a možnosti podpory budou rozsáhlejší než v ostatních zemích.

Dle výše uvedených specifikací modelů politik předpokládám, že matka žijící ve Švédsku bude získávat v přepočtu nejvyšší částku rodičovských příspěvků (v rámci sledovaných států). Matka z České republiky by měla získat obdobnou částku jako matka z Německa a matka ve Velké Británii dle mého předpokladu obdrží nejnižší finanční částku.

66 MUNKOVÁ, 2004

67 MUNKOVÁ, 2004

68 MUNKOVÁ, 2004

7 Metoda porovnání finanční situace žen

Pro získání nezbytného přehledu o fungování rodičovské dovolené v jednotlivých zemích je součástí této práce jednorázová orientační rešerše⁶⁹ zaměřená na rodičovskou dovolenou, nastavení částečného úvazku a předškolní péči. Orientační rešerše k výše zmíněným tématům je sestavena pro rok 2017, představuje sumarizaci informací nezbytných k adekvátnímu nastavení modelových situací.

Rešerše „je výsledek (popř. proces) vyhledávání informací ve formě dokumentografických nebo faktografických záznamů, popř. plných textů dokumentů. Rešerše se zpracovává na základě rešeršního požadavku uživatele, který je zformulován pomocí dotazovacího jazyka do rešeršního dotazu; při provádění rešerše se uplatňuje rešeršní strategie.“ (ŠVEJDA, 2003, str.1)

Rešerše lze dělit do různých typů. Dle časového hlediska se jedná o rešerši jednorázovou nebo průběžnou. Dalším typem je pak na základě dat, která jsou při rešerši využity: dokumentografická, faktografická, studijní, anotovaná aj. Další členění je možné podle úplnosti zpracování na úplnou rešerši, výběrovou anebo orientační. Dalšími hledisky, dle kterých lze rešerše členit je druh dokumentů, technologie zpracování aj.⁷⁰

Rešerše by měla probíhat v několika fázích, které na sebe navazují. Fáze přípravy představuje formulaci tématu, výběr zdroje a kombinaci klíčových slov; fáze vyhledávání pak obsahuje samotné vyhledávání a případně úpravy zvoleného tématu dle nalezených záznamů. Poslední fází je pak sestavení uceleného přehledu.⁷¹

Modelové případy

V práci je zpracováno porovnání modelových situací, ve kterém jsou poznatky o fungování rodičovské dovolené, částečného úvazku a předškolní péče ve vybraných zemích zasazeny do celkového kontextu. Hlavním cílem je zachycení příjmové situace matek. Z modelových případů budou také patrné dopady odlišné rodinné politiky a opatření, která jsou zavedena ve zvolených zemích. Popis situace jednotlivých matek je sestaven na základě reálných dat o průměrném příjmu v konkrétních zemích. Z modelových případů pak bude možné zachytit rozdílnosti ve výši příjmů matek a ve struktuře příjmů, které jsou schopny v rámci jednoho roku získat. Modelové situace jsou zasazeny do podmínek matky s jedním dítětem, které

69 Tj. shrnující materiály k určitému období, poskytující základní orientaci pro zvolenou problematiku

70 ŠVEJDA, 2003

71 JČU, 2009.

jsou konkrétně a podrobně (včetně výpočtů) popsány v kapitole 13. Na základě modelových případů pak bude sestaveno srovnání finanční situace matek v jednotlivých zemích.

Veškeré finanční údaje uvedené v této práci jsou pro účely průběžného srovnání vyjádřeny v eurech. Tento přepoččet je prováděn na základě přehledu průměrných kurzů vůči euru za 15. 8. – 16. 11. 2018 uvedených v příloze této práce (Příloha 5). Původním záměrem bylo přepočítat výsledné částky, kterých matky dosáhnou na základě zjištění v této práci, dle parity kupní síly k české koruně pro rok 2017. Kvůli nedostatku dat k odhadu parity kupní síly k české koruně jsou částky přepočítány dle PPP k americkému dolaru v roce 2017, přepoččet PPP je přebrán z dat Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) pro rok 2017. Tímto přepočtem je zajištěna srovnatelnost výsledků.

8 Stav poznání

Ve studii Bardasi, Gornic (2000) s názvem *Women and Part-Time Employment: Workers' 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries* (2000)⁷² analyzuje autor důsledky zaměstnávání žen na částečný úvazek v Kanadě, Německu, Itálii, Spojeném království a Spojených státech v 90. letech 20. století. Autoři potvrdili vliv péče o závislou osobu na rozhodování žen – tj. snížení pravděpodobnosti volby práce na plný úvazek při existence závislého dítěte, o které matka pečuje. V práci je zmíněna úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) o částečném pracovním úvazku a doporučení směrnice Rady Evropské unie o práci na částečný úvazek z roku 1994, které byly zaměřeny na zajištění rovného zacházení s částečným pracovním úvazkem. Od poloviny 90. let 20. století byly ve studii zjištěny tendence ke mzdové rozdílnosti mezi částečnými úvazky a plnými úvazky, a to nejsilněji v Německu.

Všechny sledované státy navíc začlenily do svých zákonů směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS. Díky tomu je v zákonech všech sledovaných zemí zmíněn zákaz znevýhodňování pracovníků na částečný úvazek oproti zaměstnancům na plný úvazek, tím má být zajištěno poskytnutí stejných výhod, povinností a benefitů (úměrné velikosti právního úvazku) pro zaměstnance na částečný úvazek jako pro zaměstnance na plný úvazek.

Dokument *Strategie Česká republika 2030* uvádí jako jedno z opatření na podporu rodin s dětmi podporování flexibilních pracovních forem zaměstnání.⁷³ V tomtéž dokumentu se ČR zavazuje k větší podpoře zapojení znevýhodněných skupin na trhu práce.⁷⁴ Znevýhodněné skupiny přitom definuje jako „ženy-matky, lidé do 24 let včetně studujících, lidé nad 50 let včetně seniorů, seniorek a zdravotně postižení“ (Kárníková, A. et al. (Eds.). 2017, s. 34).

Podle studie Pytlíkové (2015) *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* z roku 2015 se průměrná mzda žen pohybuje kolem 78 % průměrné mužské mzdy. Tento rozdíl je podle autorky patrný nejvíce u věkové kategorie 35–39 let, rozdíl ve mzdách se zároveň zvyšuje s počtem dětí a nejvíce znatelný je v případě matek dětí předškolního věku.

⁷² BARDASI, GORNIC, 2000

⁷³ KÁRNÍKOVÁ, A. et al., 2017

⁷⁴ KÁRNÍKOVÁ, A. et al., 2017; BUDELMEYER, MOURRE, WARD, 2004

Podle studie Buddelmeyer, Mourre, Ward (2004) mají významný vliv na míru práce na částečný úvazek zejména politická opatření, která ji podporují. Ve studii je mezi tato opatření zahrnut především právní rámec částečných úvazků i finanční pobídky, které se částečných úvazků týkají. Ve studii se zároveň uvádí, že částečné úvazky jsou příležitostí pro ohrožené skupiny obyvatel na trhu práce, tj. matky, lidi do 24 let, nad 50 let, lidi důchodového věku či osoby s postižením.

Praktická část

9 Situace žen na trhu práce v ČR a vybraných zemích 2010–2017

Tento úsek praktické části práce má za cíl popsat podmínky, které jsou v jednotlivých státech nastaveny pro čerpání RD a pro zaměstnání na částečný úvazek. Bez jejich znalosti by nebylo možné sestavit modelové případy v praktické části práce. V kapitolách *Základní typy sociální politiky státu* a *Základní typy rodinné politiky* je shrnuto rozdělení sociální a rodinné politiky a objasňuje výběr států pro porovnání situace matek. V kapitolách 10 jsou popsány podmínky a možnosti čerpání RD ve všech vybraných státech. V další části práce je popsána možnost čerpání částečných úvazků ve vybraných státech. Kapitoly 12 jsou zaměřeny na definici částečného úvazku ve vybraných zemích, přibližuje jejich varianty, jež lze uplatnit v jednotlivých státech, a jak jsou tyto varianty částečných úvazků omezeny či definovány. Tento přehled bude sloužit k nastavení modelových situací matek.

V následující části práce se věnuji statistickým datům souvisejícím s mírou zaměstnanosti žen a jejich srovnání s mírou zaměstnanosti mužů. Míra zaměstnanosti mužů ve věku 20–49 let, kteří mají dítě mladší 6 let, byla v roce 2017 v ČR 97,7 % a podobně na tom byly i jiné evropské státy (Švédsko, Německo, Velká Británie).⁷⁵ Oproti tomu míra zaměstnanosti žen stejného věku s dítětem mladším 6 let byla pouze 38,4 % (ve Švédsku 78,6 %, Velké Británii 77,3 %, Německu 70,4 %).⁷⁶ Pro porovnání je v ČR míra zaměstnanosti bezdětných žen ve věku 20–49 let 86,5 %, obdobně ve Švédsku 76,2 %, Velké Británii 84 %, Německu 74,3 %.⁷⁷ V ČR je zaměstnanost matek s mladšími dětmi přibližně poloviční oproti jiným zemím EU, zatímco zaměstnanost stejně starých, ale bezdětných žen je naopak v porovnání s ostatními zeměmi vyšší.⁷⁸

Nejvíce se práce na částečný úvazek využívá v Německu, Lucembursku, Nizozemsku, Rakousku a Velké Británii.⁷⁹ V těchto zemích přejdou ženy v několika prvních letech po

75 Eurostat, 2018, *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*

76 Eurostat, 2018, *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*

77 Eurostat, 2018, *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*

78 Eurostat, 2018, *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*

79 Eurostat, 2018, *Labor market and Labor force survey (LFS) statistics*

narození dítěte spíše na práci na částečný úvazek, než aby trh práce opustily.⁸⁰ Mezi lety 2008 a 2017 se na území EU 28 zvýšil počet osob, které pracují na částečný úvazek, a to z 16,9 % na 18,8 %. V ČR došlo ve stejném období k nárůstu tohoto podílu, a to ze 4,2 % na 6 %.⁸¹ Je patrné, že se ČR řadí mezi státy, které částečné úvazky využívají v menší míře.

Problémem nezaměstnanosti žen/matek se v minulosti zabývalo již mnoho prací. V této části práce bude popsán vývoj situace matek na trhu práce pro potvrzení toho, že problém (nízká zaměstnanost) stále přetrvává, a že se nejedná o krátkodobý jev. Budou porovnána statistická data z Eurostatu a OECD, která pomohou vykreslit vývoj na trhu práce vzhledem k zaměstnanosti žen a uplatňování částečných úvazků.

Podle některých studií⁸² se průměrná mzda žen pohybuje přibližně na 78 % mužské mzdy, ve věkové kategorii 35–39 je tento rozdíl nejpatrnější, zároveň v případě dětí v rodině se tento rozdíl ještě zvyšuje. Při porovnání mediánového čistého příjmu v tabulce (Tabulka 1) docházelo v letech 2008 až 2017 k růstu mediánové mzdy pro muže i ženy.⁸³

Tabulka 1 – Odhad mediánu čistého ročního příjmu (v eurech), osoby ve věku 18–64 let

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR	Celkem	5 825	6 383	6 468	6 528	6 664	6 758	6 989	7 348	7 821	8 382
ČR	Muži	6 098	6 643	6 669	6 736	6 983	6 990	7 236	7 634	8 101	8 616
ČR	Ženy	5 580	6 119	6 228	6 288	6 422	6 472	6 661	7 099	7 555	8 009
Německo	Celkem	16 505	16 962	17 201	17 230	17 912	17 683	17 878	18 948	19 624	20 255
Německo	Muži	17 354	17 682	17 831	18 035	18 812	18 563	18 843	19 769	20 558	20 794
Německo	Ženy	15 726	16 143	16 478	16 504	17 045	16 933	17 023	18 179	18 794	19 862
Švédsko	Celkem	15 497	16 887	17 096	17 287	18 647	19 003	19 194	19 840	20 609	20 734
Švédsko	Muži	16 023	17 421	17 682	18 082	19 260	19 636	19 760	20 493	21 274	20 790
Švédsko	Ženy	14 961	16 226	16 328	16 546	18 038	18 476	18 601	19 054	19 817	20 645
Velká Británie	Celkem	16 620	15 501	15 682	15 752	16 310	16 900	18 059	18 245	18 594	18 465
Velká Británie	Muži	17 343	16 207	16 421	16 569	16 926	17 620	18 727	18 894	19 233	18 961
Velká Británie	Ženy	16 058	14 939	14 916	14 705	15 526	16 056	17 264	17 613	17 790	17 947

Zdroj dat: Eurostat, [online] 2018, vlastní úprava

Vývoj mediánu čistého příjmu ve sledovaných zemích naznačuje přetrvávající mzdové rozdíly, což může být způsobeno právě odkládáním kariéry kvůli péči o potomka. Vývoj nezaměstnanosti je zobrazen v tabulce níže (Tabulka 2), v letech 2009–2011 byla celková

80 Eurostat, 2018. *Labor market and Labor force survey (LFS) statistics*

81 Eurostat, 2018. *Labor market and Labor force survey (LFS) statistics*

82 PYTLIKOVÁ, 2015

83 PYTLIKOVÁ, 2015

nezaměstnanost mužů i žen v ČR shodná, mimo tyto roky byla ale nezaměstnanost žen vyšší. Opačná situace je v ostatních sledovaných zemích, kde je počet nezaměstnaných žen nižší než počty nezaměstnaných mužů, a to ve všech sledovaných letech.

Zajímavé je porovnání s tabulkou (Tabulka 10), ve které je zřejmá vyšší zaměstnanost žen na částečné úvazky ve všech státech zahrnutých v této práci, oproti tomu jsou částečné úvazky v České republice využívány mnohem méně. Nelze prokázat kauzalitu mezi nízkou mírou nezaměstnanosti žen v Německu, Velké Británii a Švédsku a jejich vyšší mírou využívání částečných úvazků, přesto lze předpokládat, že právě zaměstnávání žen na částečné úvazky může snižovat jejich nezaměstnanost, a to nejen v případě péče o mladší děti, ale i při péči o děti starší 6 let nebo v jiných situacích, kdy nemají možnost nastoupit na plný úvazek.

V tabulce níže (Tabulka 4) je zachycen vývoj zaměstnanosti žen v letech 2008–2017. Zaměstnanost žen se v ČR udržuje od roku 2013 na hodnotách nepřekračujících 75 %, zaměstnanost žen v Německu mezi lety 2008–2017 postupně rostla až na 80 % v roce 2017. Zaměstnanost žen ve Švédsku pomalu stoupala od roku 2011 do 2017, přičemž i tak dosahuje nejvyšších hodnot ze sledovaných států, a to po celé zachycené období 2008–2017 přesahovala 80 %. Zaměstnanost ve Velké Británii v období mezi lety 2008–2017 také rostla. Z tabulky (Tabulka 3) vidíme, že přítomnost dítěte se na zaměstnanosti mužů příliš neprojevuje.

I přes přítomnost dítěte v rodině se jejich zaměstnanost mužů udržuje na hodnotách převyšujících 90 % ve všech sledovaných zemích, a to od roku 2012 do 2017. V ČR má péče o dítě mladší 6 let zcela opačný efekt na zaměstnanost žen. Podíl zaměstnaných žen pečujících o dítě je výrazně nižší než zaměstnanost žen bez dětí. Podíl zaměstnanosti žen v případě péče o dítě se snížil ze 79,3 % (pro ženy ve věku 25–64 let) na pouhých 38,2 % (žena ve věku 20–49 let).

Tabulka 2 – Zaměstnanost žen ve věku 25–64 let, % z celkové populace

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	75,2	74,1	73,4	74,3	74,6	75,5	75,7	76,7	78,4	79,3
Německo	74,7	75,4	76,4	77,9	78,2	78,6	78,8	79,2	79,7	80,0
Švédsko	83,5	81,9	80,9	82,2	82,5	82,7	82,8	83,3	83,7	84,1
Velká Británie	75,1	74,6	74,3	74,4	74,5	75,1	76,2	76,6	77,0	78,1

Zdroj: Eurostat, [online] 2018

**Tabulka 3 – Zaměstnanost mužů ve věku 20–49 let, s 1 dítětem ve věku do 6 let,
% z celkové populace**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	97,1	95,1	95,9	95,1	94,4	96,6	94,8	94,8	96,8	97,7
Německo	91,9	88,3	91,8	92,5	92,2	92,3	92,0	92,3	92,6	92,8
Švédsko	-	92,4	90,0	91,3	91,7	92,0	93,9	92,6	95,1	93,1
Velká Británie	91,8	90,5	90,7	89,5	91,6	91,0	92,4	93,6	94,2	95,3

Zdroj: Eurostat, [online] 2018

**Tabulka 4 – Zaměstnanost žen ve věku 20–49 let, s 1 dítětem ve věku do 6 let,
% z celkové populace**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	30,4	31,2	32,1	37,6	36,3	40,5	41,1	40,2	40,4	38,2
Německo	59,9	62,0	62,2	66,7	66,1	67,6	68,0	68,0	69,2	69,0
Švédsko	:	75,4	69,3	66,1	74,0	74,6	77,3	79,3	85,1	78,6
Velká Británie	66,9	67,1	67,4	68,2	68,2	68,8	70,9	71,6	73,7	77,3

Zdroj: Eurostat, [online] 2018

Nízká zaměstnanost žen s malým dítětem je přetrvávající jev, a to alespoň od roku 2008 do roku 2017. Přestože nelze říci, zda je mezi těmito jevy kauzální vztah, statistická data mohou naznačovat, že v zemích s vyšší mírou zaměstnanosti na částečný úvazek je nižší míra nezaměstnanosti žen než míra nezaměstnanosti mužů. A přítomnost dítěte v rodině je často spojena se snížením zaměstnanosti matek.

10 Shrnutí podmínek a práv rodičů na rodičovské dovolené (RD) jako nástroje rodinné politiky ve zvolených státech v roce 2017

Rodičovská dovolená znamená dle směrnice Rady (EU) 2019/1158 v zemích EU právo rodičů při narození nebo adopci dítěte do péče pečovat o něj po minimální dobu stanovenou daným státem, nejvýše ale do 8 let věku dítěte.⁸⁴ Rodič uplatňující právo na RD nesmí být diskriminován a po ukončení RD je mu právně zaručen návrat na původní místo nebo na místo srovnatelné.⁸⁵ Pracovníci mohou po návratu z RD požádat o úpravu pracovní doby dle pravidel určených jednotlivými státy.⁸⁶ Pro účely této práce považuji za rodičovskou dovolenou období, po které má matka zákonný nárok na čerpání dovolené v práci z důvodu narození dítěte, zároveň matce ze zákona náleží finanční náhrada příjmu (pomoc / plat / příspěvek) bez ohledu na to, kdo tuto částku vyplácí (zaměstnavatel či stát).

10.1 Přehled nastavení a podmínek RD v České republice v roce 2017

Směrnice Rady (EU) 2019/1158 stanovuje, že rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou (dále MD), která začíná 6 až 8 týdnů před očekávaným porodem a trvá celkem 28 týdnů. Ve zvláštních případech může být peněžitá pomoc v mateřství vyplácena i otci dítěte (peněžitá pomoc v mateřství, dále jen PPM, případně dávky založené na stejném principu ve vybraných zemích).⁸⁷

V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, osmá část – Překážky v práci, hlava první – Překážky v práci na straně zaměstnance § 196 je uvedeno:

„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Podle zákona č. 262/2006 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout zaměstnancům (mužům i ženám) RD, pokud o ni požádají. Matky mohou RD nárokovat od ukončení

⁸⁴ Směrnice Rady 2010/18/EU, 2010

⁸⁵ Směrnice Rady 2010/18/EU, 2010

⁸⁶ Směrnice Rady 2010/18/EU, 2010

⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

mateřské dovolené, otcové již od narození dítěte. Rodičovskou dovolenou je možné čerpat až do 3 let věku dítěte, během ní nemá zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat od zaměstnavatele, má ale nárok na rodičovský příspěvek, který je možné pobírat až do 4 let věku dítěte. Na rodičovskou dovolenou mají nárok oba rodiče, ale tento nárok není převoditelný na třetí osoby (např. prarodiče dítěte).⁸⁸

Zákon č. 262/2006 Sb. dále uvádí, že nárok na RD není ovlivněn formou pracovního úvazku, mají ho např. i zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek. Zaměstnanci (muži nebo ženy), kteří převzali dítě⁸⁹ do péče nebo poskytli pěstounskou péči, mají právo na rodičovskou dovolenou ode dne, kdy bylo dítě přijato do pěstounské péče, do 3 let věku dítěte. Pokud bylo dítě přijato do náhradní péče po dosažení 3 let věku (ale předtím, než dosáhlo 7 let), adoptivní rodiče mají nárok na rodičovskou dovolenou maximálně 22 týdnů. Pokud bylo dítě přijato do pěstounské péče před dosažením 3 let věku, ale 3 let dosáhlo před uplynutím 22 týdnů, může být celková délka rodičovské dovolené prodloužena na maximálně 22 týdnů.⁹⁰

Rodičovský příspěvek může čerpat v danou chvíli jen jeden z rodičů, v průběhu čerpání RD je možná výměna osob čerpajících rodičovský příspěvek.⁹¹ Rodiče na RD si mohou během čerpání RD přivydělávat,⁹² nesmí ovšem nastoupit zpět na své pracovní místo, tím by byla RD ukončena. Dřívější návrat z RD na původní pracovní místo by navíc musel být odsouhlasen zaměstnavatelem.⁹³ Zaměstnavatel je povinen prodloužit RD v případě zájmu zaměstnance až do 3 let věku dítěte, není ale povinen přijmout zaměstnance na jeho místo před ukončením doby, po kterou byla původně RD naplánována.⁹⁴

Nárok na rodičovský příspěvek má „Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku

88 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, osmá část – Překážky v práci, hlava první – Překážky v práci na straně zaměstnance, § 197.

89 „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.“ (Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 197, odst. 3)

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

91 Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, § 30.

92 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197; MISSOC, 2018

93 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

94 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 CZK“ (8 600 EUR), (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.)

Nárok na rodičovský příspěvek mají osoby s trvalým bydlištěm v České republice nebo občané EU nebo jiné osoby stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Rodiče čerpajícího RD není podle uvedeného zákona možné v této době propustit.

Osobní celodenní a řádná péče je splněna i v případě, že:

„a) dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,

b) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,

c) dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,

d) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,

e) rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v písmenu a), v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil;“ (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 31, odst. 3).

Tyto podmínky jsou sledovány jen u dětí do 2 let.⁹⁵

Dle zákona č. 117/1995 Sb. si rodič čerpající rodičovský příspěvek může zvolit dobu, po kterou bude příspěvek vyplácen, a tedy i výši příspěvku. Výši rodičovského příspěvku je možno změnit každé 3 měsíce. Maximálně může být za celé období vyplaceno 220 000 CZK (8 600 EUR) až do 4 let věku dítěte. V případě narození více dětí

95 Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, § 31

(např. dvojčat) se celková částka zvyšuje na 330 000 CZK (12 901 EUR). Měsíční výše příspěvku je vypočítána na základě denního vyměřovacího základu (DVZ).⁹⁶

Pokud alespoň jeden z rodičů má zdravotní pojištění, pak výše rodičovského příspěvku může dosáhnout až 70 % 30násobku DVZ.⁹⁷ Jsou-li pojištěni oba rodiče, má přesto pouze jeden z nich nárok na rodičovský příspěvek, jehož výše je vypočítána z nejvyššího DVZ⁹⁸. V případě, že ani jeden z rodičů nemá zdravotní pojištění, rodičovský příspěvek dosahuje maximálně částky 7 600 CZK (297 EUR). Částka příspěvku nepodléhá zdanění. Maximální možný měsíční příspěvek je 36 750 CZK (1 441 EUR).

Pobírání rodičovského příspěvku není výhradně spojeno s čerpáním rodičovské dovolené. RD může být čerpána až do 3 let věku dítěte, i přestože maximální výše rodičovského příspěvku již byla vyplacena před touto dobou. Od délky čerpání rodičovského příspěvku je odvozena měsíčně vyplácená částka.⁹⁹

10.2 Přehled nastavení a podmínek RD ve Švédsku v roce 2017

Švédský systém sociálního zabezpečení je založen na univerzalistickém přístupu, což mimo jiné znamená, že na základní dávky sociálního zabezpečení mají bez ohledu na příjmy nárok všichni občané s trvalým pobytem ve Švédsku.¹⁰⁰ Základní systém je obohacen o možnost rozšířit sociální zabezpečení o sociální pojištění osob. Dávky spadající do tohoto rozšíření jsou příjmově testované.¹⁰¹

Švédský systém je postaven na rovnosti mezi oběma rodiči, kdy je nárok na RD rozdělen rovně mezi oba rodiče, tj. z celkového počtu 480 dní rodičovské dovolené připadá na každého rodiče 240 dní (více popsáno níže v této kapitole), přičemž rozhodnutí o využití této doby je na volbě rodičů. Tak je zaručeno, že ani jeden z rodičů není nucen odsunout

96 Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ (veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na důchodové pojištění; u osob samostatně výdělečně činných vyměřovací základy, ze kterých bylo uhrazeno pojistné na nemocenské pojištění) v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období (MPSV, 2018).

97 MPSV, 2018. Státní sociální podpora.

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ (veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na důchodové pojištění; u osob samostatně výdělečně činných vyměřovací základy, ze kterých bylo uhrazeno pojistné na nemocenské pojištění) v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období (MPSV, 2018).

98 Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ (veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na důchodové pojištění; u osob samostatně výdělečně činných vyměřovací základy, ze kterých bylo uhrazeno pojistné na nemocenské pojištění) v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. (MPSV, 2018)

99 Zdroj celého odstavce: MPSV, 2018. *Státní sociální podpora.*; MISSOC, 2018

100 KREBS, 2007

101 BOČANOVÁ, ČADSKÁ 2017

kariéru ve prospěch toho druhého, další výhodou je široká škála zkrácených úvazků, jež mohou firmy nabídnout zaměstnancům uplatňujícím nárok na RD.¹⁰²

Podpora rodin s dětmi má ve Švédsku podobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, mateřského příspěvku, rodičovského příspěvku a přídavků na dítě.¹⁰³ Tato problematika je upravena ve dvou dokumentech, a to:

- Kodex sociálního pojištění (Socialförsäkringsbalken) z roku 2010, oddíl B, kapitoly 8–13.
- Zákon o rodičovské dovolené (föräldraledighetslagen (1995:584)) z roku 1995.¹⁰⁴

Mateřskou dovolenou mohou čerpat ženy již sedm týdnů před porodem a sedm týdnů po porodu, není ale nutné tuto dobu vyčerpat celou, povinností jsou pouze dva týdny před předpokládaným datem porodu, nebo po něm.¹⁰⁵ Rodičovská dovolená (föräldraledighet) je nastavena s cílem zajistit rodiči možnost starat se o dítě, dokud není ve věku 18 měsíců, bez ohledu na to, zda rodič obdrží rodičovskou dávku (föräldrapenning) nebo ne.¹⁰⁶

Rodičovský příspěvek lze začít pobírat 60 dní před porodem bez přímé návaznosti na mateřskou dovolenou.¹⁰⁷ Možnosti čerpání RD a rodičovského příspěvku jsou ve Švédsku velmi variabilní oproti ostatním porovnávaným zemím. Nastavení RD ve Švédsku umožňuje rodiči narozeného dítěte zůstat s dítětem doma a pečovat o něj, přičemž rodičovský příspěvek má nahrazovat ztrátu způsobenou nemožností vykonávat výdělečnou činnost v období péče o dítě.¹⁰⁸ Rodičovskou dovolenou spolu s rodičovským příspěvkem je možné čerpat dohromady 480 dní, to platí pro vlastní i adoptivní rodiče dětí.¹⁰⁹ RD lze čerpat v různých variantách až do 12 let věku dítěte nebo do ukončení prvního roku povinné školní docházky dítěte.¹¹⁰ Dle směrnice Rady (EU) 2019/1158 nemůže být rodič v době čerpání RD propuštěn.¹¹¹

Jednou z variant je čerpání RD částečně, a to formou zkrácení pracovní doby o osminu, čtvrtinu, polovinu nebo o tři čtvrtiny ($\frac{1}{8}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$) úvazku. Dle délky pracovní doby je

102 Zdroj celého odstavce: BOČANOVÁ, ČADSKÁ 2017

103 BOČANOVÁ, ČADSKÁ 2017

104 MISSOC, 2018

105 MISSOC, 2018

106 MISSOC, 2018

107 MISSOC, 2018

108 HOBZOVÁ, D. 2018

109 MISSOC, 2018

110 MISSOC, 2018

111 MISSOC, 2018

upravena i výše rodičovského příspěvku čerpaného v osminové, čtvrtední, poloviční nebo tříčtvrtední ($\frac{1}{8}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$) týdenní výši.¹¹² Např. pokud se pracovní doba sníží na polovinu plného úvazku, je rodičovská dávka pobírána ve výši 2,5 pracovního dne (při pětidenním pracovním týdnem).¹¹³

K vyplácení rodičovského příspěvku se vztahují stejná pravidla jako k čerpání rodičovské dovolené, příspěvek je vyplácen po dobu 480 dní, přičemž pro každého rodiče je vyhrazeno 240 dní. U dětí narozených po roce 2016 je 90 z těchto dní vyhrazeno pro jednotlivé rodiče, ale nejsou převoditelné na druhého, tzv. kvóta matky a kvóta otce, ostatní části může jeden z rodičů převést na druhého. Max. 30 dní z dovolené je možné využít zároveň oběma rodiči, ale před 1. narozeninami dítěte. Zároveň může být RD čerpána vcelku, nebo může být rozdělena do tří časových úseků.¹¹⁴

Samotná rodičovská dávka je odvozena od kvalifikovaného příjmu rodiče před narozením dítěte a formy jejího čerpání (plná rodičovská dovolená, zkrácená forma). Obecně se rodičovský příspěvek u občana, který byl před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnaný, pohybuje mezi 250–967 SEK, což odpovídá přibližně 23–91 EUR na den po 390 dní, které jsou volitelně převoditelné mezi rodiči, a 180 SEK (17 EUR) za den během 90 dnů pro konkrétní rodiče. Na dávku vyšší než 250 SEK (23 EUR) na den má nárok rodič, který po dobu nejméně 240 po sobě jdoucích dnů před předpokládaným datem porodu pracoval, a hradil tedy zdravotní pojištění, a dosahoval roční mzdy alespoň 82 100 SEK (7 709 EUR). Pokud rodič pracoval méně než 240 po sobě jdoucích dní před narozením dítěte, dostane 250 SEK (23 EUR) za den (což odpovídá minimální úrovni nemocenských dávek) v prvních 180 dnech (přibližně 7 500 SEK měsíčně, což odpovídá částce 704 EUR). Tato minimální částka se vztahuje i na rodiče studující nebo zcela bez příjmů.¹¹⁵ Výše dávky v 390 dnech se vypočítává z výše kvalifikovaného příjmu, jedná se o 80 % mzdy až po horní hranici příjmů, které se do kvalifikovaného příjmu započítávají, což je 455 000 SEK (na den) (42 725 EUR), pokud je rodičovská dávka pobírána sedm dní v týdnu. Pro dočasnou rodičovskou dávku je tento strop stanoven na 341 250 SEK (32 044 EUR), (např. v případě onemocnění dítěte, popsáno výše).¹¹⁶

112 FÖRSÄKRINGSKASSAN.SE, 2018. *Parental benefit*; MISSOC, 2018

113 FÖRSÄKRINGSKASSAN.SE, 2018. *Parental benefit*

114 Zdroj celého odstavce: FÖRSÄKRINGSKASSAN.SE, 2018, *Parental benefit*

115 Zdroj celého odstavce: FÖRSÄKRINGSKASSAN.SE, 2018, *Parental benefit*

116 Zdroj celého odstavce: FÖRSÄKRINGSKASSAN.SE, 2018, *Parental benefit*

Tabulka 5 – Přehled možností čerpání RD oběma rodiči ve Švédsku

	Rodič 1	Rodič 2	Výše dávky *
Dny na úrovni nemocenských dávek, které lze převést	105 dní	105 dní	250–967 SEK (23–91 EUR)
Dny na úrovni nemocenských dávek, které nelze převést	90 dní	90 dní	250–967 SEK (23–91 EUR)
Dny na minimální úrovni (180 SEK za den), které lze převést	45 dní	45 dní	180 SEK za den (17 EUR)
Celkem	240 dní	240 dní	

Zdroj: Försäkringskassan. Parental benefit. Forsäkringskassan.se [online]. 2018

Obecně platí, že žádný zaměstnavatel není povinen vyplácet během rodičovské dovolené mzdu zaměstnanci. Na základě odborových dohod ale může být vyplácena zaměstnavatelem mzda, jež ale není ze zákona povinná. Příspěvky v RD nepodléhají zdanění. Pro rodiny s dětmi není poskytováno žádné daňové zvýhodnění.¹¹⁷

10.3 Přehled nastavení a podmínek RD v Německu v roce 2017

V Německu se k RD vztahuje zákon o ochraně matek, které pracují nebo jsou po studiu či školení (MuSchG), ze dne 23. května 2017 (BGBl I p. 1228) a Sociální zákoník (Sozialgesetzbuch), kniha V, zavedená zákonem o reformě zdraví (Gesundheits Reformgesetz) ze dne 20. prosince 1988, pozměněném článkem 4 zákona ze dne 17. srpna 2017 (BGBl I, str. 3214).¹¹⁸

RD navazuje na mateřskou dovolenou, která začíná 6 týdnů před porodem a trvá až do 8. týdne po porodu (v případě předčasného porodu nebo více narozených dětí může být prodloužena až do 12. týdne po porodu). Šestitýdenní volno před porodem není povinné a matka se ho může vzdát, 8 týdnů volna po porodu je povinných.¹¹⁹ RD je nárok zaměstnance na neplacenou dovolenou z práce k zajištění péče o dítě. Rodičovskou dovolenou lze poskytnout i prarodiči dítěte, pokud je jeden z rodičů nezletilý.¹²⁰ Rodiče sami rozhodují, který z nich nastoupí na RD, mohou ale čerpat RD i současně. Všeobecně je možné čerpat RD až do 3 let věku dítěte. Během této doby je možné pracovat, maximálně ale do 30 h/týdně. Po dohodě se zaměstnavatelem je možné, aby bylo 12 měsíců z RD

¹¹⁷ Zdroj celého odstavce: MISSOC, 2018

¹¹⁸ MISSOC, 2018

¹¹⁹ MISSOC, 2018

¹²⁰ MISSOC, 2018

čerpáno až mezi 3–8 lety věku dítěte. RD lze předčasně ukončit. Rodiče, který je na RD, není možné propustit.¹²¹

V Německu je rozlišován základní rodičovský příspěvek (Elterngeld), dále rodičovský příspěvek plus (Elterngeld Plus) a tzv. partnerský bonus. Rodiče sami volí, který z těchto modelů budou používat.¹²² Na tyto příspěvky mají nárok rodiče s bydlištěm v Německu.¹²³ Rodičovský příspěvek plus (Elterngeld Plus) se vyplácí až 28 měsíců (až dvojnásobnou dobu oproti základnímu rodičovskému příspěvku) a výběrem této varianty mohou rodiče prodloužit dobu jeho pobírání. Výše příspěvku je ale poloviční oproti základnímu rodičovskému příspěvku.

Pobírání rodičovského příspěvku je možné ještě prodloužit tzv. partnerským bonusem, který může k době čerpání rodičovského příspěvku přidat další 4 měsíce. Lze jej uplatnit, pokud oba rodiče pracují současně v rozmezí 25–30 h týdně po dobu 4 měsíců.¹²⁴ Základní rodičovský příspěvek (Elterngeld) patří rodiči, který pečuje o dítě, a to až po dobu 14 měsíců, přičemž tuto částku základního rodičovského příspěvku si mohou mezi sebou rodiče rozdělit, ale jeden z rodičů může pobírat dávku minimálně po dobu 2–12 měsíců. Pokud o příspěvek v době, kdy ho pobírá první rodič, požádá i druhý z rodičů, lhůta je navýšena o 2 měsíce pro tohoto rodiče (dohromady spolu s max. 12 měsíci pro prvního rodiče je to tedy 14 měsíců).¹²⁵

Rodičovský příspěvek je vyplácen jednomu z rodičů, pokud s dítětem žije a pečuje o něj. Příspěvek je vyplácen po dobu péče o dítě za předpokladu, že rodič nepracuje více než 30 hodin týdně. Není o něj možné žádat, pokud roční příjem obou rodičů je vyšší než 500 tisíc EUR.¹²⁶ Příspěvek je vypočítán z posledních 12 mezd a dosahuje až 67 % čisté mzdy rodiče. V případě, že je čistá mzda nižší než 1 000 EUR měsíčně, může být vyplácen příspěvek až ve výši 100 % předchozí čisté mzdy.¹²⁷ Výše příspěvku je nejen odvozena od předešlého příjmu, ale také se s jeho výší mění. Při vyšším předešlém čistém příjmu dosahuje vyplácený příspěvek nižších hodnot.

- Při předchozí čisté mzdě nižší než 1 000 EUR může být rodičovský příspěvek vyplácen ve výši 100 % předchozí čisté mzdy. S každou předchozí čistou mzdou

121 MISSOC, 2018

122 MPSV, 2018. *EURES*.

123 MISSOC, 2018

124 MPSV, 2018. *EURES*.

125 MPSV, 2018. *EURES*.

126 FAMILIENPORTAL.DE, 2018. *Elterngeld*

127 FAMILIENPORTAL.DE, 2018. *Elterngeld*

nižší o 2 eura se výše příspěvku zvedne o 0,1 %. Tedy při předchozí mzdě 998 EUR bude příspěvek dosahovat výše 67,1 %, při předchozí mzdě 996 EUR dosáhne 67,2 %.

- Při předchozí čisté mzdě v rozmezí 1 000–1 200 EUR bude rodičovský příspěvek vyplácen ve výši 67 % předchozí čisté mzdy.
- Při předchozí čisté mzdě od 1 200–1 240 EUR bude rodičovský příspěvek vyplácen ve výši 66 % předchozí čisté mzdy.
- Při předchozí čisté mzdě od 1 240 EUR bude rodičovský příspěvek vyplácen ve výši 65 % předchozí čisté mzdy.¹²⁸

Minimální hranice příspěvku při běžné délce pobírání příspěvku, tedy variantě Elterngeld, je 300 EUR a maximální 1 800 EUR. U rodičovského příspěvku varianty Elterngeld Plus je nejnižší hranice 150 EUR a maximální 900 EUR měsíčně.¹²⁹ Rodičovský příspěvek nepodléhá zdanění. Je možné uplatnit slevy na dani z příjmu na dítě.¹³⁰

10.4 Přehled nastavení a podmínek RD ve Velké Británii v roce 2017

Rodičovská dovolená představuje ve Velké Británii právo na neplacené volno maximálně po dobu 18 týdnů určených k další péči o dítě, které lze čerpat až do 5. narozenin dítěte (nebo v případě handicapovaných dětí až do 18. roku věku). V období rodičovské dovolené ale matka nemá nárok na žádnou mzdu ani příspěvek, dávku či část platu.¹³¹ Maximálně může každý rodič využít 4 týdny dovolené v jednom roce pro každé dítě (v případě, že se se zaměstnavatelem nedohodne jinak).¹³² Rodičovskou dovolenou není nutné čerpat najednou, přesto by se měla čerpat na celý pracovní týden, nikoliv na jednotlivé dny (pokud se se zaměstnavatelem nedohodne jinak).¹³³ Pracovní týden odpovídá době, po kterou zaměstnanec normálně pracuje, tzn. pokud pracuje na částečný úvazek a pracuje pouze 3 dny v týdnu, pak jeho pracovní týden představuje 3 dny, pracuje-li 5 dní v týdnu, pak pracovní týden tvoří 5 dnů.¹³⁴ Právo na rodičovskou dovolenou má kterákoliv osoba, která má za dítě formální odpovědnost, tj. matka, otec, adoptivní rodiče či opatrovník. Zaměstnanec má

128 FAMILIENPORTAL.DE, 2018. *Elterngeld* [online]

129 MPSV, 2018. EURES.

130 MISSOC, 2018

131 GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

132 GOV.UK, 2018. *Parental leave*

133 GOV.UK, 2018. *Parental leave*

134 GOV.UK, 2018. *Parental leave*

nárok zažádat o rodičovskou dovolenou, pokud byl ve společnosti zaměstnán déle než rok, pokud je uveden v rodném nebo adoptčním listě dítěte nebo má osvědčení o opatrovnictví a pokud se nejedná o osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnavatelé mohou požadovat důkaz (jako rodný list). Zaměstnanci musí oznámit narození nebo adopci dítěte alespoň 21 dní před plánovaným datem narození, v tomto oznámení by mělo být uvedené datum zahájení a ukončení rodičovské dovolené. Není-li to zaměstnavatelem vyžadováno, nemusí být toto oznámení písemné.¹³⁵ Z popisu rodičovské dovolené ve VB je patrné, že nenaplňuje definici RD, která je stanovena pro tuto práci a pro sestavení modelových případů (viz kapitola 10). Ve Velké Británii není v průběhu RD vyplácen žádný příspěvek a veškerá podpora matek při péči o dítě je soustředěna na období mateřské dovolené.

Pro představu podpory matek ve Velké Británii stručně shrnu možnosti matky na mateřské dovolené, na kterou pak matky navazují rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou ve Velké Británii upraveny zákonem o příspěvcích a dávkách sociálního zabezpečení z roku 1992 a zákonem o správě sociálního zabezpečení z roku 1992.¹³⁶ Každý „těhotný zaměstnanec“ má nárok na mateřskou dovolenou, která se skládá z 26 týdnů běžné mateřské dovolené a 26 týdnů dodatečné mateřské dovolené. Nárok na toto volno má matka bez ohledu na to, zda splňuje podmínky čerpání příspěvku v mateřství. Celkem tedy mohou ženy zůstat s dítětem doma až 52 týdnů. Povinné jsou ovšem jen 2 týdny volna po porodu.¹³⁷

Zákonný mateřský (příp. otcovský) plat je minimální částkou, kterou má zaměstnavatel dle zákona vyplatit během mateřské nebo otcovské dovolené. Zaměstnavatel může dobrovolně vyplácet rodičům dítěte více, ale ne méně. Zaměstnavatelé mohou od státu získat až 92 % nákladů spojených s vyplácením mateřské nebo otcovské dovolené.¹³⁸ Během mateřské dovolené mají matky nárok na zákonný mateřský plat (Statutory Maternity Pay, dále jen „SMP“), tj. týdenní platbu vyplácenou zaměstnavatelem. Podmínkou pro získání nároku na tuto platbu je splnění základní délky zaměstnání u zaměstnavatele a minimální výše výdělku. Nárok na platby mají v mateřství osoby s trvalým pobytem ve Velké Británii. Zákonný mateřský plat podléhá zdanění a je vyplácen stejným způsobem jako mzdy (například měsíčně nebo týdně), jsou od něj odečítány částky pojištění.¹³⁹ K získání zákonného

¹³⁵ GOV.UK, 2018. *Parental leave*

¹³⁶ MISSOC, 2018

¹³⁷ GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

¹³⁸ MISSOC, 2018

¹³⁹ GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

mateřského platu je třeba splnit základní pravidla, a to pravidlo trvalého zaměstnání a pravidlo výdělku.¹⁴⁰ Jednou z podmínek vyplácení zákonného mateřského platu ve Velké Británii je to, že matka nesmí v době pobírání tohoto platu pracovat.

Pokud si chce udržet kontakt s pracovním prostředím, může využít Keeping in Touch. KIT je možnost několikadenní práce pro zaměstnavatele, který vyplácí zákonný mateřský plat během mateřské. Jedná se o 10 dní během celé mateřské dovolené, kdy může pracovat bez ztráty jakéhokoli mateřského platu.¹⁴¹

V případě splnění všech podmínek mají matky nárok pobírat zákonný mateřský plat po dobu nejvýše 39 týdnů. Prvních 6 týdnů je plat ve výši 90 % průměrných týdenních příjmů (v tomto období není výše příspěvku limitována maximální částkou). Následujících 33 týdnů je vyplácena sazba 139 GBP (162 EUR) týdně nebo 90 % průměrných původních příjmů, pokud je tato částka nižší (maximální limit pro toto období je 162 GBP).¹⁴² V případě, že matka nesplňuje podmínky pro získání zákonného mateřského platu, může získat nárok na mateřský příspěvek (popsaný níže), a v případě, že by neměla možnost získat ani mateřský příspěvek, má nárok na příspěvky v nezaměstnanosti.¹⁴³

Jak již bylo zmíněno v začátku této kapitoly, je patrné, že podpora matek v případě narození dítěte je koncentrována na období mateřské dovolené, v období možného čerpání rodičovské dovolené je naopak matka odkázána na vlastní způsob získání financí a benevolence, s jakou může čerpat rodičovskou dovolenou, je značně závislá na domluvě se zaměstnavatelem. Zároveň je maximální možná délka čerpání rodičovské dovolené na jednoho rodiče omezena na 4 týdny v roce, což v případě čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči představuje 8 týdnů v roce. Toto čerpání není nijak omezeno ve smyslu, že by rodiče nemohli rodičovskou dovolenou čerpat zároveň, pouze musí splnit oznamovací povinnost zaměstnavateli.

10.5 Porovnání RD ve zvolených státech

Následující kapitola shrnuje poznatky o rodičovské dovolené ve vybraných zemích. V žádné ze sledovaných zemí není možné zaměstnance po dobu rodičovské dovolené propustit. Kromě Velké Británie je v ostatních třech zemích poskytován rodičům příspěvek, který

140 GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

141 GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

142 Zdroj celého odstavce: GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

143 Zdroj celého odstavce: GOV.UK, 2018. *Maternity benefits: detailed guide*

představuje kompenzaci za ztracený příjem v období péče o potomka. Ve VB není poskytován žádný takový příspěvek. RD lze nejdéle čerpat v České republice, a to až do 4 let věku dítěte, v případě Německa je doba čerpání RD maximálně do 3 let věku dítěte. Přesto lze část RD přesunout na pozdější období, a to mezi 3.–8. rokem věku dítěte, obdobnou možnost mají také ve Švédsku, tam je nejpozdější možné čerpání omezeno na 12. rok dítěte. V ČR tato možnost není a ve VB je tento odklad čerpání RD omezen do 5. roku dítěte. Ve Švédsku je RD možné čerpat maximálně po dobu 480 dní, existuje zde ale možnost čerpat RD variabilně, a to ve formě osminy, čtvrtiny, poloviny a tři čtvrtiny a v závislosti na tom, zda rodič pracuje a na jak velký úvazek. Velká Británie definuje RD jako dobu 18 týdnů, které mohou rodiče využít k péči o dítě, maximálně však po 4 týdny ročně. Nejdelší RD je poskytována v ČR, přesto ve Švédsku může doba, po kterou je RD čerpána, trvat i déle, pokud matka využívá RD jen částečně, např. osminově. V ČR také chybí možnost přesunout část RD na dobu, kdy bude dítě starší. Nejkratší RD je pak určena matkám ve VB, kde je navíc její čerpání omezeno jen na 4 týdny ročně.

Příspěvky vyplácené v období RD jsou ve všech třech zemích, které příspěvky poskytují, vypláceny na základě předešlých příjmů, liší se ovšem maximální možná vyplacená částka. V ČR může být matce maximálně vyplaceno 8 600 EUR, v Německu je maximální dosažitelná částka za celé období RD stanovena měsíčním maximem, a to 1 800 EUR na měsíc, celkem tedy 25 000 EUR. V případě Švédska je maximum stanoveno na denním principu, tj. max. vyplacená částka činí 91 EUR denně po většinu dní RD, což odpovídá max. částce 32 044 EUR. V žádné z těchto zemí nepodléhá rodičovský příspěvek zdanění, zároveň je vyplacení příspěvků podmíněno trvalým bydlištěm v dané zemi a určitým počtem odpracovaných měsíců před narozením dítěte. Nejvyšší částky tedy na příspěvcích získají matky ve Švédsku, nejnižší pak v České republice (s výjimkou Velké Británie).

Možnost střídání rodičů na RD je ve všech sledovaných zemích, přesto se liší. V ČR se mohou rodiče na RD vyměnit každé 3 měsíce, obdobný princip o výměně rodičů na RD platí i v Německu, tam ale mimo jiné také existuje „bonus“, tj. prodloužení doby čerpání příspěvku o dva měsíce v případě, že péči o dítě převezme na tyto dva měsíce druhý rodič. Ve Švédsku jsou dny RD předepsány rovnoměrně na oba rodiče, přesto většinu z nich lze přesunout na jednoho z rodičů, zůstává zde ale 45 dní, které si mezi sebou rodiče přesunout nemohou, a k jejich využití je třeba zapojení druhého rodiče. RD ve VB mohou čerpat oba rodiče, není zde ale žádné zvýhodnění, které by motivovalo k zapojení obou rodičů. Ve Švédsku a v Německu je patrná snaha o zvýhodnění rodin, kde se do péče o potomka

zapojí také druhý rodič. Ve VB a ČR nejsou se zapojením druhého rodiče spojeny žádné bonusy, přesto jejich zapojení není nijak omezeno a na péči se mohou podílet rovnoměrně dle vlastního uvážení.

Z výsledného porovnání je možné na základě přehledu v kapitole 6 označit postupy Německa, Švédska i České republiky za familistické na základě poskytování příspěvků a podpory v období RD, zároveň jsou ale u Německa a Švédska patrné snahy o podněty k přesunu péče o dítě na druhého rodiče, což neodpovídá přímo defamilistické politice, ale může to být označeno za snahu o vyrovnání rolí mezi rodiči. Za defamilistickou lze označit právě politiku Velké Británie, která neposkytnutím žádného příspěvku ponechává rodinu v případě narození potomka v situaci sníženého příjmu, kterou musí rodina řešit sama např. navrácením matky na pracovní trh a zvýšením rodinného příjmu, byť jen formou částečného úvazku.

11 Přehled fungování předškolní péče ve zvolených státech

Höhne (2010) ve svém výzkumu uvádí, že by matky rády usplnily svůj návrat do práce již mezi 2. až 3. rokem věku dítěte za podmínky, že by měly možnost pracovat na určitou flexibilní formu úvazku. Dále ve svém výzkumu uvádí, že dalším podstatným problémem, který matky v případě brzkého návratu do práce řeší (kromě nedostupnosti flexibilních forem práce), je také zajištění péče o dítě.¹⁴⁴ V následující kapitole proto uvedu několik druhů zařízení péče o předškolní dítě, které mohou matky využívat, a zároveň nastíním dostupnost těchto zařízení ve vybraných zemích.

11.1 Přehled nastavení předškolní péče v ČR

Jesle jsou zřizovány obcemi a slouží především k péči o dítě v době, kdy jsou rodiče v práci. Do jeslí mohou nastoupit děti od 6 měsíců do 3 let.¹⁴⁵ Další variantou jsou mateřské školy a soukromé jesle. Tato zařízení na soukromé bázi začala vznikat především kvůli nedostatečné kapacitě veřejných jeslí.¹⁴⁶

Mikrojesle jsou další veřejně poskytovanou službou nabízející péči o děti od 6 měsíců do 4 let, přičemž v tomto zařízení jsou maximálně 4 děti. Zpravidla se jedná o zařízení spolufinancované z Evropských strukturálních fondů (dále jen ESF).¹⁴⁷ Na rozdíl od jeslí je zde kladen důraz na individuální péči o děti, což je možné právě díky jejich nízkému počtu. Děti mohou být do mikrojeslí umísťovány dle potřeb rodičů.¹⁴⁸ MPSV uvádí, že v České republice vzniklo do roku 2016 celkem 72 poboček mikrojeslí s celkovou kapacitou 288 dětí.¹⁴⁹

Dětské skupiny jsou další formou péče o děti a mohou být poskytovány i v rámci aktivit neziskových organizací, obcí, církve, ale i např. vysokých škol, přičemž poskytovatel služby musí být zapsán do evidence poskytovatelů na MPSV. Do dětské skupiny je možné odložit dítě od věku 1 roku až do zahájení povinné školní docházky. Dětské skupiny jsou podporovány dotacemi z ESF, proto bývají tato zařízení finančně dostupnější než čistě soukromá.¹⁵⁰ V dubnu 2019 je podle tiskové zprávy MPSV v České republice 928 dětských

144 SIROVÁTKA, 2006

145 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte.*

146 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte.*

147 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte.*

148 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte.*

149 MPSV, 2018. *Systémový projekt „Mikrojesle“*

150 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte.*

skupin, jejichž celková kapacita je 12 141 míst.¹⁵¹ Oproti tomu v říjnu 2017 bylo dle tiskové zprávy MPSV pouze 400 dětských skupin s kapacitou 5 136 míst pro děti.¹⁵² Z těchto údajů lze vyvodit, že se tato služba během posledních let rychle rozvíjí a poskytuje dostupnou možnost zajištění péče o děti. V příloze (Příloha 9) je odvozena přibližná průměrná cena dětských skupin v ČR, která se ve vybraných zařízeních pohybovala (za celodenní péči) mezi 2 200–5 000 CZK za měsíc. Ceny ale mohou být i vyšší (v závislosti na lokalitě) a zároveň se mohou výrazně lišit, přestože část nákladů je hrazena z dotací evropských fondů.

Mateřské školy (dále také MŠ) jsou zařízení předškolní péče o děti od 3–6 let věku (nejdříve je sem možné umístit dvouleté dítě). Mohou být poskytovány veřejnou sférou, tj. jsou zřizovány státem, krajem, obcí. Obce mohou vybírat příspěvky na úhradu fungování školky. Soukromé mateřské školy jsou zřizovány právnickými osobami, školné v těchto zařízeních ale může dosahovat i několik tisíc měsíčně. Na oba typy školek se vztahuje školský zákon.¹⁵³ Cena státní školky se v roce 2017 pohybovala od 400–1 000 CZK měsíčně.¹⁵⁴ V ČR byl v roce 2017 celkový počet mateřských škol 5 269 s maximálním počtem umístěných dětí 366 391.¹⁵⁵ Je patrné, že právě MŠ dokáží pojmout největší množství dětí, a to především díky většímu počtu dětí ve třídě, na druhou stranou jsou zaměřeny spíše na děti starší.

Firemní školky jsou pak převážně určené k péči a vzdělávání dětí zaměstnanců konkrétní společnosti.¹⁵⁶ Z dat MŠMT vyplývá, že v roce 2017 bylo v České republice celkem 5 269 mateřských škol (veřejných, soukromých i církevních), které celkem dokázaly přijmout 362 756 dětí.

V ČR je možné uplatnit slevu za dítě umístěné v MŠ v daňovém priznání (tzv. školkovné), pokud dítě dochází do mateřské školy, dětské skupiny nebo jiného zařízení péče o dítě předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění.¹⁵⁷ Školkovné podle Aerio.cz¹⁵⁸ odpovídá výši výdajů vynaložených na umístění dítěte, tuto slevu je možné uplatnit max. do výše minimální mzdy, a to jen jedním z rodičů.

151 MPSV, 2018. *Evidence dětských skupin*,

152 MPSV, 2017. *Tisková zpráva: Počet evidovaných dětských skupin se přehoupl přes 400*,

153 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte*

154 FINEXPERT.E15.CZ, 2018. *Není školka jako školka – kam s dítětem po skončení rodičovské?*

155 Zdroj dat: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

156 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte*

157 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte*

158 APERIO.CZ, 2018. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte*

Pro matky je v případě výběru předškolní péče důležitá její cena a dostupnost, přičemž dostupností je míněna především dostatečná kapacita zařízení poskytující tyto služby. V následující tabulce (Tabulka 6) jsou počty dětí ve věku od 1–5 let v roce 2017. Tuto tabulku (Tabulka 6) zde přidávám pro porovnání kapacity zařízení předškolní péče o děti a počtu dětí v tomto věku.

Tabulka 6 – Počet dětí v ČR ve věku 0 až 5 let v roce 2017

Věk	0	1	2	3	4	5	Celkem
Počet dětí	112 544	111 765	111 538	108 974	110 013	109 815	664 649

Zdroj: MPSV, [online] 2018, vlastní zpracování

Přestože nejsou dostupná veškerá data o celkové kapacitě všech zařízení péče o dítě předškolního věku, je patrné, že největší objem dětí jsou schopné pojmout právě mateřské školy, jejichž prioritou jsou však děti ve věku 4–5 let. Mikrojesle a dětské skupiny jsou zaměřeny více na děti mladší než 3 roky, ale jejich kapacity pokrývají jen přibližně 3 % celkové populace dětí ve věku 0–3 let (pro rok 2017). Z toho je možné odvodit, že právě péče o nejmenší děti je v ČR nedostačující.

11.2 Přehled nastavení předškolní péče ve Švédsku

Předškolní péče je ve Švédsku poskytována od 1 roku věku dítěte. Je možné rozlišit „Preschool“, což jsou zařízení podobná jeslím nebo MŠ pro děti mezi 1.–5. rokem věku, kde jsou děti ve skupinách o velikosti 15–20 dětí. Další variantou jsou „Family day-care home“. Jedná se o služby chůvy, hrazené z veřejných rozpočtů, pečující o děti v domácím prostředí, ve kterém je 2–5 dětí.¹⁵⁹ Z pohledu statistiky jsou všechna zařízení považována za vzdělávací a rozlišována jsou pouze soukromá a veřejná zařízení, proto budou dále uváděna jen celková čísla za zařízení předškolní péče. EACEA uvádí, že v roce 2017 celkem 84 % všech dětí ve věku 1–5 let navštěvovalo předškolní zařízení.¹⁶⁰

Tabulka 7 – Počet dětí ve Švédsku ve věku 0 až 5 let v roce 2017

Věk	0	1	2	3	4	5	Celkem
Počet dětí	neuvedeno	117 901	119 495	118 573	119 497	118 705	594 171

Zdroj dat: SKOLVERKET: The Swedish Education System. Skolverket, 2018

¹⁵⁹ SKOLVERKET, 2010

¹⁶⁰ EACEA.EC.EUROPA.EU, 2018

V tabulce (Tabulka 7) jsou zachyceny počty dětí v roce 2017 podle jejich věku. Tyto počty ve Švédsku jsou srovnatelné s počtem dětí v České republice, což je patrné z porovnání tabulek (Tabulka 6 a Tabulka 7). Počet všech zařízení poskytujících péči o děti v roce 2017 byl 9 791 s celkovým počtem 509 784 umístěných dětí. Poplatky za předškolní péči se odvíjí od výše příjmů rodičů. Domácnosti s nejvyšším příjmem platí vyšší poplatky, přesto je zde maximální hranice, kterou nesmí překročit. Pro rok 2017 byly tyto poplatky ve výši 3 % za jedno dítě (max. 1 362 SEK, 128 EUR), 2 % za dvě děti umístěné v zařízení předškolní péče (max. 908 SEK, 85 EUR) a 1 % při umístění 3 dětí (max 454 SEK, 43 EUR). Při umístění více než 3 dětí nejsou placeny žádné poplatky.¹⁶¹

Děti mladší než jeden rok jsou ovšem problémovou skupinou, právě proto jim ve Švédsku není poskytována žádná oficiální péče. Rodiče v takovém případě musí využít služeb placené chůvy, přičemž její cena se pohybuje od 120–174 SEK¹⁶² na hodinu.

11.3 Přehled nastavení předškolní péče v Německu

Institucionální péče se v Německu dělí na dva základní stupně, jesle pro děti do 3 let, školky pro děti mezi 3–6 roky věku a družiny.¹⁶³

„Mateřské školy a předškolní třídy pro děti s určitými druhy a stupni postižení.

- *Jesle (Kinderkrippe) – pro děti ve věku od 0 do 3 let.*
- *Chůva (Tagesmütter) – další oblíbená forma péče o děti od 0 do 3 let. Chůvy mají většinou na starosti skupinky po čtyřech až pěti dětech přímo u sebe doma, musejí projít výcvikem certifikovaným institucí zvanou „Child Care Services“*
- *Centrum denní péče o děti (Kita) – pro děti ve věku od 3 do 6 let,*
- *Mateřská škola (Kindergarten) – pro děti ve věku od 3 do 6 let; půldenní nebo celodenní péče“ (Chmelová, Radilová, 2015).*

Ceny za dětskou denní péči jsou v Německu různé, obvykle si účtují 70–150 EUR měsíčně.¹⁶⁴ Data dostupnosti předškolní péče nejsou publikována. Dostupnost péče o děti starší než jeden rok je v Německu vysoká, přesto pro děti mladší než 12 měsíců může být hledání služby péče o dítě problém.¹⁶⁵ Různé regiony se v Německu liší cenou i dostupností

¹⁶¹ EACEA.EC.EUROPA.EU, 2018. *National Reforms in Early Childhood Education and Care*

¹⁶² SALARYEXPERT.COM., 2018.

¹⁶³ EXPATICA.COM, 2017. *Finding childcare in Germany*

¹⁶⁴ EXPATICA.COM, 2018. *Average Nanny Salary*

¹⁶⁵ EXPATICA.COM, 2018. *Finding childcare in Germany*

těchto zařízení.¹⁶⁶ Typicky je péče o děti do 3 let zabezpečována pečovateli, chůvou nebo jinou formou domácí péče.¹⁶⁷ Cena služeb chůvy se pohybuje kolem 10,5 EUR na hodinu.¹⁶⁸

11.4 Přehled nastavení předškolní péče ve Velké Británii

Informační web veřejného sektoru Spojeného království (GOV.UK) zveřejňuje přesné statistiky dostupnosti služeb péče o děti po dvou letech a poslední data uvádějí, že ve Velké Británii bylo k březnu 2018 přes 2 884 000 dostupných míst pro děti. Je třeba upozornit, že ve statistikách se nerozlišují typy zařízení podle věku dítěte, které je možné do něj umístit.¹⁶⁹ Nelze určit, zda jsou tato místa určena spíše pro starší děti, nebo pro děti mladší 5 let. Podle oficiálních statistik bylo v roce 2017 ve Velké Británii přes 4,8 milionu dětí ve věku od 0–5 let.¹⁷⁰ Při porovnání celkového počtu dětí ve věku do 5 let z roku 2017 v tabulce (Tabulka 8) je patrný nedostatek míst pro tyto děti, a to jen v případě, že by tato místa byla skutečně určena pouze dětem tohoto věku.

Tabulka 8 – Počet dětí ve Velké Británii ve věku 0 až 5 let v roce 2017

Věk	0	1	2	3	4	5	Celkem
Počet dětí	763 201	789 285	790 680	799 076	818 499	844 567	4 805 308

Zdroj dat: www.ons.gov.uk [online]2018

Péče o děti ve Velké Británii lze shrnout jako služby chův, au-pair, dětské skupiny, po-školní kluby a opatrovnice.¹⁷¹ Mnoho rodičů využívá spíše neformální formu péče o děti, tj. příbuzné nebo přátele. Při umístění dítěte do péče oficiální instituce mohou rodiče získat státní podporu.¹⁷² Péči o děti lze ve Velké Británii rozdělit především na „ne-domácí péči“, která zahrnuje školky, předškolní zařízení a jiná soukromá zařízení zajišťující péči o děti do 5. roku věku. Do domácí péče jsou zahrnuty „pečovatelky“ starající se o jedno nebo více dětí ve věku od 0 do 5 let v něčím domě,¹⁷³ a chůvy, které pečují o děti ve věku od 0 do 18 let převážně ve vlastním domově dítěte.¹⁷⁴ V roce 2017 bylo jen v Anglii přes 80 tis. registrovaných poskytovatelů péče o děti, z toho 53 % pečovatelek a 13 % poskytujících péči doma.¹⁷⁵ Zařízení pečující o děti mladší 5 let musí být v Anglii registrováno v Early

166 EXPATICA.COM, 2018. *Finding childcare in Germany*

167 EXPATICA.COM, 2018. *Finding childcare in Germany*

168 EXPATICA.COM, 2018: *Average Nanny Salary*

169 GOV.UK, 2018. *Childcare and early years providers survey*

170 ONS.GOV.UK, 2018. *Office for national statistic: Population estimates*

171 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

172 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

173 GOV.UK, 2018. *Childcare providers and inspections as at 31 December 2017: main findings*

174 GOV.UK, 2018. *Childcare providers and inspections as at 31 December 2017: main findings*

175 FAMILYANDCHILDCARETRUST.ORG, 2017. *Childcare Survey*

Years Register (EYR), kde bylo v roce 2017 registrováno 56 tis. poskytovatelů s kapacitou 1,3 milionu míst.¹⁷⁶ Počty zařízení péče o děti a jejich cena se výrazně liší podle regionů. Průměrná týdenní cena (25 h/týden) chůvy pro děti mladší než 2 roky je 101 £ týdně ve střední Anglii, oproti tomu 154 £ nebo 4,54 £ za hodinu v centru Londýna.¹⁷⁷ Průměrná cena služeb pečovatelky pro dítě mladší než 2 roky byla 101 £ týdně nebo 4,40 £ na hodinu.¹⁷⁸ Předškolní péče o děti je ve Velké Británii problémem mnoha rodin, průměrně se cena péče o děti dostává na 45 % disponibilních příjmů rodiny.¹⁷⁹ Zároveň je problém s dostupností péče pro rodiče pracující na plný úvazek. Podle průzkumů pro rok 2017 stála dětská péče průměrně 6 000 £ plus 2 954 £ na jídlo dětí.¹⁸⁰

Vláda poskytuje v případě předškolní péče podporu rodinám, které splní zadané parametry. Pracující rodiče mohou požádat o vrácení až 70 % nákladů na péči o dítě, a to až do výše 122 £ týdně na jedno dítě, nebo 210 £ pro dvě a více dětí.¹⁸¹ Na tuto formu podpory státu mají rodiče nárok, pokud jsou pracující, na nemocenské nebo mateřské dovolené (pokud jsou na rodičovské dovolené, pak na bezplatnou péči o dítě nemají nárok). Další podmínkou je pak trvalé bydliště ve Velké Británii. Poslední podmínkou jsou pak příjmy rodičů. Pokud vydělávají méně než 100 000 £ ročně, ale více než minimální mzdu za 16 hodin týdně.¹⁸² Například pro osoby starší 25 let by takováto mzda za tři měsíce činila 1 707 £.¹⁸³ Pro pracující rodiče může být také dostupná bezplatná péče o děti ve výši 15 hodin týdně (maximálně po 38 týdnů v roce).¹⁸⁴ V případě tří dětí mohou rodiče dosáhnout na dalších 15 hodin bezplatné péče. Pro bezplatnou péči platí stejné podmínky jako pro uplatnění nároku na vrácení nákladů za péči o dítě.¹⁸⁵

Ve Velké Británii je velmi hojně využívaná služba au pair, kdy je o děti postaráno prostřednictvím osoby, která je ubytována v domě rodiny a je jí poskytována strava a finanční odměna.¹⁸⁶ Orientační přehled cen péče o děti v tabulce (Tabulka 9) dokazuje, že právě ceny au-pair jsou výrazně nižší než ceny ostatních služeb, přičemž předpokládám, že s ubytováním rodina nenese žádné dodatečné náklady.

176 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

177 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

178 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

179 FAMILYANDCHILDCARETRUST.ORG, 2017. *Childcare Survey 2017*

180 FAMILYANDCHILDCARETRUST.ORG, 2017. *Childcare Survey 2017*

181 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

182 FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

183 GOV.UK, 2018. *Tax-Free Childcare*

184 GOV.UK, 2018. *30 hours free childcare*

185 GOV.UK, 2018. *30 hours free childcare*

186 FAMILYANDCHILDCARETRUST.ORG, 2017. *Childcare Survey*

Tabulka 9 – Druhy a ceny předškolní péče o děti ve Velké Británii, 2018

Druhy	Průměrná cena ve Velké Británii	Průměrná cena v eurech
Registrovaná pečovatelka (25 hodin týdně, dítě mladší než 2 roky)	113£ týdně	132 EUR
Zařízení denní péče (25 hodin týdně, dítě mladší než 2 roky)	127 £ týdně	148 EUR
Chůva (25 hodin týdně)	250–400 £ týdně	292-467 EUR
Au pair	70–85 £ týdně + ubytování a	82-99 EUR

Zdroj: Moneyadvice.service.org.uk [online] 2018

11.5 Porovnání předškolní péče ve zvolených státech

V Německu, Švédsku a České republice je předškolní péče zaměřena především na děti starší jednoho roku, pro něž jsou dostupné instituce mateřských škol, jeslí a pečovatelek. V ČR je pak nejdostupnější péče zastoupena mateřskými školami, které jsou ale určeny pro děti starší než tři roky, v případě umístování dětí mladších než jeden rok jsou služby buď málo dostupné jako v případě jeslí v ČR, nebo velmi drahé, např. švédský případ. Ovšem ve všech zemích jsou problémy s dostupností a kapacitou institucí předškolní péče. Výjimkou je Velká Británie. Dle dostupných informací je péče o děti ve VB určena již dětem mladším než jeden rok, což představuje pro matky velkou výhodu. Je jim tak poskytována bezplatná péče o dítě, což je podstatný rozdíl oproti ostatním státům. Ve všech státech je pak možné zažádat o navrácení nákladů na péči o dítě nebo uplatnění slevy na dani.

Pokud se na možnosti předškolní péče o dítě podíváme jako na formu rodinné politiky, je poskytování bezplatné péče o dítě a navrácení části nákladů na péči o dítě příkladem defamilistické politiky, kde je právě tímto způsobem matkám umožněno oprostit se od povinností spojených s péčí o potomka. Naopak nedostatečná nebo drahá péče ve Švédsku, ČR a Německu směřují matky k setrvání na RD, jelikož náklady na zajištění péče by byly příliš vysoké.

12 Přehled využívání částečných úvazků vzhledem k zapojení matek na pracovní trh, nastavení práv a povinností při práci na částečný úvazek v roce 2017 ve zvolených státech

Částečné úvazky jsou jednou z flexibilních forem zaměstnání (dále jen FFP), které jsou zmiňovány jako nástroj na podporu zaměstnanosti žen ve strategických dokumentech ČR – zároveň je to nejvyužívanější FFP v Evropě.¹⁸⁷

V úmluvě Mezinárodní organizace práce (ILO) o částečném pracovním úvazku z roku 1994 (č. 175) se „práce na částečný úvazek“ definuje jako pracovní doba, která je kratší než doba práce na plný úvazek (v zemi, odvětví). V zemích EU je zakázáno znevýhodňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, tzn. mají nárok na stejné zacházení jako se zaměstnanci na plný pracovní úvazek. Ve studii Fagan (2012) *In search of good quality part-time employment* z roku 2014 jsou uváděny tyto hlavní překážky zaměstnávání na částečný úvazek:

- nedostatek rovného zacházení;
- nižší mzdy a sociální zabezpečení (včetně důchodů);
- negativní dopad, který má práce na částečný úvazek na kariérní postup z důvodu sníženého přístupu k odborné přípravě;
- omezené příležitosti k obnovení zaměstnání na plný úvazek v budoucnu.

Právě tyto překážky mohou být důvodem nízkého využívání částečných úvazků v některých zemích. V této kapitole budou stručně popsána pravidla a zákony ovlivňující práci na částečný úvazek ve vybraných zemích, aby byly zřejmé podmínky uplatňování částečných úvazků. Daňový systém konkrétních zemí není předmětem této diplomové práce, proto bude forma platby daně z příjmu stručně popsána, ale nebude rozebírána hlouběji.

Procentuální zastoupení osob zaměstnaných na částečný úvazek, které mají dítě mladší než 6 let v jednotlivých zemích, je zobrazeno v tabulce (Tabulka 10). Při prvním pohledu je patrný výrazný rozdíl mezi výsledky v případě matek pracujících na částečný úvazek a otců s částečným úvazkem. Přestože není částečný úvazek v ČR v porovnání se sledovanými zeměmi příliš využíván (tj. matky spíše zůstávají doma nebo využívají jiných forem práce),

187 VLÁDA ČR. 2018. *Strategie Evropa 2020 a ČR*

v tabulce níže (Tabulka 10) je znát, že poměr matek zaměstnaných na částečný úvazek stoupá meziročně i o několik procentních bodů (ze 17,6 % v roce 2008 až na 23,4 % pro rok 2017), kdežto zastoupení mužů od roku 2008 vzrostlo z 0,5 % jen na 1,3 %. Tento jev by mohl být následkem zvyšující se ochoty matek k práci na částečný úvazek (a zároveň i vyšší ochoty zaměstnavatelů poskytovat flexibilnější formy práce).

V Německu je v roce 2017 zastoupení matek ze všech osob pracujících na částečný úvazek přibližně 9krát vyšší než zastoupení mužů (6,3 % mužů oproti 55,6 % žen). Na rozdíl od České republiky se ale podíl žen pracujících na částečný úvazek v Německu snižuje od roku 2008, kdy bylo zastoupení žen 61,1 %, až do roku 2017, kdy bylo 55,6 %.

Tabulka 10 – Podíl zaměstnanců na částečný úvazek ve věku 15–64 let s dítětem mladším 6 let na celkovém počtu zaměstnanců (%)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR	Celkem	5,3	4,9	5,7	3,9	5,3	5,2	6,5	6,6	7,0	8,3
ČR	Muži	0,5	0,8	0,9	0,5	-	1,2	1,5	0,8	-	1,3
ČR	Ženy	17,6	15,2	18,0	11,2	16,3	13,7	16,6	17,7	20,6	23,4
Německo	Celkem	29,5	31,9	28,2	28,9	29,0	29,3	29,5	30,1	29,2	29,0
Německo	Muži	5,4	8,9	5,8	5,3	6,2	6,1	6,1	6,6	6,2	6,3
Německo	Ženy	61,1	60,0	56,2	56,7	55,7	56,1	56,4	57,3	55,7	55,6
Švédsko	Celkem	-	22,2	22,8	20,3	20,9	23,2	19,5	21,4	20,4	23,1
Švédsko	Muži	-	7,5	9,7	8,4	8,5	8,8	6,7	10,1	9,6	11,2
Švédsko	Ženy	-	37,4	37,4	33,1	34,5	38,3	33,0	32,7	31,0	35,9
Velká Británie	Celkem	25,6	25,3	27,2	27,3	27,3	26,3	27,2	25,3	26,3	25,2
Velká Británie	Muži	5,1	4,4	6,8	6,3	6,8	6,3	6,7	7,1	5,8	5,5
Velká Británie	Ženy	49,2	48,8	49,6	50,0	49,7	47,6	49,2	46,0	48,6	46,5

Zdroj: Eurostat, [online] 2018, vlastní zpracování

Tabulka (Tabulka 11) ukazuje, kolik osob zaměstnaných na částečný úvazek uvádělo jako hlavní důvod této práce péči o dítě. Z tabulky (Tabulka 11) je patrné, že matky jako odůvodnění své volby zmiňují péči o děti mnohem častěji než muži, a to ve všech sledovaných státech.¹⁸⁸

Podíváme-li se na souhrnné údaje pro sledované státy, jen 17,8 % všech osob pracujících na částečný úvazek v ČR uvedlo jako hlavní důvod péči o dítě, v Německu to bylo 25,4 % osob, ve Švédsku je to 15,6 %, ve Velké Británii dokonce 32,3 %. Lze tedy vyvodit, že nejvíce je využíván částečný úvazek k umožnění péče o dítě ve Velké Británii. Vezmeme-li v úvahu údaje z obou tabulek (Tabulka 10 a Tabulka 11), tak přestože dosahuje ve Švédsku

¹⁸⁸ EUROSTAT.CZ, 2018; přehled viz. Tabulka 11.

zastoupení zaměstnanců na částečný úvazek na všech zaměstnaných osobách v daném státě stejných hodnot jako ve Velké Británii (23 % zaměstnanců ve Švédsku a 25 % zaměstnanců ve Velké Británii), důvody, které je vedou k volbě tohoto úvazku, jsou rozdílné. Ve Velké Británii volí necelá třetina osob částečný úvazek kvůli péči o dítě (ze všech osob zaměstnaných na částečný úvazek), kdežto ve Švédsku je péče o dítě důvodem pro částečný úvazek jen v 16 %. V České republice jsou částečné úvazky využívané zaměstnanci i zaměstnavateli (oproti ostatním sledovaným zemím) málo a péče o mladší dítě nebývá hlavním důvodem k tomuto rozhodnutí.

Tabulka 11 – Osoby uvádějící péči o dítě jako hlavní důvod práce na částečný úvazek, podíl vůči všem osobám zaměstnaným na částečný úvazek ve věku 15–64 let v roce 2018 (%)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR	Celkem	18,4	16,5	20,1	16,1	17,4	19,8	17,8	17,5	19,4	17,8
ČR	Muži	-	-	1,3	-	-	3,2	2,5	-	-	1,7
ČR	Ženy	23,1	21,6	26,2	20,9	23,7	25,2	22,8	22,3	24,8	22,7
Německo	Celkem	22,3	23,6	23,7	23,0	22,9	23,5	23,9	24,2	24,9	25,4
Německo	Muži	-	3,2	4,0	3,2	3,3	3,9	4,2	4,5	4,5	5,1
Německo	Ženy	26,6	27,6	27,6	26,9	27,0	27,7	28,2	28,6	29,6	30,2
Švédsko	Celkem	18,2	17,8	17,5	17,3	17,7	17,2	16,5	16,3	16,3	15,6
Švédsko	Muži	6,1	6,4	6,5	7,1	7,8	7,7	7,3	8,0	8,4	8,4
Švédsko	Ženy	21,9	21,5	21,1	20,6	21,0	20,5	19,7	19,3	19,3	18,5
Velká Británie	Celkem	-	-	-	33,6	33,9	32,8	32,8	32,5	32,6	32,3
Velká Británie	Muži	-	-	-	5,8	6,2	6,6	7,7	7,8	8,1	9,0
Velká Británie	Ženy	-	-	-	42,0	42,3	40,7	40,2	40,1	40,1	39,1

Zdroj: Eurostat, [online] 2018, vlastní zpracování

12.1 Definice a nastavení částečných úvazků v ČR v roce 2017

V ČR jsou flexibilní formy zaměstnávání upravovány zákoníkem práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovuje maximální délku týdenní pracovní doby na 40 hodin. Zaměstnanci přísluší za zkrácený úvazek mzda odpovídající jeho pracovní době, kterou má sjednanou v pracovní smlouvě. Zároveň má zaměstnanec nárok na stejné výhody, jako jsou poskytovány zaměstnaným na plný pracovní poměr, například počet dnů dovolené – odpovídající zkrácenému úvazku. Těhotné ženy nebo osoby pečující o dítě do 15 let věku mají zákonný nárok na zkrácení pracovní doby.¹⁸⁹

¹⁸⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, § 241 odst. 2.

Pro výpočet čistého příjmu bude využita mzdová kalkulačka pro výpočet čisté mzdy, dostupná na www.kurzy.cz.

12.2 Definice a nastavení částečných úvazků ve Švédsku v roce 2017

Zákonná délka pracovního týdne ve Švédsku je 40 hodin týdně, skutečně odpracovaná doba je ale kratší, jelikož v rámci 40hodinové týdenní pracovní doby jsou zahrnuty i hodiny volna, např. prázdniny aj. Každý zaměstnanec má bez ohledu na svůj pracovní úvazek právo na 25 dní dovolené za rok (počet dní je úměrný výši pracovního úvazku) a zároveň na další benefity, které by měl v případě zaměstnání na plný úvazek (úměrně k výši pracovního úvazku).¹⁹⁰

Částečný úvazek je definován jako pracovní poměr s nižší pracovní dobou, než je stanovena pro plný úvazek, tj. 40 hodin týdně. Pracovní doba částečného úvazku je stanovena smluvně. Přesčasy pro částečný úvazek jsou specifikovány jako hodiny přesahující smluvní výši úvazku, ale nepřesahující délku určenou pro plný úvazek.¹⁹¹

Švédský daňový systém je velmi složitý a krajské sazby daní se mohou lišit podle bydliště obyvatel. Z toho důvodu bude při výpočtu čistého příjmu v modelové části použita oficiální daňová kalkulačka dostupná na Skatteverket.se.¹⁹²

12.3 Definice a nastavení částečných úvazků v Německu v roce 2017

V Německu je částečný úvazek upraven dvěma zákony – zákonem o pracovně právních předpisech k podpoře zaměstnanosti z roku 1985 a zákonem o částečném pracovním úvazku a časově omezených pracovních smlouvách z roku 2000.

Částečný úvazek je v zákoně o částečném pracovním úvazku a časově omezených pracovních smlouvách roku 2000¹⁹³ definován jako pracovní poměr s týdenní pracovní dobou nižší než 35 hodin. Mzda a podmínky práce musí být pro částečné úvazky stejné jako pro zaměstnance na plný úvazek (upraveny dle délky úvazku). Částečný úvazek mohou požadovat zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní na dobu delší než 6 měsíců v podniku s více než 15 zaměstnanci. Zaměstnavatel může odmítnout upravení úvazku v případě, že by to

¹⁹⁰ Zdroj celého odstavce: KOTÍKOVÁ, a kol., 2013

¹⁹¹ EUROPA.EU, 2018. *Eurofound. Living and working in Sweden*; Swedish Tax Agency

¹⁹² SWEDISH TAX AGENCY, 2018. *Nätdejting utan registrering comviq*

¹⁹³ KOTÍKOVÁ, a kol., 2013

ohrozilo chod nebo existenci firmy. Zaměstnanci mohou o změnu pracovní doby požádat až po dalších dvou letech od poslední úpravy. Zaměstnavatelé jsou podle zákona povinni při nabídce volné pozice umožnit jak plný, tak částečný úvazek.¹⁹⁴ V Německu existují zvláštní druhy částečných úvazků, které jsou omezeny výší měsíčního výdělku. Tzv. MINIjob – měsíční odměna za tento typ úvazku nesmí přesáhnout 400 EUR a doba úvazku nepřesáhne 2 měsíce (nebo 50 pracovních dní) v jednom roce. Z tohoto typu úvazku jsou zaměstnavatelem odváděny pouze daně a sociální pojištění ve výši 30 % příjmu (neplatí se sociální pojištění). MIDIjob – měsíční odměna nepřesáhne 800 EUR a z částky, která převyšuje 400 EUR je zaměstnancem odváděno i sociální pojištění.¹⁹⁵

Daně z příjmu jsou v případě fyzických osob rozděleny do několika daňových pásem a pro každé z nich je v Německu určen specifický vzorec výpočtu.¹⁹⁶ Výdaje na péči o dítě jsou zohledněny možností daňové úlevy. Německý daňový systém je podobně nastavený jako v České republice, ale jeho popis není předmětem této diplomové práce. Z toho důvodu bude při výpočtu čistého příjmu v modelové části použita oficiální daňová kalkulačka dostupná na bbx.de.¹⁹⁷

12.4 Definice a nastavení částečných úvazků ve Velké Británii v roce 2017

Ve Velké Británii jsou částečné úvazky ošetřeny v dokumentu *Part-Time Workers Prevention of Less Favourable Treatment Regulations* z roku 2000. Není zde přesně specifikován pracovní týden a jeho počet hodin, obvyklá pracovní doba je mezi 37,5 a 40 hodinami týdně. Přesto je stanovena pouze maximální doba pracovního týdne, a to 48 hodin. Ve výše zmíněném dokumentu je částečný úvazek definován jako pozice, na níž pracovník pracuje méně hodin než pracovník na plný úvazek. Ve stejném dokumentu je ustanoven zákaz znevýhodňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Je jim zaručeno stejné zacházení jako se zaměstnanci na plný pracovní úvazek, tzn. stejná hodinová sazba jako u zaměstnanců na plný úvazek, zapojení do podnikového penzijního fondu, čerpání nemocenského pojištění, dovolená aj.¹⁹⁸ Práce přesčas je stanovena jako doba delší, než kterou mají zaměstnanci uvedeno ve smlouvě.¹⁹⁹

194 KOTÍKOVÁ, a kol., 2013

195 KOTÍKOVÁ, a kol., 2013

196 EUROPA.EU, 2018. *EU. Income taxes abroad – Sweden*

197 BBX, 2018

198 Gov.UK, 2018. *Part-time workers' rights*

199 MPSV, 2018. *EURES*

Každý zaměstnanec odvádí bez ohledu na délku pracovního úvazku daně a příspěvky do fondu státního pojištění, pokud jejich výdělky odpovídají minimální výši pro zapojení do státního pojištění. Pro výdělky vyšší než 162 GBP (189 EUR), ale nižší než 892 GBP (1 042 EUR) týdně je částka 12 % hrubého příjmu, při výdělku více než 892 GBP týdně je částka vypočtena jako 2 % hrubého příjmu.²⁰⁰

Daně z příjmu jsou ve velké Británii progresivní a jsou rozděleny do těchto kategorií:²⁰¹

Tabulka 12 – Přehled sazeb daně z příjmů fyzických osob ve Velké Británii pro rok 2017

Daňová sazba	Výše příjmů	Výše příjmů
0 %	do 11 850 GBP/rok (nezdanitelné minimum)	13 353 EUR
20 %	11 851 GBP–46 350 GBP/rok	13 842 – 54 137 EUR/rok
40 %	46 351 GBP–150 000 GBP/rok	54 138 – 175 200 EUR/rok
45 %	od 150 001 GBP/rok	od 175 201 EUR/rok

Zdroj: Income Tax rates and Personal Allowances, Gov.uk [online] 2018

Z důvodu složitosti daňového systému, který není předmětem této diplomové práce, bude při výpočtu čistého příjmu v modelové části použita daňová kalkulačka: income-tax.co.uk/.

12.5 Porovnání částečných úvazků ve zvolených státech

V zemích EU je zakázána diskriminace osob pracujících na částečný úvazek, tj. mají nárok na stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci na plný úvazek. Plná pracovní doba se ve všech sledovaných zemích pohybuje na podobné úrovni. Zároveň je částečný úvazek definován jako úvazek nižší než plný úvazek. V tomto směru jsou podmínky ve všech zemích srovnatelné.

²⁰⁰ GOV.UK, 2018. *Income Tax rates and Personal Allowances*

²⁰¹ GOV.UK, 2018. *Income Tax rates and Personal Allowances*

13 Souhrn parametrů a podmínek modelových případů

Faktorů, které mohou motivovat matky k dřívějšímu návratu do práce ještě v průběhu RD, je mnoho, jsou jen těžko postižitelné a většina z nich je pravděpodobně subjektivního rázu. V této práci bylo jako motivace matky k návratu do práce zvoleno jen příjmové hledisko, a to z důvodu možnosti objektivního porovnání výsledků. Zároveň je třeba zdůraznit, že modelové případy jsou značně zjednodušené. Například není zohledněna skutečná dostupnost jeslí (příp. zařízení zajišťující denní péči o dítě v době, kdy je matka v práci). Dostupnost těchto zařízení je jedním z faktorů, které matky mohou ovlivňovat – jejich cena, vzdálenost a počet. V této práci jsou služby denní péče o děti zohledňovány a představují náklady, které matka musí nést v případě, že se rozhodne pro návrat do práce. Zkoumání dostupnosti tohoto druhu zařízení ve vybraných zemích a jejich fungování je ve vybraných zemích odlišné. Pro účely této práce předpokládám, že matky ve vybraných zemích mají možnost využít služeb jeslí (příp. obdobné služby). V následující části práce budou sestaveny modelové situace pro matky s jedním dítětem, které ve čtyřech vybraných zemích čerpají rodičovskou dovolenou spolu s rodičovským příspěvkem, podmínky RD odpovídají pravidlům a podmínkám, které byly blíže popsány v kapitolách 10.

13.1 Podmínky čerpání rodičovské dovolené²⁰²

Aby bylo vůbec možné porovnávat finanční stránku RD, je třeba uvést, že modelové matky splnily předpoklady k pobírání rodičovského příspěvku v době RD (v případě Velké Británie podmínky k pobírání zákonného mateřského platu).

V České republice mají na rodičovský příspěvek nárok osoby s trvalým bydlištěm v České republice nebo občané EU nebo jiné osoby stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (zákon o státní sociální podpoře). Maximálně může být za celé období vyplaceno 220 000 CZK (8 600 EUR) až do 4. roku věku dítěte. K získání vyššího rodičovského příspěvku musí mít alespoň jeden z rodičů zdravotní pojištění, poté může výše rodičovského příspěvku dosáhnout až 70 % 30násobku DVZ²⁰³. V případě, že ani jeden z rodičů nemá zdravotní pojištění, dosahuje rodičovský příspěvek maximálně částky 7 600 CZK (297 EUR) měsíčně. Pokud alespoň jeden z rodičů zdravotní pojištění má, může

²⁰² Informace vychází ze souhrnu kapitol 10.

²⁰³ Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ (veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na důchodové pojištění; u osob samostatně výdělečně činných vyměřovací základy, ze kterých bylo uhrazeno pojistné na nemocenské pojištění) v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. (MPSV)

příspěvek dosahovat maximální částky 11 500 CZK (450 EUR). Modelová matka v ČR splňuje výše uvedené podmínky.

V Německu je nárok na dávky zaměřen na osoby s trvalým bydlištěm v Německu. O příspěvek není možné žádat, pokud je roční mzda obou rodičů vyšší než 500 000 EUR. Rodičovský příspěvek je vypočítán z posledních 12 mezd a dosahuje až 67 % mzdy rodiče před zdaněním. V případě, že je mzda nižší než 1 000 EUR měsíčně, je vyplácen příspěvek ve výši 100 % předchozí mzdy. Minimální hranice výše vypláceného příspěvku je 300 EUR a maximální 1 800 EUR. U rodičovského příspěvku plus je nejnižší hranice vypláceného příspěvku 150 EUR a maximální 900 EUR měsíčně. Roční mzda modelové matky v Německu a jejího partnera nepřesahuje 500 000 EUR ročně, posledních 12 měsíců pobírala mzdu odpovídající průměrné mzdě v Německu, může tedy žádat o rodičovský příspěvek.²⁰⁴ A zároveň předpokládám, že splňuje všechny výše zmíněné podmínky.

Rodičovský příspěvek lze ve Švédsku začít pobírat 60 dní před porodem bez přímé návaznosti na MD (tj. nemusí začít pobírat rodičovský příspěvek až po ukončení MD), je odvozen od kvalifikovaného příjmu rodiče před narozením dítěte. Rodičovský příspěvek u občana, který byl před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnaný, se pohyboval v roce 2017 mezi 250–967 SEK (23–91 EUR) na den po dobu 390 dní. Na dávku vyšší než 250 SEK (23 EUR) na den má nárok rodič, který po dobu nejméně 240 po sobě jdoucích dnů před předpokládaným datem porodu pracoval, a hradil tedy zdravotní pojištění a dosahoval roční mzdy alespoň 82 100 SEK (7 709 EUR) po dobu nejméně 240 po sobě jdoucích dnů před předpokládaným porodem. Pokud rodič pracoval méně než 240 po sobě jdoucích dní před narozením dítěte, dostane 250 SEK za den (23 EUR).²⁰⁵ Matka ve Švédsku začala příspěvek pobírat až po ukončení mateřské dovolené a splňuje všechny výše uvedené podmínky, má tedy nárok na rodičovský příspěvek vyšší než 250 SEK na den (23 EUR).

Ve Velké Británii je podmínkou čerpání RD zaměstnání déle než jeden rok u stávajícího zaměstnavatele a průkazná odpovědnost za dítě (rodný list, adopční listiny apod.). Předpokladem pro matku ve VB tedy je, že je skutečnou matkou dítěte a u zaměstnavatele byla zaměstnána déle než jeden rok, zároveň má trvalý pobyt na území VB. Při čerpání RD oznámila tuto skutečnost zaměstnavateli v předstihu, a to minimální 21 dní.

204 Informace vycházejí ze souhrnu kapitoly 10.3.

205 Informace vycházejí ze souhrnu kapitoly 10.2.

13.2 Rodičovská dovolená

Matky v modelových případech k 1. 1. 2017 vyčerpaly MD a začínají čerpat RD a příspěvky, které tomu odpovídají v konkrétních zemích. Nastavení délky RD v modelových případech je v jednotlivých zemích zvoleno tak, aby matka mohla čerpat RD až do 2 let věku dítěte. S výjimkou matek ve Velké Británii je tato úprava délky čerpání RD možná ve všech státech, viz Tabulka 13. Celkový příjem matek – mzda za částečný úvazek a příspěvky v rámci RD – bude v této práci zachycovat jen finanční částky v roce 2017 a to, co vyčerpaly po posledním dni roku 2017, nebude započítáváno do výsledků této práce, přestože by ve skutečnosti čerpání příspěvků pokračovalo.

Věk dítěte k 1. 1. 2017 bude odlišný, jelikož mateřská dovolená je v uvedených státech různě dlouhá. V případě České republiky bude matka ukončovat MD ve věku 5 měsíců dítěte k 1. 1. 2017. Modelové matky v Německu a ve Švédsku ukončují MD a nastupují do práce ve věku 2 měsíců věku dítěte k 1. 1. 2017. Matka ve Velké Británii má možnost čerpat RD maximálně po dobu 4 týdnů v roce, přesto jí v době tohoto čerpání není vyplácen žádný příspěvek (Tabulka 13).

Tabulka 13 – Přehled čerpání RD pro modelové případy

	Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
Začátek RD	20 týdnů po porodu – navazuje na MD (5 měsíců věku dítěte)	8 týdnů po porodu – navazuje na MD (2 měsíce věku dítěte)	7 týdnů po porodu – navazuje na MD (necelé 2 měsíce věku dítěte)	26 týdnů od porodu
Délka čerpání RD	19 měsíců RD	Elterngeld Plus: 24 měsíců (bez ohledu na čerpání 4 měsíců vyhrazených pro otce dítěte je doba určená pro matku stále stejná, tj. 24 měsíců)	390 dní (480 dní pro oba rodiče současně, 90 dní je mezi rodiči nepřevoditelných, jeden rodič tak může vyčerpat až 390 dní) RD je čerpána vcelku	Maximální čerpání 4 týdny v jednom roce
Věk dítěte při ukončení čerpání	přibližně 2 roky	2 roky a 2 měsíce	necelé 2 roky a 2 měsíce	nečerpá se naráz.
Pobírání rodičovského příspěvku	19 měsíců	24 měsíců	13 měsíců	-
Částka rodičovského příspěvku obecně	Maximálně vyplatitelná částka 220 000 CZK (čerpání závisí na délce doby čerpání)	• 65 % předchozího příjmu • 300–800 EUR měsíčně • 150–900 EUR měsíčně (při využití Elterngeld Plus)	• 80 % předchozího příjmu • na základě čerpání RD ½ úvazkem v práci je i částka příspěvku v ½ výši	v době rodičovské dovolené není vyplácen žádný příspěvek

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě porovnání RD nebude matka ve Velké Británii pobírat žádný rodičovský příspěvek (viz kapitola 10.4). V modelovém případě proto bude porovnávána situace, kdy

matka nastupuje na částečný úvazek do práce po ukončení MD. V případě Velké Británie matka RD jako takovou nečerpá vcelku a ani po dobu čerpání neobdrží žádnou finanční podporu, zároveň ale čerpání RD není povinné. Do výpočtu modelových situací bude zahrnuta varianta, kdy matka v průběhu roku vyčerpá 4 týdny RD, a bude v tomto období bez příjmu.

Švédská matka může při nástupu do práce čerpat RD úměrně k volbě pracovního úvazku (viz. kapitola 10.2) tzn. pokud do práce nenastoupí, bude pobírat příspěvek v plné výši, pokud do práce nastoupí, příspěvek se sníží úměrně tomu, na jaký úvazek do práce nastoupila. Jelikož matka nastupuje do práce na poloviční úvazek, bude její RD čerpána v poloviční výši, tzn. rodičovský příspěvek vyplácený matce bude činit polovinu celkové částky, kterou by matka získávala v případě, že do práce nenastoupí. Zároveň s tím je čerpána pouze polovina z celkového počtu dní rodičovské dovolené.

13.3 Částečný úvazek

Běžný pracovní týden je podle zjištěných zdrojů ve všech státech 40 hodin týdně viz kapitola 12 (přestože reálně odpracovaná doba se může lišit). Za plný úvazek je proto v této práci považován úvazek se 40hodinovým pracovním týdnem. Částečný úvazek je nastaven na polovinu, tj. na 20 hodin týdně. Mzda vyplácená za částečný úvazek odpovídá polovině průměrné měsíční mzdy v roce 2017 v dané zemi (podrobněji popsáno níže v části zaměřené na plat v modelových případech).

Ve Velké Británii matky nemohou během doby pobírání MD vykazovat žádný příjem (mzdu nebo plat). Kontakt s původním zaměstnáním mohou udržovat jen pomocí KIT (vysvětleno v kapitole 10.4), kdy mohou pracovat a kdy jim není odebrán zákonný mateřský plat ani mateřský příspěvek. V době čerpání RD je modelová matka stále zaměstnána, pouze jí není vyplácen plat. Vzhledem k tomu, že dobu RD nelze rozdělit ani čerpat částečně během týdne, je v případě zaměstnání na částečný úvazek pracovní týden matky poloviční oproti zaměstnání na plný úvazek.

Ve Švédsku existuje možnost zkrácení původního úvazku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, tím se vyplácení rodičovského příspěvku zkrátí adekvátně k úvazku, který rodič čerpá. Variant čerpání je ve Švédsku mnoho (osminový, čtvrtěční, poloviční, tříčtvrtěční úvazek), pro účely modelové situace bude matka nastupovat na poloviční úvazek a zároveň

čerpat poloviční rodičovskou dovolenou i příspěvek. V Německu je možná práce v průběhu RD max. 30 hodin týdně, což není v rozporu s nastavenou dobou částečného úvazku.

13.4 Předškolní péče

Matky potřebují mít pro nástup do práce zajištěnou péči o dítě na dobu, kdy mají být v práci. Pro účely modelových matek předpokládám dostatečnou dostupnost (cenovou i geografickou) jeslí a pečovatelských organizací, kde je možné dítě umístit během pracovní doby matky, matka tedy může dítě do těchto zařízení „odložit“.

V ČR je doba, po kterou může být dítě umístěné v pečovatelském zařízení, limitována 46 hodinami měsíčně, což matce neumožňuje pracovat 20 hodin týdně (tj. 80 hodin měsíčně). Modelová matka v České republice proto musí mít zajištěnou péči o dítě i jinak než jen prostřednictvím oficiálních organizací. V opačném případě by matka v ČR nemohla nastoupit na výše nastavený částečný úvazek. Pro účely modelového případu předpokládám, že takovou potřebnou péči má zajištěnou.

Vzhledem k preferenci přijímání starších dětí do MŠ a nízké dostupnosti ostatních druhů péče bude v modelovém případě česká matka umísťovat dítě do dětské skupiny. Tento druh péče byl vybrán z důvodu dostupnosti dat o jejich ceně a zároveň kvůli rychlému rozvoji tohoto druhu péče v posledních letech (viz kapitola 11). V případě dětské skupiny budou náklady matky ve výši 5 000 CZK měsíčně (viz. Příloha 9), tato částka byla zvolena jako jedna z cen průzkumu trhu. Tato cena, přestože je vyšší než průměrná cena za sledované zařízení, byla zvolena z důvodu nízké dostupnosti dětských skupin a zároveň s vědomím, že ceny těchto institucí se mohou výrazně lišit.

Ve Švédsku je velmi hustá síť zařízení péče o děti od jednoho roku věku, ale pro děti mladší než jeden rok je situace odlišná. V modelovém případě matka využije služeb placené chůvy, jejíž cena je stanovena na 150 SEK na hodinu. Naopak Velká Británie poskytuje státem kontrolovanou evidenci chův a pečovatelek, které zajišťují i péči o děti mladší jednoho roku. Tato vyšší dostupnost a podpora od státu ve formě poskytnutí hodin péče zdarma o děti je velkou výhodou matek v Británii. Cena pečovatelky byla průměrně 101 £ týdně nebo 4,40 £ na hodinu.²⁰⁶ Přestože jsou v Německu zařízení péče o děti od jednoho roku dostupná jak cenově, tak geograficky, při potřebě umístit dítě mladší 12 měsíců může nastat problém s dostupností. Proto bude v modelovém případě zahrnuta služba chůvy/pečovatelky, která se

206 FULLFACT.ORG. 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

primárně stará o dítě v domácím prostředí. Cena takovéto služby je průměrně 10,5 EUR na hodinu.²⁰⁷

13.5 Mzda a plat

Jednou z podmínek, které jsou pro matky stanoveny, aby byly ochotné vzdát se času stráveného doma s dítětem a vrátit se do práce, je minimální ohodnocení za částečný úvazek. Předpokládám, že matka bude požadovat minimálně stejné ohodnocení své práce na částečný úvazek, jaké by pobírala při plném úvazku (úměrně zkrácené vzhledem k délce úvazku). Tato minimální částka je v roce 2017 v konkrétních státech nastavena na polovinu průměrné mzdy. Průměrné mzdy byly zvoleny z důvodu dostupnosti dat pro všechny zvolené státy. Mzdy, které matky pobíraly před RD, jsou odvozeny z dat OECD pro rok 2016.

Tabulka 14 – Výpočet průměrné mzdy modelových matek v roce 2016 a 2017

		Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
2016	Průměrná roční mzda před porodem	336 184 CZK	38 388 EUR	399 262 SEK	34 469 GBP
		13 142 EUR	38 388 EUR	37 491 EUR	40 260 EUR
	Měsíční mzda	28 015 CZK	3 198 EUR	33 271 SEK	2 872 GBP
		1 095 EUR	3 198 EUR	3 124 EUR	3 354 EUR
	Týdenní mzda	7 003 CZK	799 EUR	8 317 SEK	718 GBP
		274 EUR	799 EUR	781 EUR	839 EUR
2017	Průměrná roční mzda	359 523 CZK	39 446 EUR	408 401 SEK	35 163 GBP
		14 055 EUR	39 446 EUR	38 349 EUR	41 070 EUR
	Měsíční mzda	29 960 CZK	3 287 EUR	34 033 SEK	2 930 GBP
		1 171 EUR	3 287 EUR	3 196 EUR	3 422 EUR
	Týdenní mzda				732 GBP
		293 EUR	821 EUR	799 EUR	855 EUR

Zdroj: OECD. Average annual wages. Oecd.org [online] 2018, vlastní zpracování, zaokrouhleno na celá čísla

Pro Velkou Británii je původní mzda matky stanovena na 34 469 GBP (40 260 EUR) – průměrná roční mzda v roce 2016.²⁰⁸ Z této částky je odvozena měsíční mzda (tj. roční mzda podělena 12 měsíci) na 2 872 GBP (3 354 EUR), dále je odvozena týdenní mzda (tj. měsíční mzda je podělena 4 týdny) na 718 GBP (839 EUR). Mzda, kterou matka pobírala v roce 2017, je stanovena na 35 163 GBP (41 070 EUR), z ní je stejně jako v případě mzdy v roce

²⁰⁷ EXPATICA.COM, 2018. *Average Nanny Salary*

²⁰⁸ OECD, 2018. *Average annual wages*

2016 odvozena měsíční průměrná mzda 930 GBP (1 086 EUR) a týdenní mzda 732 GBP (855 EUR).

Pro modelovou matku ve Švédsku je průměrná roční mzda stanovena na 399 262 SEK ročně (37 491 EUR). Stejně jako byla stanovena měsíční a týdenní mzda ve Velké Británii, je stanovena měsíční a týdenní mzda i ve Švédsku, a to: 33 271 SEK měsíčně (3 124 EUR), resp. 8 317 SEK týdně (781 EUR). Hrubá mzda matky v roce 2017 byla 408 401 SEK ročně (38 349 EUR), měsíční mzda je 34 033 SEK (3 196 EUR).

Matka v Německu v roce 2016 pobírala průměrnou roční hrubou mzdu 38 388 EUR,²⁰⁹ její průměrná měsíční hrubá mzda tak byla 3 198 EUR a týdenní 799 EUR (částky měsíční a týdenní mzdy jsou odvozeny totožně jako částky pro Velkou Británii). V roce 2017 pobírala mzdu 39 446 EUR ročně,²¹⁰ její měsíční mzda představovala 3 287 EUR.

V České republice činila v roce 2016 průměrná roční hrubá mzda modelové matky 336 184 CZK (13 142 EUR)²¹¹ a její průměrná měsíční hrubá mzda tak byla 28 015 CZK (1 095 EUR), týdenní pak 7 003 CZK (274 EUR) (částky měsíční a týdenní mzdy jsou odvozeny stejně jako částky pro Velkou Británii). V roce 2017 pobírala modelová matka v ČR průměrnou roční mzdu ve výši 359 523 CZK (14 055 EUR)²¹², měsíčně si vydělala 29 960 CZK (1 171 EUR). Průměrné hodnoty mezd v daných zemích mohou být zkreslené extrémními příjmy, ale byly zvoleny z důvodů dostupnosti dat a srovnatelnosti.

Mzda a účast manžela nebo partnera na příjmové situaci rodiny nejsou v daných případech brány v úvahu, přesto se předpokládá, že se RD mohl účastnit i otec dítěte za stejných podmínek (tj. pokud jeho mzda a doba zaměstnání odpovídají minimálním požadavkům).

Bylo již zmíněno, že daňový systém není předmětem zkoumání této diplomové práce. Pro výpočet čistých příjmů z částečných úvazků proto budou využity oficiální kalkulačky pro výpočet čistých příjmů, představené v kapitolách 12.

209 OECD, 2018. *Average annual wages*

210 OECD, 2018. *Average annual wages*

211 OECD, 2018. *Average annual wages*

212 OECD, 2018. *Average annual wages*

14 Modelové případy pro jednotlivé státy

14.1 Česká republika

Matka v České republice čerpá rodičovskou dovolenou a s ní i rodičovský příspěvek po dobu 19 měsíců, maximální možná vyplacená částka je 220 000 CZK, jež se dělí počtem měsíců, po které matka čerpá rodičovský příspěvek. Takto odvozený měsíční rodičovský příspěvek je ve výši 11 579 CZK (453 EUR). Tuto částku matka pobírá po celý rok 2017. Celková částka vyplacená formou rodičovského příspěvku jen v roce 2017 činila v modelovém případě 138 948 CZK (5 432 EUR).

Matka může současně pracovat na částečný úvazek po celou dobu čerpání RD bez omezení výplaty rodičovského příspěvku (za předpokladu, že dítě do 2 let věku netráví v jeslích více než 46 hodin měsíčně, tedy po dobu převyšující tento limit má matka možnost předat dítě do péče jiné osoby, např. prarodič dítěte). Průměrná roční mzda v roce 2017 dle Eurostatu činila v České republice 359 523 CZK (14 055 EUR), z toho odvozená měsíční mzda je 29 960 CZK, tedy přibližně 1 171 EUR. K získání čisté mzdy byla použita mzdová kalkulačka, její výsledek je zaznamenán v příloze (Příloha 8)²¹³ Čistá měsíční mzda činila 23 820 CZK (931 EUR). Z částečného úvazku je pak mzda poloviční tj. 11 910 CZK (466 EUR). Roční čistá mzda je 285 840 Kč (11 174 EUR). Součet příjmu z rodičovského příspěvku za rok 2017 a čistého příjmu z práce na částečný úvazek dosahuje 424 788 CZK (16 606 EUR).

Tabulka 15 – Výpočet částek rodičovského příspěvku a čistého příjmu z částečného úvazku v roce 2017, Česká republika

	Výpočty	Celkem (CZK)	Celkem (EUR)
Celková částka / Počet měsíců čerpání	220 000/19 =	11 579 měsíčně	453
Celková vyplacená částka za rok 2017	11 579 x 12 =	138 948	5 432
Měsíční mzda 2017	14 980 (hrubá mzda)	11 910 (čistá mzda)	466
Průměrná roční mzda z částečného úvazku v roce 2017	179 761	142 920 Kč	5 587
Celkový příjem z RD a částečného úvazku po zdanění		281 868	11 019

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

V modelovém případě České republiky jsem zvolila jako formu služby předškolní péče dětské skupiny, ty poskytují služby péče o děti od 6 měsíců, a přestože se nejedná

²¹³ KURZY.CZ, 2018. Kalkulačka výpočtu čisté mzdy pro rok 2017

o nejlevnější z variant popsaných v kapitole 11, jde o rychle se rozšiřující a cenově dostupnou variantu zajištění dítěte během doby, kdy jsou rodiče v práci. Pro výpočet bude použita cena 5 000 CZK měsíčně (Příloha 9). Matka tedy po celý rok platí měsíčně tuto částku, za celý rok se jedná o náklady ve výši 60 000 CZK. V České republice je možné uplatnit slevu na dani za školku až do výše 12 200 CZK. Do modelové situace ale tato částka není započtena, jelikož tuto částku může matka získat až v rámci ročního zúčtování daně v dalším roce, její náklady a příjmy v roce 2017 zůstanou tedy neměnné. Celkový příjem matky za rok z RD a částečného úvazku je 281 868 CZK, po odečtení nákladů na dětskou skupinu je to 221 868 CZK ročně (8 673 EUR). Měsíčně se jedná o částku 18 489 CZK (723 EUR).

14.2 Švédsko

Na základě čerpání poloviční RD spolu s polovičním částečným úvazkem v práci je i částka rodičovského příspěvku v poloviční výši. Matka čerpá RD a rodičovský příspěvek po 390 dní. Výše dávky na tyto dny se vypočítává od výše kvalifikovaného příjmu. Jedná se o 80 % mzdy, limitem je ale 967 SEK na den (91 EUR).

Tabulka 16 – Přehled průměrných příjmů, Švédsko (2016–2017)

	Výpočty	Švédsko (SEK)	Švédsko (EUR)
Průměrná roční mzda před porodem (2016) ²¹⁴	-	399 262	37 491
Měsíční mzda 2016	399 262 / 12	33 271	3 124
Denní výdělek	33 271 / 30	1 109	104
Výše rodičovského příspěvku (80 % denního výdělku)	1 107 x 0,8	887	83
Poloviční rodičovský příspěvek	887 / 2	443	42

Zdroj dat: Eurostat, [online] 2018, vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

²¹⁴ OECD, 2018. *Average annual wages*

Tabulka 17 – Výpočet částek rodičovského příspěvku v roce 2017, Švédsko

Počet dní čerpání dané výše RP	Výše vyplacené částky RP	Výpočet RP pro danou výši příjmů	Částka RP	Částka RP
105 dní	80 % původní mzdy při plném čerpání, mezi 250–967 SEK na den	887 x 105	93 161 SEK	8 748 EUR
105 dní převedeno od otce	80 % původní mzdy při plném čerpání, mezi 250–967 SEK na den	887 x 105	93 161 SEK	8 748 EUR
90 dní	80 % původní mzdy při plném čerpání, mezi 250–967 SEK na den	887 x 90	79 852 SEK	7 498 EUR
45 dní na rodiče při 180 SEK za den	Minimální částka	45 x 180	8 100 SEK	761 EUR
45 dní na rodiče při 180 SEK za den převedeno od otce	Minimální částky	45 x 180	8 100 SEK	761 EUR
	Při čerpání plné výše RD	Za 390 dní	282 374 SEK	26 515 EUR

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Matka čerpá celkem 390 dní RD (Tabulka 13).²¹⁵ Po dobu 10 měsíců (300 dní) bude matka pobírat rodičovský příspěvek stanovený na 887 SEK (83 EUR) na den a po následujících 90 dní základní dávku ve výši 180 SEK (17 EUR) na den.

Švédská modelová situace je ještě upravena, jelikož matka čerpá polovinu dní RD a rodičovského příspěvku kvůli nástupu do práce na poloviční úvazek. Její rodičovský příspěvek je rozdělen na polovinu, jedná se tedy o částku 443 SEK (42 EUR) na den, ten je čerpán dohromady po 300 dní, následuje 60 dní (v roce 2017) čerpání základní výše příspěvku 180 SEK (17 EUR) na den. V roce 2017 získala matka z rodičovských příspěvků celkem 143 887 SEK (13 511 EUR). Zároveň pracuje na částečný úvazek, tzn. průměrná hrubá mzda ve Švédsku v roce 2017 byla podle dat Eurostatu 34 033 SEK (3 196 EUR) a částka odpovídající této mzdě vyplácená na částečný úvazek je 17 016 SEK (1 598 EUR) měsíčně (Tabulka 16). Ke zdanění tohoto příjmu byla použita kalkulačka čistého příjmu, její výpočet je zaznamenán v příloze (Příloha 7) této práce. Čistá mzda na poloviční úvazek činila 13 753 SEK (1 291 EUR) měsíčně, ročně tedy 165 036 SEK (15 497 EUR). Matka celkem za rok 2017 obdržela finanční částku 306 223 SEK (28 755 EUR) z rodičovských příspěvků a výdělku z částečného úvazku. Přehled výpočtů a částek je v tabulce níže (Tabulka 18).

215 Kapitola 10.2

Tabulka 18 – Výpočet příjmů z částečného úvazku v roce 2017, Švédsko

	Celkové příjmy *	Poloviční varianta *	Po celou dobu čerpání (SEK)	Po celou dobu čerpání (EUR)
Po 300 dní čerpání částky odvozené ze mzdy matky	887 SEK na den (83 EUR)	443 SEK na den	300 x 453 = 133 087	12 497
Po 90 dní čerpání minimální částky	180 SEK na den (17 EUR)	180 SEK na den	60 x 180 = 10 800	1 014
Průměrná mzda 2017	34 033 SEK měsíčně (3 196 EUR)	17 016 SEK měsíčně	13 x 17 016 = 221 217	20 772
Průměrná mzda v roce 2017 po zdanění		13 753 SEK měsíčně (1 291 EUR)	165 036 SEK ročně	15 497
Za celý rok v rámci rodičovských příspěvků a příjmů z částečného úvazku matka obdrží			306 223 SEK	28 755

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Z kapitoly 11.2 vyplývá, že pro děti mladší než jeden rok není ve Švédsku zajištěna předškolní péče, proto matka v modelovém případě musí využít služeb chůvy, jejíž cena pro účely modelového případu je stanovena na 150 SEK na hodinu.

Při celkových ročních příjmech matky 306 223 SEK jsou náklady na zajištění péče o dítě téměř 70 % (210 000 SEK). Po odečtení nákladů je roční příjem matky 96 223 SEK, tj. měsíčně 8 018 SEK. Tento výsledek je ovlivněn volbou formy péče o dítě a v případě, že by byla vybírána služba péče o dítě starší než jeden rok, byly by náklady významně nižší, jelikož by již bylo možné umístit dítě do jednoho ze státem poskytovaných zařízení.

Tabulka 19 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě ve Švédsku, 2017

Popis	Výpočet	Celkem
Počet týdnů, po které je třeba zajistit péči o dítě		56 týdnů
Počet hodin týdně	5 h/pracovní den x 5 pracovních dní	25 h
Cena 1 h péče		150 SEK na hodinu
Celkem cena za týden	150 SEK/h. x 25 h/týdně	3 750 SEK (352 EUR)
Celkové roční náklady	3 750 SEK x 56 týdnů	210 000 SEK (19 719 EUR)

Zdroj: Vlastní výpočty

14.3 Německo

Měsíční mzda, ze které je odvozována výše dávky, je 3 198 EUR, 65 % tohoto příjmu je 2 079 EUR. Vzhledem k tomu, že modelová matka čerpá prodlouženou variantu rodičovské dovolené, tj. Elterngeld Plus, je maximální částka vyplácená měsíčně omezena na 900 EUR po dobu 24 měsíců. Celkem matka za tyto dva roky obdrží 21 600 EUR. Mzda, která se v tomto modelovém případě započítává, je 10 800 EUR pro rok 2017.

Zároveň může německá matka po celou dobu rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek. Její mzda z částečného úvazku je odvozena od údajů o ročním příjmu, který byl blíže popsán výše. Průměrná měsíční mzda v roce 2017 je stanovena na 3 287 EUR, mzda z částečného úvazku odvozeného z tohoto měsíčního příjmu je 1 643 EUR. Tuto poloviční měsíční mzdu pobírá matka po celých 12 měsících čerpání rodičovské dovolené v roce 2017, celková částka získaná z částečného úvazku je 17 722 EUR.

Tabulka 20 – Výpočet částek rodičovského příspěvku a čistého příjmu z částečného úvazku v roce 2017, Německo

Popis	Výpočet	Celkem
Měsíční mzda 2016	3 198 EUR	
65 % mzdy	2 079 EUR	
Minimální hranice příspěvku je 300 EUR a maximální 1 800 EUR měsíčně. Při čerpání Elterngeld Plus jde o 150–900 EUR měsíčně.		
Měsíční vyplácená částka po dobu 24 měsíců	900 EUR	
Celkem vyplácená částka za 24 měsíců	900 EUR x 24 měsíců	21 600 EUR
Celkem vyplácená částka za rok 2017	900 EUR x 12 měsíců	10 800 EUR
Matka může po celou dobu čerpání MD pracovat na částečný úvazek.		
Průměrná měsíční mzda 2017	3 287 EUR	
Mzda na částečný úvazek	1 643 EUR	
Mzda za rok 2017 vyplácená na částečný úvazek	1 643 EUR x 12 měsíců	19 722 EUR
Mzda z částečného úvazku po zdanění (měsíční)		1 195 EUR
Souhrnný měsíční příjem	900 EUR – částka rodičovského příspěvku + 1 195 EUR – čistá mzda z částečného úvazku	2 095 EUR
Mzda z částečného úvazku po zdanění (roční)		14 345 EUR
Příjem celkem		25 145 EUR

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Pro výpočet zdanění příjmu z částečného úvazku byla použita online kalkulačka čistého příjmu, přepočtení je uvedeno v příloze (Příloha 4). Čistá mzda matky je 1 195 EUR měsíčně. Celková částka, kterou matka v Německu obdrží za celý rok, představuje 25 145 EUR.

Pro zajištění péče o dítě v době, kdy je matka v práci, byla pro Německo zvolena péče chůvy, jejíž cena je průměrně 10,5 EUR na hodinu.²¹⁶ V tabulce (Tabulka 21) jsou shrnuty roční náklady, které matka musí vynaložit v případě zajištění péče o dítě 5 h každý pracovní den. Při porovnání

²¹⁶ EXPATICA.COM, 2018. *Average Nanny Salary*

celkových ročních příjmů, kterých matka dosáhla za rok 25 145 EUR, tvoří náklady na zajištění péče pro dítě více jak 58 % celých jejích příjmů. Tato situace může být zkreslena volbou formy péče o dítě. Po odečtení nákladů je roční příjem matky 10 455 EUR, tj. 870 EUR měsíčně.

Tabulka 21 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě v Německu. 2017

Popis	Výpočet	Celkem
Počet týdnů, po které je třeba zajistit péči o dítě		56 týdnů
Počet hodin týdně	5 h/pracovní den x 5 pracovních dní	25 h
Cena 1 h péče		10,5 EUR na hodinu
Celkem cena za týden	25 h/týdně x 10,5 EUR/h.	262,50 EUR
Cena za rok	262,5 EUR x 56 týdnů	14 700 EUR

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

14.4 Velká Británie

Jak již bylo uvedeno výše, v období čerpání RD nemá matka nárok na žádný příspěvek a ani jí není vyplácen plat. Po dobu 4 týdnů, když čerpá v roce 2017 RD, bude matka bez příjmu, po zbylých 48 týdnů bude pracovat na částečný úvazek. Její celková mzda z těchto 48 týdnů bude odpovídat částce 17 568 GBP (20 519 EUR), což představuje celkový roční příjem matky (Tabulka 22). Tato částka přesahuje nezdanitelné minimum příjmu fyzické osoby. Z důvodu přepočtu na čistý roční příjem je částka 17 568 GBP ročně, v příloze (Příloha 6) je zaznamenán výsledek přepočtu na čistý roční příjem (souhrn částky mzdy a výplaty zákonného mateřského platu). Čistý příjem matky je v tomto případě 15 226 GBP (ročně). Čistý roční příjem matky činí v tomto případě 15 226 GBP (příjem z částečného úvazku a zákonného mateřského platu).

Tabulka 22 – Výpočet mzdy z částečného úvazku v roce 2017, Velká Británie

	Plný úvazek	½ úvazek	
Týdenní mzda	732 GBP	366 GBP (427 EUR)	
Mzda matky za 48 týdnů, kdy nečerpá RD	48 týdnů x 366 GBP =		17 568 GBP (20 519 EUR)
Celkový roční příjem po zdanění			15 226 GBP (17 784 EUR)

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Po dobu, kdy je matka v práci, je nutné zajistit pečovatelku pro dítě, v kapitole 11 jsou shrnuty podmínky a možnosti, jak tuto péči zajistit, v modelovém případě budu předpokládat, že matka využije služeb pečovatelky pro dítě mladší než 2 roky, jejíž průměrná

cena byla v roce 2017 101£ týdně (25 h hlídání nebo 4,40 £ na hodinu).²¹⁷ Předpokládám, že matka potřebuje pro dítě hlídání právě 25 h týdně po dobu 48 týdnů.

Tabulka 23 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě ve Velké Británii, 2017

	Počet hodin hlídání	Celková roční platba pečovatelce (GBP)	Celková roční platba pečovatelce (EUR) *
48 týdnů, po které matka pracuje na částečný úvazek	10 h/ týdně za cenu 4,4 £ na hodinu po 38 týdnů	1 672	1 953
	25/h týdně za cenu 101 £ týdně po dobu 10 týdnů	1 010	1 180
Celkové náklady		2 682	3 133

Zdroj: Vlastní výpočty

Tabulka 24 – Čistý příjem matky ve Velké Británii po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě

	GBP	EUR
Celkový příjem matky z částečného úvazku	15 226	17 784
Celkové náklady na pečovatelku	2 682	3 133
Celkový roční příjem po zdanění	12 554	14 663

Zdroj: Vlastní výpočty

Po odečtení nákladů, které matka vynaloží na zajištění péče o dítě, zůstává její roční příjem 12 554 £ (14 663 EUR). V případě, že by uplatnila nárok na navrácení části nákladů na pečovatelku, by mohla získat zpět až 70 % všech nákladů, tj. 1 877 £ v případě zajišťování péče po dobu 48 týdnů. Tyto žádosti jsou ale ve Velké Británii posuzovány individuálně a celkovou výši vrácených nákladů nelze jednoznačně určit, proto je ponechán celkový roční příjem modelové matky na úrovni po odečtení nákladů na pečovatelku.

14.5 Porovnání výsledků modelových situací

V tabulce (Tabulka 25) je přehled příjmů, kterých modelové matky dosáhly pro rok 2017. Matka v České republice získala za rok 2017 formou rodičovského příspěvku 138 948 CZK (5 432 EUR), čistá roční mzda byla 142 920 CZK (5 587 EUR), celkem matka dosáhla částky 281 868 CZK (11 019 EUR). Česká matka tedy vyčerpala více jak polovinu celkové možné částky, kterou může vyčerpat v rámci rodičovského příspěvku (max. 220 000 CZK). Částka vydělaná na částečný úvazek je více než dvojnásobná oproti celkové výši rodičovského příspěvku (tak, jak byl nastaven v této práci). Je třeba ale upozornit, že bylo třeba upravit předpoklad české matky, a to s ohledem na max. možnou dobu, na kterou může

²¹⁷ FULLFACT.ORG, 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*

dítě odložit do jeslí, a na to, že o dítě se v době, kdy matka již nemůže využívat služeb jeslí, postará někdo jiný. Jedná se o komplikaci, kterou reálné matky musí řešit, a jež má vliv na jejich rozhodování. Částka, kterou česká matka v roce 2017 čerpala či vydělala, dosáhla 21 505 v PPP.

Německá matka vyčerpala 10 800 EUR rodičovského příspěvku a vydělala 14 345 EUR za rok. Její celkový příjem dosáhl 14 345 EUR po zdanění. Rodičovský příspěvek vyplacený v roce 2017 představuje asi tři čtvrtiny částky, kterou německá matka vydělala na částečném úvazku. Nastavení rodičovského příspěvku ani pravidel upravujících částečné úvazky německou matku nijak neomezovaly v práci ani čerpání příspěvku. Za předpokladu, že by matka v Německu čerpala klasickou formu příspěvku, nikoliv variantu PLUS²¹⁸, dosahovala by dvojnásobné částky rodičovského příspěvku. Její celkový příjem (z rodičovského příspěvku a mzdy na částečný úvazek) by se tedy zvýšil o dalších 10 800 EUR. Při převedení částek získaných matkou dle PPP dosáhla matka celkové částky 17 954. V případě, že by čerpala vyšší variantu rodičovského příspěvku po kratší dobu (viz kapitola 10.3), její celkový porovnatelný příjem by byl o 13 516 EUR vyšší, dosáhl by tedy 31 470 EUR, čímž by ovšem německá matka vyčerpala veškerou dostupnou sumu z rodičovského příspěvku.

Modelová matka ve Švédsku vyčerpala během roku 143 887 SEK (13 511 EUR) rodičovského příspěvku, její mzda z částečného úvazku činila 165 036 SEK (15 497 EUR) za rok 2017 a celkový příjem v roce 2017 dosáhl 306 223 SEK (28 755 EUR). V případě švédské matky dosahuje částka vyplácená jako rodičovský příspěvek asi 85 % výše částky, kterou byla matka schopna vydělat na částečný úvazek, a to i tehdy, kdyby švédská matka čerpala plnou výši rodičovského příspěvku (tj. rodičovský příspěvek by nebyl poloviční). Po převedení dle PPP získala švédská matka celkem částku 33 654 za rok, převyšuje tak částku získanou českou matkou a výrazně převyší i částku získanou matkou v Německu (v případě, že by německá matka čerpala klasickou formu rodičovského příspěvku, byla by částka získaná švédskou matkou přesto vyšší). Švédskou matku při čerpání příspěvku a při práci na částečný úvazek neomezovala pravidla čerpání RD ani nastavení částečných úvazků. Benevolence nastavení využívání zkrácených forem úvazku i čerpání rodičovského příspěvku je ve Švédsku v porovnání s ostatními sledovanými státy velká. A to v této práci není brán zřetel na možnosti partnera/manžela matky, který má také široké možnosti zapojení se do péče o děti. Je ale třeba zdůraznit, že v případě švédské matky došlo k přesunu veškerých dní rodičovské dovolené na matku. V případě, že by využila jen své dny

218 Blíže popsáno v kapitole 10.3.

rodičovské dovolené, strávila by s dítětem určený čas, a poté by ji mohl vystřídat otec, ale v obou případech (při nastavení stejné mzdy obou rodičů) by příjem rodiny zůstal stejný.

Celkový roční příjem matky ve VB byl 15 226 GBP tj. 17 784 EUR, a to pouze z částečného úvazku. Je třeba podotknout, že nastavení mateřské dovolené je pro matku velmi omezující především proto, že v době MD není možné pracovat, aniž by přišla o zákonný mateřský plat. Načež navazuje RD, během níž není pobírán žádný příspěvek, jedná se pouze o možnost uvolnění z práce z důvodu péče o dítě. Celkem by částka před zdaněním činila 17 568 GBP za celý rok 2017 a po zdanění 15 226 GBP za rok, po přepočtu této částky dle PPP vychází na 21 355. Tím by britská matka dosáhla nejnižšího celkového ročního příjmu za rok 2017.

Výsledky odpovídají nastínění sociálních politik v teoretické části práce, kdy Velká Británie jako zástupce liberálního přístupu poskytuje nejnižší formu zapojení státu do života občanů²¹⁹, naopak Švédsko poskytuje matkám téměř totožnou úroveň příjmu formou rodičovského příspěvku, na jaký by matky dosáhly při částečném úvazku. V České republice matka nedosahuje nejvyšších příjmů ze sledovaných zemí, jedině matka ve Velké Británii dosáhla nižší částky. Výsledky jsou shrnuty v následujících tabulkách (Tabulka 25 a Tabulka 26).

Tabulka 25 – Příjmy modelových matek v roce 2017

	Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
Celkem vyplacená částka rodičovských příspěvků za rok 2017	138 948 CZK	10 800 EUR	143887 SEK	0 GBP
	5 432 EUR		13 511 EUR	0 EUR
Mzda z částečného úvazku po zdanění (roční)	142 920 CZK	14 345 EUR	165036 SEK	15 226 GBP
	5 587 EUR		15 497 EUR	17 784 EUR
Příjem celkem	281 868 CZK	25 145 EUR	306 223 SEK	15 226 GBP
	11 019 EUR		28 755 EUR	17 784 EUR

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Tabulka 26 – Příjmy modelových matek v roce 2017, převod dle PPP

(částky uvedené v PPP vůči USD k roku 2017)	Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
Celkem vyplacená částka rodičovských příspěvků za rok 2017	10 601	13 516	15 813	0
Mzda z částečného úvazku po zdanění (roční)	10 904	17 954	18 137	21 355
Čistý příjem celkem	21 505	32 278	33 654	21 355

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Situace se ale výrazně změní, započteme-li náklady na péči o dítě. Důležité je zdůraznit, že se jedná o péči o dítě mladší jednoho roku, v případě Německa, Švédska a Velké Británie jsou děti umisťovány do služeb péče o předškolní děti v přibližně dvou měsících (po ukončení MD), v případě České republiky je dítěti přibližně pět měsíců. Tabulka (Tabulka 27) shrnuje situaci po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě. Situace je zde zcela jiná. Velká Británie díky vysoké podpoře a zajištění péče rodin s dětmi ulevila modelové matce od nákladů na zajištění péče o dítě, částka, kterou matka musela na tuto péči vynaložit, byla druhá nejnižší ze všech sledovaných zemí. To znamená, že celkový příjem matky v Německu je nejvyšší ze všech sledovaných zemí. Naopak Švédsko, které zajišťuje matkám péči o dítě od jednoho roku věku, je v případě potřeby péče o dítě mladší než jeden rok velmi náročné.

V případě, že by byl modelový případ nastaven na dítě starší než jeden rok, nesly by pravděpodobně švédská i německá matka výrazně nižší náklady. Po odečtení nákladů na péči o dítě je celkový roční příjem matky ze Švédska 3. nejnižší ze sledovaných zemí. Německá matka i přesto, že její náklady na péči o dítě jsou druhé nejvyšší, dosáhla druhého nejvyššího celkového příjmu. V případě matky z České republiky, i přestože byly její náklady na péči o dítě nejvyšší, získala nejnižší částku celkových ročních příjmů.

Tabulka 27 – Příjmy modelových matek po odečtení nákladů na péči o děti 2017

	Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
Celkové příjmy za rok	281 868 CZK	25 145 EUR	306 223 SEK	15 226 GBP
	11 019 EUR		28 755 EUR	17 784 EUR
Celkové náklady na zajištění péče o dítě	60 000 CZK	14 700 EUR	210 000 SEK	2 682 GBP
	2 346 EUR		19 719 EUR	3 133 EUR
Celkové příjmy po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě	221 868 CZK	10 445 EUR	96 223 SEK	12 554 GBP
	8 673 EUR		9 035 EUR	14 663 EUR

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Tabulka (Tabulka 28) obsahuje přepočty dle PPP k USD. Výsledky z tohoto přepočtu ale neodpovídají výsledkům uvedeným v tabulce (Tabulka 27). V případě přepočtu dle parity dosáhla matka v České republice na druhý nejvyšší roční příjem, nejvyšší ze všech příjmů získala matka ve Velké Británii, naopak nejnižší částku obdržela matka ve Švédsku. Opět je třeba upozornit, že výsledek je ovlivněn volbou formy péče o dítě a zároveň konceptem politiky, kterou daná země uplatňuje.

Dle výsledků, které byly spočteny, se Velká Británie soustředí na co nejrychlejší návrat matek na pracovní trh, tomu odpovídá nastavení její MD i RD, a zároveň má také rozvinuté

možnosti podpory a snižování nákladů na péči o malé děti do jednoho roku. Tím je matkám umožněn návrat do práce bez vyšších nákladů na zajištění péče o děti, tyto náklady představují dle výsledků modelových situací 18 % celkových ročních příjmů matky.

Švédsko, přestože má velmi variabilní možnosti čerpání RD, zaměřuje svou podporu matek na děti od jednoho roku věku. Tedy v případě, že by matky chtěly nastoupit do práce ještě před tímto věkem dítěte, nesou náklady na péči o ně samy, přičemž tyto náklady dosahují více jak 69 % z jejich možných příjmů. Obdobně je na tom Německo, které také zaměřuje podporu a snižování nákladů na péči o děti starší než jeden rok, náklady na péči o dítě, které německá matka v modelové situaci nesla, dosahovaly 58 % jejich ročních příjmů.

V České republice je díky dotacím z ESF cenově dostupná varianta péče o děti v podobě dětských skupin, přestože jejich počet a dostupnost nebyly v této práci brány v úvahu. Díky této variantě jsou v modelové situaci pro Českou republiku náklady na péči o dítě velmi nízké a představují pouze 21 % celkových ročních příjmů matky. Je patrné, že příjmy z částečného úvazku matek v Německu a Švédsku po převodu dle PPP byly přibližně o 1/3 vyšší než příjmy matek ve Velké Británii a České republice. Na druhou stranu náklady spojené s péčí o dítě, které matky v Německu a Švédsku musely vynaložit, převyšovaly náklady matky z VB a ČR mnohonásobně.

**Tabulka 28 – Příjmy modelových matek po odečtení nákladů na péči o děti 2017
přepočet dle PPP**

	Česká republika	Německo	Švédsko	Velká Británie
Celkové příjmy za rok	21 505	31 471	33 655	21 355
Celkové náklady na zajištění péče o dítě	4 578	18 398	23 079	3 762
Celkové příjmy po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě	16 927	13 073	10 575	17 593

Zdroj: Vlastní výpočty, zaokrouhleno na celá čísla

Další možností, jak nahlížet na situaci modelových matek, je pohled na jejich náklady a příjmy oproti průměrné mzdě v dané zemi. V tabulce (Tabulka 29) je patrné, že celkové roční příjmy matek vyplacené v rámci rodičovského příspěvku jsou vzhledem k průměrné mzdě v ČR na úrovni 39 % roční mzdy, čistý příjem z částečného úvazku představuje 40 % průměrné roční mzdy v ČR, ovšem náklady na zajištění péče o dítě jsou pouze na 17 %.

Náklady na péči o dítě jsou ve Velké Británii na podobné úrovni jako v ČR, výrazný rozdíl je ale ve výši celkového ročního příjmu, který je tvořen pouze výdělkem z částečného úvazku, ten odpovídá 43 % průměrné roční mzdy ve Velké Británii, zcela ale chybí příjem z rodičovského příspěvku. Právě absence rodičovského příspěvku je důvodem, proč celkový

roční příjem matky dosahuje výrazně nižších hodnot (vzhledem k průměrné roční mzdě) než v ostatních zemích.

Nejnižší vyplacenou částku z rodičovského příspěvku vzhledem k průměrné roční mzdě obdrží matka v Německu, a to pouze 27 %, a zároveň její příjem z částečného úvazku je 36 % průměrné roční mzdy, což je nejnižší poměr ze sledovaných zemí. Při pohledu na švédskou matku je úroveň částky vyplacené v rámci rodičovského příspěvku obdobná jako v ČR, a to 39 %. Příjem z částečného úvazku pak odpovídá 40 % průměrné roční mzdy stejně jako v ČR. Zásadní rozdíl je ale v nákladech, které matka vynakládá na zajištění péče o dítě, tyto náklady ve Švédsku dosahují 51 % průměrné roční mzdy.

Tabulka 29 – Porovnání příjmů a nákladů modelových matek vůči průměrné mzdě v daných zemích pro rok 2017

	Česká republika (CZK)	Německo (EUR)	Švédsko (SEK)	Velká Británie (GBP)
Průměrná roční mzda	359 523	39 446	408 401	35 163
Celkem vyplacená částka rodičovských příspěvků za rok 2017	138 948	10 800	143 887	0
vůči průměrné mzdě	39 %	27 %	35 %	0 %
Mzda z částečného úvazku po zdanění (roční)	142 920	14 345	165 036	15 226
vůči průměrné mzdě	40 %	36 %	40 %	43 %
Příjem celkem	281 868	25 145	306 223	15 226
vůči průměrné mzdě	78 %	64 %	75 %	43 %
Celkové náklady na zajištění péče o dítě	60 000	14 700	210 000	2 682
vůči průměrné mzdě	17 %	37 %	51 %	8 %

Zdroj: OECD. Average annual wages. Oecd.org [online] 2018, vlastní zpracování, zaokrouhleno na celá čísla

Závěr

Přítomnost malého dítěte v rodině a péče o ně má podstatný vliv na možnosti zapojení matky na pracovním trhu. Nízká zaměstnanost žen s malým dítětem je stav trvajícím v ČR již od roku 2008. V zemích Evropské unie mohou matky využít zkráceného pracovního úvazku, na který mají nárok v případě nástupu do práce po narození dítěte. I přes tuto možnost je v ČR jedna z nejnižších měr zaměstnanosti žen s dítětem do 6 let věku mezi sledovanými zeměmi EU. Mezi faktory, které matky berou v úvahu je jistě možné zahrnout výše příjmu, kterou je matka schopná dosáhnout v případě návratu do práce. Cílem práce bylo porovnat příjmy české matky s příjmy matek ve vybraných zemích v situaci, kdy matka začne pracovat na částečný úvazek a zároveň si nárokuje rodičovskou dovolenou v roce 2017.

Tato diplomová práce nabízí možnost porovnání situace matky na rodičovské dovolené ve čtyřech vybraných zemích Evropské unie (ČR, Velká Británie, Švédsko, Německo), a to nejen z finančního hlediska, ale i všeobecným přehledem nastavení rodičovské dovolené a částečných úvazků.

Dílními cíli praktické části byly určení hlavních rozdílů a případných omezení při zaměstnávání matek na částečný úvazek, a také stanovení hlavních rozdílů čerpání RD mezi vybranými státy. Jedním ze zjištění této práce je, že jakékoliv znevýhodnění částečných úvazků oproti plnému úvazku (které není adekvátní zkrácení pracovní doby) je považováno za diskriminaci. Ve všech sledovaných zemích mají zaměstnanci na částečný úvazek nárok na stejné benefity (úměrné pracovnímu úvazku), na jaké mají nárok zaměstnanci na plný úvazek. Nastavení pravidel částečných úvazků je tak shodné s pravidly pro plný úvazek, a to bez ohledu na typ sociální politiky. Stejně tak matky, které zůstávají na RD, mají za splnění základních podmínek definovaných na úrovni jednotlivých států (např. základní doba po kterou může matka čerpat RD, pokud by se matka rozhodla čerpat RD delší dobu, pak již zaměstnavatel není povinen umožnit jí návrat na původní místo), nárok na návrat na totožné pracovní místo nebo jeho alternativu. Tento fakt platí ve všech vybraných státech.

Sociální politika není na úrovni EU harmonizována, to znamená, že si vlády jednotlivých států ponechávají prostor k uplatňování vlastního přístupu k sociální politice. Velké rozdíly jsou patrné při porovnání RD, která by měla matkám poskytnout prostor k výchově a péči o dítě, v čemž se shodují definice rodičovské dovolené ve všech státech. V případě Velké Británie v rámci RD není ale řešena finanční otázka v době péče o dítě. RD je zde pouze možnost čerpání „dovolené“ k zajištění péče o dítě.

V době RD není matkám ve VB vyplácen žádný příspěvek od státu, nicméně zaměstnavatelé tento příspěvek mohou poskytnout jako formu benefitu. Oproti tomu Švédsko poskytuje matce finanční prostředky k setrvání s dítětem a zároveň volnost v rozhodování o výši pracovního úvazku, který je matka ochotná přijmout v době rodičovské dovolené. Veškeré benefity rodičovské dovolené jsou nastaveny tak, aby je čerpali oba rodiče a v péči se střídali (namísto toho, aby byl zvolen jeden z nich jako hlavní pečovatel).

Německo i Česká republika umožňují čerpání RD otcem nebo matkou, a to dle jejich volby, zároveň je v obou zemích možné značně ovlivnit délku čerpání RD i výši příspěvku, který je po dobu RD vyplácen. Oproti ostatním státům ale ČR umožňuje čerpat RD po nejdelší dobu, tj. až do 4 let věku dítěte. Švédsko a Německo nabízejí možnost čerpání RD až do 3 let věku dítěte, ale rodičovské přídavky jsou vypláceny jen po omezenou dobu. I v případě Švédska je možné čerpat příspěvek za oba rodiče, tato doba vyplácení se omezuje na 1 rok a tři měsíce (390 dní), přestože je možné tuto dobu prodloužit využitím možnosti částečného čerpání.

V modelovém případě české matky, která mohla pracovat na částečný úvazek bez omezení, nastal problém péče o dítě během pracovní doby matky. Bez omezení je míněno, že výše jejího příjmu z částečného úvazku nijak neovlivnila výši vypláceného rodičovského příspěvku ani nebyla omezena maximálním počtem hodin, který by mohla strávit v práci. Problémem pro českou matku se stalo umístění dítěte např. do jeslí po dobu, kdy by matka byla v práci (v případě, že by chtěla využít možnost částečného úvazku a vrátit se do práce před dočerpáním RD). Česká matka je omezena maximálním počtem hodin, po které smí přenechat dítě v péči jeslí (příp. jiné formy denní péče o dítě), pokud je dítě mladší než dva roky. V ostatních zemích takové omezení nebylo. Nastavení RD je omezeno maximální možnou délkou umístění dítěte do těchto institucí (46 hodin měsíčně), matky tedy musí volit jinou nekontrolovanou formu odkládání dítěte (např. přenechání péče na prarodičích dítěte), anebo přijmout kratší než poloviční úvazky. Matky by tak ale dosahovaly jen velmi nízkých příjmů, zároveň je třeba zmínit dostupnost, cenu jeslí a pečovatelských služeb, které matky v takovém případě potřebují využívat. Cena a dostupnost těchto zařízení mohou být mimo finanční možnosti matky.

ČR sice není jediná země, která určitým způsobem omezuje maximální možnou dobu, po kterou může matka pracovat, ale omezuje ji výrazně více než jiné státy sledované v této práci, např. Německo. Německo má také maximální limit týdenních odpracovaných hodin, ten je ale nastaven až do výše $\frac{3}{4}$ úvazku (30 hodin týdně), což v případě modelové matky

nemělo vliv na její pracovní nasazení na částečný úvazek. Nejvíce omezující je nastavení Velké Británie, která jakoukoliv formu dalšího příjmu v období pobírání MD nepovoluje. Dílčí cíle se podařilo naplnit určením výše zmíněných rozdílností a nastavení částečných úvazků a rodičovské dovolené ve vybraných zemích.

Hlavním cílem bylo porovnat příjmy české matky s příjmy matek ve vybraných zemích v situaci, kdy matka začne pracovat na částečný úvazek a zároveň si nárokuje rodičovskou dovolenou v roce 2017. Z výsledků modelových případů vyplývá, že matka v České republice za stanovených podmínek dosáhne ze sledovaných zemí na nejnížší roční čistý příjem z rodičovských příspěvků a zároveň její roční výdělek z částečného úvazku je také nejnížší. Celková částka, kterou matka obdrží, je třetí nejnížší. Toto porovnání příjmů matek ve vybraných zemích je ovšem jen částečným naplněním hlavního cíle této práce. Je třeba ještě zahrnout náklady, které matka musí vynakládat. Proto bylo jako další zahrnut přehled nastavení a možností zajištění péče o dítě pro pracující matku. Na základě těchto poznatků pak byly sestaveny náklady, které mají dopad na finanční situaci matek.

Roční částka, kterou matka vynaložila na úhradu péče o dítě, byla druhá nejnížší a díky tomu po odečtení nákladů na péči o dítě dosáhla oproti ostatním zemím na druhou nejvyšší částku ročního čistého příjmu. Roční částka, kterou matka získala ve formě rodičovského příspěvku (10 601 dle PPP), je přibližně srovnatelná s částkou, kterou byla schopná během roku vydělat sama na částečný úvazek (10 904 dle PPP). Při porovnání této částky s Německem, kdy matka v Německu během roku obdržela 13 516 dle PPP jako platbu rodičovského příspěvku a 17 954 dle PPP byla schopna vydělat na částečný úvazek. Je jasné, že úroveň příjmu matek v ČR nedosahuje stejných hodnot.

Po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě v době, kdy je matka v práci, si česká matka polepšila. Náklady, které musela vynaložit na péči o dítě dosahovaly 4 578 dle PPP, což představuje druhou nejnížší vynaloženou částku po Velké Británii. Při porovnání této částky s Německem, kde matka musela vynaložit 18 398 dle PPP, je rozdíl znatelný. Tento rozdíl je zapříčiněn především nedostatkem zařízení péče o děti mladší jednoho roku v Německu, kde je stejně jako ve Švédsku předškolní péče o děti zaměřena na starší 1 roku.

Matka ve Švédsku získala během roku nejvyšší částku vyplacenou z rodičovských příspěvků ze všech sledovaných zemí a zároveň její čistá roční mzda z částečného úvazku byla nejvyšší, její celkový roční příjem dosáhl nejvyšší hodnoty (33 655 dle PPP). Ovšem po odečtení nákladů na předškolní péči o dítě se její situace zhoršila. Za náhradní péči o dítě

zaplatila absolutně i po přepočtení dle PPP nejvyšší částku a tím se její celkový příjem snížil o tolik, že dosáhla nejnižšího čistého ročního příjmu ze všech sledovaných zemí (10 575 dle PPP).

Německá matka získala druhou nejvyšší roční částku z rodičovských příspěvků i z roční čisté mzdy, její celkový roční příjem byl druhý nejvyšší (32 471 dle PPP). Náklady na péči o dítě byly v případě matky v Německu druhé nejvyšší hned za matkou ze Švédska. Platí pro ni stejná situace jako pro švédskou matku, kdy právě náklady na péči o dítě zhoršily její finanční situaci o více než 50 % (13 073 dle PPP). Právě díky tomuto snížení se celkový roční příjem německé matky dostal pod úroveň matky v České republice.

Matka ve Velké Británii vydělala nejnižší roční čistou mzdu a nezískala žádný rodičovský příspěvek, její celkový příjem byl 3. nejnižší ze všech sledovaných zemí. Výrazná změna ale nastává po odečtení nákladů na péči o dítě v pracovní době matky. Vysoká podpora, kterou stát poskytuje matkám, co do dostupnosti a snížení nákladů na služby péče o dítě, snížila náklady britské matky natolik, že částka, kterou byla nucena vynaložit, byla nejnižší ze sledovaných zemí. Tím se její celkový čistý roční příjem po odečtení těchto nákladů stal nejvyšším ze sledovaných zemí.

Modelový případ zastupující redistributivní model sociální politiky (Švédsko) se i v této práci ukázal jako nejštědřejší vůči matkám s dětmi. Naopak zástupce liberálního státu (Velká Británie) při zadaných předpokladech této práce poskytl matkám nulovou finanční podporu v období RD. V takové situaci matka často nemá jinou formu příjmu (např. příspěvek jako benefit od zaměstnavatele, finanční podporu rodiny atd.), takže nedostatek finančních prostředků je pravděpodobně silnou motivací pro matky ve Velké Británii k dřívějšímu zapojení na pracovní trh.

Zajímavým faktem je, že v České republice dosahuje částka, kterou matka obdržela jako rodičovské příspěvky za rok 2017, podobné hodnoty, jakou byla matka schopna vydělat jako čistou mzdu za částečný úvazek (viz *Tabulka 25*). V případě matky ze Švédska jsou tyto částky – čistá roční mzda z částečného úvazku a částka vyplacená jako rodičovský příspěvek – také podobné. V případě německé matky je částka, kterou matka vydělala jako čistou mzdu za částečný úvazek vyšší než částka vyplacená v rámci rodičovského příspěvku. Velká Británie je pak extrémem, kde z rodičovských příspěvků matka neobdržela nic a celý její příjem je zajištěn pouze příjmem z částečného úvazku.

V případě, že by matky před nástupem na rodičovskou dovolenou pobíraly nižší mzdu, než je průměrná v dané zemi, mohlo by v případě ČR, která neodvozuje dávku RD od předešlé mzdy, dojít k situaci, kdy matka získá z rodičovského příspěvku více, než kolik by byla schopná vydělat ročně při částečném úvazku.

Zásadní rozdíl představuje zaměření podpory státu v péči o dítě. Německo a Švédsko se ve své politice zaměřují na zajištění dostatečné a dostupné péče o děti ve věku od jednoho roku, čímž umožňují matkám strávit jeden rok s dítětem doma a po jednom roce nastoupit zpět do práce. Jiný úhel pohledu nabízí Velká Británie, která podporuje ženy k návratu do práce ihned po MD, její politika je tedy zaměřena i na děti mladší než jeden rok. Tento postup se v sestavování modelových situací ukázal jako klíčový. Česká republika v této práci dosáhla na celkově vyšší úroveň ročních příjmů především díky dostupné péči o dítě ve formě dětské skupiny, která není tak finančně náročná jako zajištění chůvy nebo pečovatelky. Přesto se dostupnost těchto dětských skupin v České republice teprve začíná zvyšovat a jejich dostupnost v reálné situaci nemusí být samozřejmostí.

V práci byl využit přepočtení PPP vůči USD k roku 2017, jehož hodnoty zveřejňuje OECD. Tento oficiální přepočtení zajišťuje srovnatelnost výsledků, hodnoty takto upravené jsou tedy porovnatelné. Díky této srovnatelnosti bylo možné naplnit hlavní cíl práce, tedy porovnat příjmy české matky s příjmy matek ve vybraných zemích v situaci, kdy matka začne pracovat na částečný úvazek a zároveň si nárokuje rodičovskou dovolenou v roce 2017. Za podmínek a předpokladů, které byly v modelových případech nastaveny, modelová matka v ČR dosáhla v roce 2017 2. nejvyššího příjmu ze čtyř sledovaných zemí. Maximální částka rodičovského příspěvku ale nebyla v modelové situaci zcela vyčerpána. I přes omezení, a to především z důvodu různé legislativní úpravy částečných úvazků a rodičovské dovolené, byly podmínky všech matek nastaveny srovnatelně, lze tedy říci, že výsledky modelových situací mohou poskytnout náhled na příjmovou situaci matek ve vybraných státech.

Přestože Švédsko a Velká Británie volí výrazně odlišný postup při poskytování podpory matkám s malými dětmi, je participace matek na trhu práce v obou těchto zemích vyšší než v ČR. Neexistence rodičovského příspěvku a zároveň značné zjednodušení zajištění péče o předškolní děti v podmínkách Velké Británie nutí matku k dřívějšímu návratu do práce, naopak švédský přístup umožňuje čerpání poměrně vysoké dávky RD v kombinaci s variabilním výběrem jejího čerpání a práce na částečný úvazek ve více variantách, a to při zapojení obou rodičů. Navržení implementace či doporučení pro rodinnou politiku ČR na

základě těchto dvou zemí nelze objektivně posoudit, a to právě z důvodu znatelné odlišnosti od typu rodinné i sociální politiky v ČR. Přesto by bylo možné inspirovat se právě v Německu, které sice poskytuje příspěvky po kratší dobu, ale umožňuje variantu prodloužení doby pobírání rodičovského příspěvku a neomezuje matky tolik počtem hodin, po které je možné přenechat péči o dítě na externí instituci, jako je tomu v případě ČR. Pro zvýšení zapojení na různé formy úvazků by přitom mohla postačit jen úprava maximálního počtu hodin, které může dítě strávit v jeslích či obdobné instituci. Nezanedbatelný je pak

Jednou z možností, jak by bylo možno práci dále rozvést, by bylo zkoumání otázky nastavení daňových systémů vybraných států. Další možností je pak hlubší zkoumání fungování jeslí a jiných možností denní péče o dítě ve vybraných státech. Dostupnost těchto zařízení mají na možnosti návratu matek do práce velký vliv a jejich nedostatek může matky velmi omezovat. Zároveň by bylo zajímavé sestavit podobné modelové situace i v případě starších dětí, kdy by bylo již možné začlenit do modelových případů i jiné formy péče o děti než chůvy. V případě dalšího zkoumání by bylo zajímavé zaměřit se na modelové případy jiných flexibilních forem zaměstnání – sdílení pracovního místa, práci z domova nebo jako OSVČ – a porovnat možnosti matky uplatnění se během péče o dítě i jinak než jen na částečný úvazek.

V odlišnostech mezi státy mohou být nalezeny varianty ke větší flexibilitě českého pracovního trhu a k vhodnějšímu nastavení rodičovské dovolené. Nemusí se přitom jednat o radikální opatření, ale o drobné změny, které mohou v současnosti napomoci vyřešit komplikace v přístupu matek s dětmi na trh práce. Jako klíčovou však shledávám podporu a rozvoj služeb péče o děti ve všech věkových kategoriích, která je například právě ve Velké Británii oproti České republice výrazně vstřícnější.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DVZ	denní vyměřovací základ
EU	Evropská unie
FFP	flexibilní formy práce
GOV.UK	informační web veřejného sektoru Spojeného království
ILO	mezinárodní organizace práce
Modelové matky	modelové ženy z vybraných zemí, jejich podmínky jsou definované a nastavené tak, aby jejich situace byla totožná nebo nejvíce podobná
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
PPP	parita kupní síly (Purchasing Power Parity)
RD	rodičovská dovolená nebo její obdoba ve vybraných zemích
SEK	švédská koruna
GBP	britská libra
CZK	česká koruna
EUR	euro
USD	americký dolar
ZMP	zákonný mateřský plat (Statutory Maternity Pay, SMP), příspěvek vyplácený zaměstnavatelem osobám na mateřské dovolené ve Velké Británii po dobu mateřské dovolené
MD	mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
MA	Maternity Allowance – mateřský příspěvek ve Velké Británii
KIT	Keeping in Touch – dny k udržení kontaktu s prací během mateřské dovolené ve Velké Británii
ILO	Mezinárodní organizace práce
ShP	Shared Parental leave – sdílená rodičovská dovolená ve Velké Británii
ShPP	Shared Parental leave Pay – sdílená rodičovská platba související se sdílenou rodičovskou dovolenou ve Velké Británii
MŠ	mateřská škola
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Odhad mediánu čistého ročního příjmu (v eurech), osoby ve věku 18–64 let	25
Tabulka 2 – Zaměstnanost žen ve věku 25–64 let, % z celkové populace	26
Tabulka 3 – Zaměstnanost mužů ve věku 20–49 let, s 1 dítětem ve věku do 6 let, % z celkové populace.....	27
Tabulka 4 – Zaměstnanost žen ve věku 20–49 let, s 1 dítětem ve věku do 6 let, % z celkové populace.....	27
Tabulka 5 – Přehled možností čerpání RD oběma rodiči ve Švédsku.....	34
Tabulka 6 – Počet dětí v ČR ve věku 0 až 5 let v roce 2017	43
Tabulka 7 – Počet dětí ve Švédsku ve věku 0 až 5 let v roce 2017	43
Tabulka 8 – Počet dětí ve Velké Británii ve věku 0 až 5 let v roce 2017	45
Tabulka 9 – Druhy a ceny předškolní péče o děti ve Velké Británii, 2018	47
Tabulka 10 – Podíl zaměstnanců na částečný úvazek ve věku 15–64 let s dítětem mladším 6 let na celkovém počtu zaměstnanců (%).....	49
Tabulka 11 – Osoby uvádějící péči o dítě jako hlavní důvod práce na částečný úvazek, podíl vůči všem osobám zaměstnaným na částečný úvazek ve věku 15–64 let v roce 2018 (%)	50
Tabulka 12 – Přehled sazeb daně z příjmů fyzických osob ve Velké Británii pro rok 2017	53
Tabulka 13 – Přehled čerpání RD pro modelové případy	56
Tabulka 14 – Výpočet průměrné mzdy modelových matek v roce 2016 a 2017	59
Tabulka 15 – Výpočet částek rodičovského příspěvku a čistého příjmu z částečného úvazku v roce 2017, Česká republika	61
Tabulka 16 – Přehled průměrných příjmů, Švédsko (2016–2017).....	62
Tabulka 17 – Výpočet částek rodičovského příspěvku v roce 2017, Švédsko	63
Tabulka 18 – Výpočet příjmů z částečného úvazku v roce 2017, Švédsko.....	64
Tabulka 19 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě ve Švédsku, 2017	64

Tabulka 20 – Výpočet částek rodičovského příspěvku a čistého příjmu z částečného úvazku v roce 2017, Německo.....	65
Tabulka 21 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě v Německu. 2017	66
Tabulka 22 – Výpočet mzdy z částečného úvazku v roce 2017, Velká Británie.....	66
Tabulka 23 – Výpočet ročních nákladů na zajištění péče o dítě ve Velké Británii, 2017	67
Tabulka 24 – Čistý příjem matky ve Velké Británii po odečtení nákladů na zajištění péče o dítě	67
Tabulka 25 – Příjmy modelových matek v roce 2017	69
Tabulka 26 – Příjmy modelových matek v roce 2017, převod dle PPP	69
Tabulka 27 – Příjmy modelových matek po odečtení nákladů na péči o děti 2017	70
Tabulka 28 – Příjmy modelových matek po odečtení nákladů na péči o děti 2017 přepočtené dle PPP	71
Tabulka 29 – Porovnání příjmů a nákladů modelových matek vůči průměrné mzdě v daných zemích pro rok 2017.....	72

Seznam literatury

Monografie

BECKER, G. S., 1991. *A treatise on the family*.. [online]. Enl. ed. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, ISBN 978-0-674-90698-3

BECKER, G. S., 1997. *Teorie preferencí*.. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-7169-463-0

BIČÁKOVÁ, A. a K. KALÍŠKOVÁ, 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*.. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, ISBN 978-80-7344-354-2.

BROŽOVÁ, D., 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, Beckovy ekonomické učebnice. 267 s. ISBN 978-80-7400719-4.

BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s., ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, D., & STROUKAL, D., 2015. *Teorie preferencí a kariéra žen na českém trhu práce. Politická ekonomie*, Č. 63(3), 382-399. Dostupné také z: <https://ideas.repec.org/a/prg/jnlpol/v2015y2015i3id1009p382-399.html>

BDUDELMEYER, H., G. MOURRE a M. WARD, 2004. *The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data*. Brussels: Directorate-General for Economic and Financial Affairs, ISBN 92-894-8123-4. Dostupné také z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication604_en.pdf

ESPING-ANDERSEN, G., 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton. New Jersey: Princeton University Press. ISBN 9780069028573

ESPING-ANDERSEN, G., 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. OUP Oxford. ISBN 9780198742005

FREY, B. S. and JEGEN, R., 2000. *Motivation Crowding Theory: A Survey of Empirical Evidence. Journal of Business Economics*. [online]. January, vol. 15, iss. 49, [cit. 2019-05-05]. ISSN 1424-0459. Dostupné prostřednictvím SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=203330

GIDDENS, A., 2000. *Sociologie*1. vyd., Argo, ISBN 80-7203-124-4

HAKIM, C., 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. 2000. Oxford: Oxford University Press, ISBN 978-0-19-924210-8.

HAKIM, C., 2002. *Lifestyle Preference as Determinants of women's differentiated Labor Market Careers*. Work and Occupations. Vol. 29, No 4, pp. 428–459.

HAKIM, C., 2004. *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. London: GlassHouse Press. ISBN 9781904385165.

HAKIM, C., 2006. *Women, Careers, and Work-Life Preferences*. British Journal of Guidance & Counselling. Vol. 34, No. 3, pp. 279–294.

HANTRAIS, L., 2004. *Family policy matters: responding to family change in Europe*. Bristol: Policy Press. ISBN 1-86134-471-6

HENSSLER, M. a A. BRAUN., 2003. *Arbeitsrecht in Europa*. [online]. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, [cit. 2018-08-09]. ISBN 3-504-42643-8. Dostupné také z: <http://www.direct.gov.uk/Parents/Employment/EmploymentArticles/fs/en?CONTENT>

HÖHNE a kol., 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. VÚPSV, ISBN 978-80-7416-059-2.

HOLUB, M, et al., 2010. *Teoretické možnosti podpory rodin s dětmi v sociálním pojištění*. 1. vyd., VÚPSV, ISBN 978-80-7416-063-9.

JÍROVÁ, H., 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, P., 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2, s. 49-50

KÁRNÍKOVÁ, A. et al. (Eds.), 2017. *Strategický rámec Česká republika 2030*. Praha: Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj, ISBN 978-80-7440-181-7.

KREBS, V. a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s., ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, P., 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Nakl. Karolinum, ISBN 802461383

MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J., 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. VÚPSV, [online] [cit. 2019-03-03]. Dostupné z internetu: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=publications&site=default&kateg=vupsv>

MITCHELL, E., 2010. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky; 1/2010. ISBN 978-80-86729-54-1

MUNKOVÁ, G., 2004. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0780-8.

POLÁKOVÁ, O., 2007. *Rodinná politika*. In: KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*. 4. vyd., Praha: ASPI, ISBN 978-80-7357-276-1.

POLÁKOVÁ, O. a kol., 2003. *Podmínky a efekty reprodukce populace a vývoje rodiny, rodinná a populační politika státu*. Výzkumný projekt MPSV, Program: Moderní společnost a její proměny – MS5,

PYTLIKOVÁ, M., 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, ISBN 978-80-7344-357-3.

SAMUELSON, P., 1948. *Consumption Theory in Terms of Revealed Preference*. *Economica*. Vol. 15, No. 60, pp. 243–253.

SIROVÁTKA, T. (et al.), 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd., Albert, ISBN 80-7326-104-9

SKOLVERKET. 2010. *Facts and figures 2009 Pre-school activities, school-age, childcare, schools and adult education in Sweden*. National Agency for Education, ISBN 978-91-86529-18-5

ŠLECHTOVÁ, H., 2006. *Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí (sekundární analýza výzkum a komentář)*. In: SIROVÁTKA, T. (et al.): *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd., Albert, ISBN 80-7326-104-9

TULEJA, Pavel. 2007. *Analýza pro ekonomy*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, VI., 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.

Periodika

BOČANOVÁ, V. a S. ČADSKÁ., 2017. *Nestandardní formy čerpání rodičovské dovolené*. *Magazine Epravo*. [online]. č. 3 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/nestandardni-formy-cerpani-rodicovske-dovolene/>

FRIEDMAN, M., 1977. *Nobel lecture: inflation and unemployment*. *Journal of political economy*, Vol. 85(3), S. 451-472.

HOBZOVÁ, D., 2018. *Rodičovský příspěvek a přídavek na dítě ve Švédsku*. *Sociální pojištění* Praha: ČSSZ, č. 3, s. 14–19. ISSN 0323-2395.

KEYNES, J. M., 1937. *The general theory of employment*. *The quarterly journal of economics*, VOL. 51(2), S. 209-223.

LEITNER, S., 2003. *Varieties of familialism. The caring fiction of the family in comparative perspective*. In: *European Societies*. Vol. 5. Issue 4. 2003: 358-375, DOI: 10.1080/1461669032000127642

VOJÁČEK, O., 2011. *K pojetí preferencí v ekonomickém myšlení*. *Politická ekonomie*, roč. 59, no. 3, pp. 345-358. ISSN 0032-3233.

Legislativní prameny

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU In: *Eur-lex* [online]. 2019 [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEURPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (revidovaná). In: *Eur-lex* [online]. 2018 [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <https://EUR-lex.EURopa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15 prosince 1997, o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS, In: *Eur-lex* [online]. 2018 [cit. 2018-03-03]. Dostupné na: <https://EUR-lex.EURopa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081from=CS>

Zákon č. 117/1995 Sb. ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce

Elektronické zdroje

APERIO.CZ. 2019. *Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte*. www.aperio.cz [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/predskolni-vzdelavani-a-pece-a-danova-sleva-za-umisteni-ditete>

BARDASI, E. a J. C. GORNIC. 2000. *Women and Part-Time Employment: Workers' 'Choices' and Wage Penalties in Five Industrialized Countries*. *Essex.ac.uk* [online]. Luxembourg Income Study Working Paper No. 223, March [cit. 2018-04-08]. Dostupné také z: https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser_working_papers/2000-11.pdf

BBX. 2018. *Gross/net – Wage Calculator Germany*. *Bbx.de* [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.bbx.de/grossnet-wage-calculator-germany/>

ČSÚ (Český statistický úřad). 2007. *Vývoj lidských zdrojů v hl. m. Praze 2000 – 2005*, [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za_rok_2005-3_3__nezamestnanost

ČSÚ (Český statistický úřad). 2014. 3. *Nové ukazatele nezaměstnanosti*. [online]. *Czso.cz* [cit. 2019-06-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

Gov.uk. 2018. *Childcare and early years providers survey*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/statistics/childcare-and-early-years-providers-survey-2018>

Gov.uk. 2018. *Tax-Free Childcare*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/news/tax-free-childcare-opens-to-all-eligible-families>

Gov.uk. 2018. *30 hours free childcare*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/30-hours-free-childcare>

Gov.uk. 2018A. *Income Tax rates and Personal Allowances*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/income-tax-rates>

Gov.uk. 2018B. *Maternity benefits: detailed guide*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/maternity-benefits-technical-guidance/maternity-benefits-technical-guidance>

Gov.uk. 2018C. *National Insurance*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-insurance>

Gov.uk. 2018D. *Part-time workers' rights*. [online]. DEPARTMENT FOR WORK & PENSIONS UK 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/part-time-worker-rights>

EACEA.EC.EUROPA.EU. 2018. *Organisation-programmes-pre-primary-education* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-programmes-pre-primary-education-1_en

EACEA.EC.EUROPA.EU. 2018. *National Reforms in Early Childhood Education and Care* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-early-childhood-education-and-care-17_en

EU. 2018. *Income taxes abroad – Germany*. *Europa.eu* [online] [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/germany/index_en.htm

EU. 2018. *Income taxes abroad – Sweden*. *Europa.eu* [online] [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/sweden/index_en.htm

EUROFOUND. 2017. *Living and working in Sweden* [online] Europa.eu [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden>

EUROPA.EU. 2018. *Eurofound. Living and working in Sweden; Swedish Tax Agency* [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden>

EUROPA.EU. 2018. *Income taxes abroad – Sweden* [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/sweden/index_en.htm

EUROSTAT. 2018. *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)*. [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredch

EUROSTAT. 2018. *Labour market and Labour force survey (LFS) statistics*. [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=441082>

EUROSTAT. Labour market statistics at regional level. *Europa.eu* [online]. 2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: http://ec.EURopa.eu/EURostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_statistics_at_regional_level

EUROSTAT. 2018. *Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child*. [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08] Dostupné z: <http://appsso.EURostat.ec.EURopa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

EUROSTAT. 2018. *Young people aged 15-24 neither in employment nor in education and training (NEET), by sex – annual averages*. [online]. Europa.eu [cit. 2018-06-08] Dostupné z: <http://appsso.EURostat.ec.EURopa.eu/nui/SubmitViewTableAction.do>

EUROSTAT. 2016. *Zaměstnanost žen ve věku 20–49 let, s 1 dítětem ve věku do 6 let, % z celkové populace*. [online] Europa.eu [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: https://ec.EURopa.eu/info/sites/info/files/file_import/EURoolean-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf

FAGAN, C. et al. 2012. *In search of good quality part-time employment* [online]. Geneva: International Labour Office Geneva [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed.../wcms_237781.pdf

FAMILYANDCHILDCARETRUST.ORG 2012. *Childcare Survey 2017* [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.familyandchildcaretrust.org/childcare-survey-2017>

FULLFACT.ORG 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England, 2017* [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://fullfact.org/education/childcare/>

EXPATICA.COM 2017. *Elterngeld*. [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld>

FAMILIENPORTAL.DE 2018. *Average Nanny Salary*. [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.expatica.com/uk/about/basics/cost-of-living-in-the-uk-1167475/>

FAMILIENPORTAL.DE 2018. *Finding childcare in Germany*. [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.expatica.com/de/living/family/finding-childcare-in-germany-106276/>

FINEXPERT.E15.CZ. 2017. *Není školka jako školka – kam s dítětem po skončení rodičovské*. [online]. [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/neni-skolka-jako-skolka-kam-s-ditetem-po-skonceni-rodicovske>

FINANČNÍ SPRÁVA. 2018. *Obecné informace: Daně z příjmů*. [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>

FÖRSÄKRINGSKASSAN. 2018. *Parental benefit*. [online]. [cit. 2018-06-06]. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se>

Fullfact.org. 2017. *The UK's independent factchecking charity: Childcare costs in England*. [online]. [cit. 2018-06-06]. <https://fullfact.org/education/childcare-costs-england/>

HOBZOVÁ, D., 2017. *Rodičovský příspěvek a přídavek na dítě ve Švédsku. Sociální pojištění* [online]. CSSZ. [cit. 2018-06-06] Dostupné na www.cssz.cz.

JČU (Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích). 2019. *Jak hledat informace – rešeršní činnost*. [online]. Akademická knihovna [2019-7-10]. Dostupné z: <http://www.lib.jcu.cz/docs/ak-ikurz-resersni-cinnost.pdf>

KOTLÍKOVÁ, J. a kol., 2012. *Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzyz/Analzyza_Flexibilni_formy_prace-final.pdf

KUCHAŘOVÁ, V. a kol., 2017. *Zpráva o rodině* [online]. VÚPSV, s.245 [cit. 2018-12-16]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/30514/Zprava_o_rodine_2017.pdf

KURZY.CZ. 2018. *Kalkulačka výpočtu čisté mzdy pro rok 2017*. [online]. Kurzy.cz [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2017/>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *EURES.database* [online]. Mpsv.cz [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/EURes/>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *Národní koncepce rodinné politiky*. [online]. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/narodni-koncepce-rodinne-politiky-2005-2009>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *Evidence dětských skupin*, [online] Mpsv.cz [cit. 2018-05-03] Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *Státní sociální podpora*. [online]. Mpsv.cz [cit. 2018-07-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *Systémový projekt „Mikrojesle“* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/o-projektu-2/>

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2017. *Tisková zpráva: Počet evidovaných dětských skupin se přehoupl přes 300*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/tiskove-zpravy-mpsv?p_p_id=com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_rn7VH8VeRnZT&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_rn7VH8VeRnZT_delta=20&p_r_p_resetCur=false&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_rn7VH8VeRnZT_cur=3

MPSV (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ). 2018. *Věkové složení obyvatelstva České republiky*. [online]. CZSO.CZ [cit. 2019-20-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2017>

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection). 2018. *Comparative Tables*. [online]. [cit. 2018-07-26]. Dostupné z: <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>

MONEYADVICESERVICE.ORG.UK. 2018. *Average childcare costs* [online]. [2019-04-04]
Dostupné na: <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/childcare-costs#informal-or-free-childcare>

OECD. 2018. *Average annual wages*. [online]. *Oecd.org* [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE

OECD. 2018. *Purchasing power parities (PPP)*. [online]. *Oecd.org* [cit. 2018-08-09].
Dostupné z: <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm>

SWEDISH TAX AGENCY. 2018. *More on Skatteverket*. [online]. *Skatteverket.se* [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/moreonskatteverket.4.7856a2b411550b99fb780009630.html>

SWEDISH TAX AGENCY. 2018. *Nätdejting utan registrering comviq*. [online]. *Skatteverket.se* [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/betalafatillbaka/raknautdinskatt.106.233f91f71260075abe880009734.html%20>

ŠVEJDA, J., 2003. *Rešerše: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. In: KTD Praha: Národní knihovna ČR, - [cit. 2019-7-10]. Dostupné z: http://aleph22.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000001832&local_base=KTD

VLÁDA ČR. 2018. *Strategie Evropa 2020 a ČR*. [online]. *Vlada.cz* [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

Seznam příloh

Příloha 1 – Harmonizovaná nezaměstnanost v tis. a v % (z celkové populace dané země)	93
Příloha 2 – Odhad mediánu čistého ročního příjmu v národních měnách, osoby ve věku 18–64 let	94
Příloha 3 – PPP národních měn vůči USD v letech 2016–2017	95
Příloha 4 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Německo.....	96
Příloha 5 – Přehled kurzů měn zvolených zemí k 15. 11. 2019	97
Příloha 6 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Velká Británie	98
Příloha 7 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Švédsko	99
Příloha 8 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017 v ČR.....	100
Příloha 9 – Cena dětských skupin ČR	101

Příloha 1 – Harmonizovaná nezaměstnanost v tis. a v % (z celkové populace dané země)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	230	352	384	351	367	370	324	268	212	155
% z celkové populace	2,8	4,2	4,6	4,2	4,4	4,5	3,9	3,3	2,6	1,9
Muži v tis. osob	103	175	191	171	178	176	151	125	101	70
% z celkové populace	2,5	4,2	4,6	4,2	4,3	4,3	3,7	3,1	2,5	1,7
Ženy v tis. osob	127	177	193	180	189	194	172	143	111	86
% z celkové populace	3,1	4,2	4,6	4,3	4,5	4,7	4,2	3,5	2,7	2,1
Německo	3 018	3 098	2 821	2 399	2 224	2 182	2 090	1 950	1 774	1 621
% z celkové populace	4,9	5,1	4,6	3,9	3,6	3,6	3,4	3,2	2,9	2,6
Muži v tis. osob	1 609	1 747	1 611	1 336	1 236	1 231	1 188	1 123	1 028	957
% z celkové populace	5,3	5,8	5,3	4,4	4,0	4,0	3,9	3,7	3,3	3,1
Ženy v tis. osob	1 409	1 350	1 210	1 063	989	951	902	827	746	664
% z celkové populace	4,5	4,4	3,9	3,4	3,2	3,1	2,9	2,7	2,4	2,2
Švédsko	305	408	425	390	403	411	411	387	366	358
% z celkové populace	4,4	5,9	6,1	5,5	5,7	5,8	5,7	5,4	5,0	4,9
Muži v tis. osob	152	222	227	207	218	220	222	206	202	195
% z celkové populace	4,4	6,4	6,4	5,8	6,1	6,1	6,1	5,6	5,5	5,2
Ženy v tis. osob	152	186	198	184	185	191	189	180	165	163
% z celkové populace	4,5	5,4	5,7	5,3	5,3	5,4	5,3	5,1	4,6	4,5
Velká Británie	1 757	2 369	2 459	2 559	2 534	2 437	1 996	1 746	1 599	1 448
% z celkové populace	3,9	5,2	5,3	5,5	5,4	5,2	4,2	3,7	3,3	3,0
Muži v tis. osob	1 026	1 437	1 455	1 477	1 434	1 377	1 109	958	873	787
% z celkové populace	4,6	6,4	6,4	6,4	6,2	5,9	4,8	4,1	3,7	3,3
Ženy v tis. osob	731	931	1 004	1 083	1 100	1 060	887	788	727	661
% z celkové populace	3,2	4,0	4,3	4,6	4,6	4,5	3,7	3,3	3,0	2,7

Zdroj: Eurostat, 2018, vlastní zpracování

Příloha 2 – Odhad mediánu čistého ročního příjmu v národních měnách, osoby ve věku 18–64 let

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ČR (CZK)	150 051	164 418	166 613	168 167	171 659	174 085	180 024	189 279	201 472	215 913
Muži (CZK)	157 076	171 112	171 804	173 514	179 893	180 067	186 399	196 640	208 683	221 954
Ženy (CZK)	143 742	157 636	160 420	161 981	165 432	166 731	171 578	182 871	194 607	206 316
Poměr Ž/M	92 %	92 %	93 %	93 %	92 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %
Německo (EUR)	16 505	16 962	17 201	17 230	17 912	17 683	17 878	18 948	19 624	—
Muži (EUR)	17 354	17 682	17 831	18 035	18 812	18 563	18 843	19 769	20 558	-
Ženy (EUR)	15 726	16 143	16 478	16 504	17 045	16 933	17 023	18 179	18 794	-
Poměr Ž/M	91 %	91 %	92 %	92 %	91 %	91 %	90 %	92 %	91 %	-
Švédsko (SEK)	161 443	175 920	178 107	180 095	194 264	197 971	199 957	206 691	214 698	-
Muži (SEK)	166 927	181 489	184 202	188 373	200 649	204 561	205 856	213 494	221 626	-
Ženy (SEK)	155 865	169 035	170 099	172 372	187 918	192 482	193 784	198 505	206 452	-
Poměr Ž/M	93 %	93 %	92 %	92 %	94 %	94 %	94 %	93 %	93 %	-
Velká Británie (GBP)	14 748	13 755	13 916	13 978	14 473	14 997	16 025	16 190	16 500	-
Muži	15 390	14 382	14 572	14 703	15 020	15 636	16 618	16 766	17 067	-
Ženy	14 250	13 257	13 236	13 049	13 778	14 248	15 320	15 630	15 787	-
Poměr Ž/M	93 %	92 %	91 %	89 %	92 %	91 %	92 %	93 %	93 %	-

Zdroj: Eurostat, 2018, vlastní zpracování

Příloha 3 – PPP národních měn vůči USD v letech 2016–2017

Stát	2016	2017
Česká republika	13,000	13,107
Německo	0,780	0,799
Švédsko	9,077	9,099
Velká Británie	0,702	0,713

Zdroj: OECD, 2018. Purchasing power parities (PPP). Oecd.org; [online].

Příloha 4 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Německo

BBX.de

Gehaltsrechner

WAGES

Period

☒ Monthly
 ☐ Yearly

Monthly Wage

1643.58 €

TAX DETAILS

Tax class

I

Federal state

Berlin (East)

Year of birth

1990

Children

☒ Yes
 ☐ No

Monthly tax allowance

0.00 €

Children's allowance

1

Church tax

☐ Yes
 ☒ No

MISC

Pension insurance

☒ Statutory
 ☐ Private

Health Insurance

☒ Statutory

☐ Private (no subsidy)

☐ Private (with subsidy)

Health insurance surcharge

0.9 %

Tax year

2016

2017

2018

Calculation

Gross to net

Net to gross

Result

GROSS

1,643.58 €

NET

1,195.44 €

Tax deductions

Solidarity surcharge

0.00 €

Church tax

0.00 €

Income Tax

114.08 €

Total taxes

114.08 €

Social security contributions

Pension insurance

153.67 €

Unemployment Insurance

24.65 €

Health insurance

134.77 €

Care insurance

20.96 €

Total

334.06 €

Employer's contributions

Zdroj: BBX. 2018. Gross/net – Wage Calculator Germany. Bbx.de [online]. [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.bbx.de/grossnet-wage-calculator-germany>

96

Příloha 5 – Přehled kurzů měn zvolených zemí k 15. 11. 2019

1 GBP =	1,168	EURO
1 SEK =	0,093901	EURO
1 CZK =	0,039093	EURO

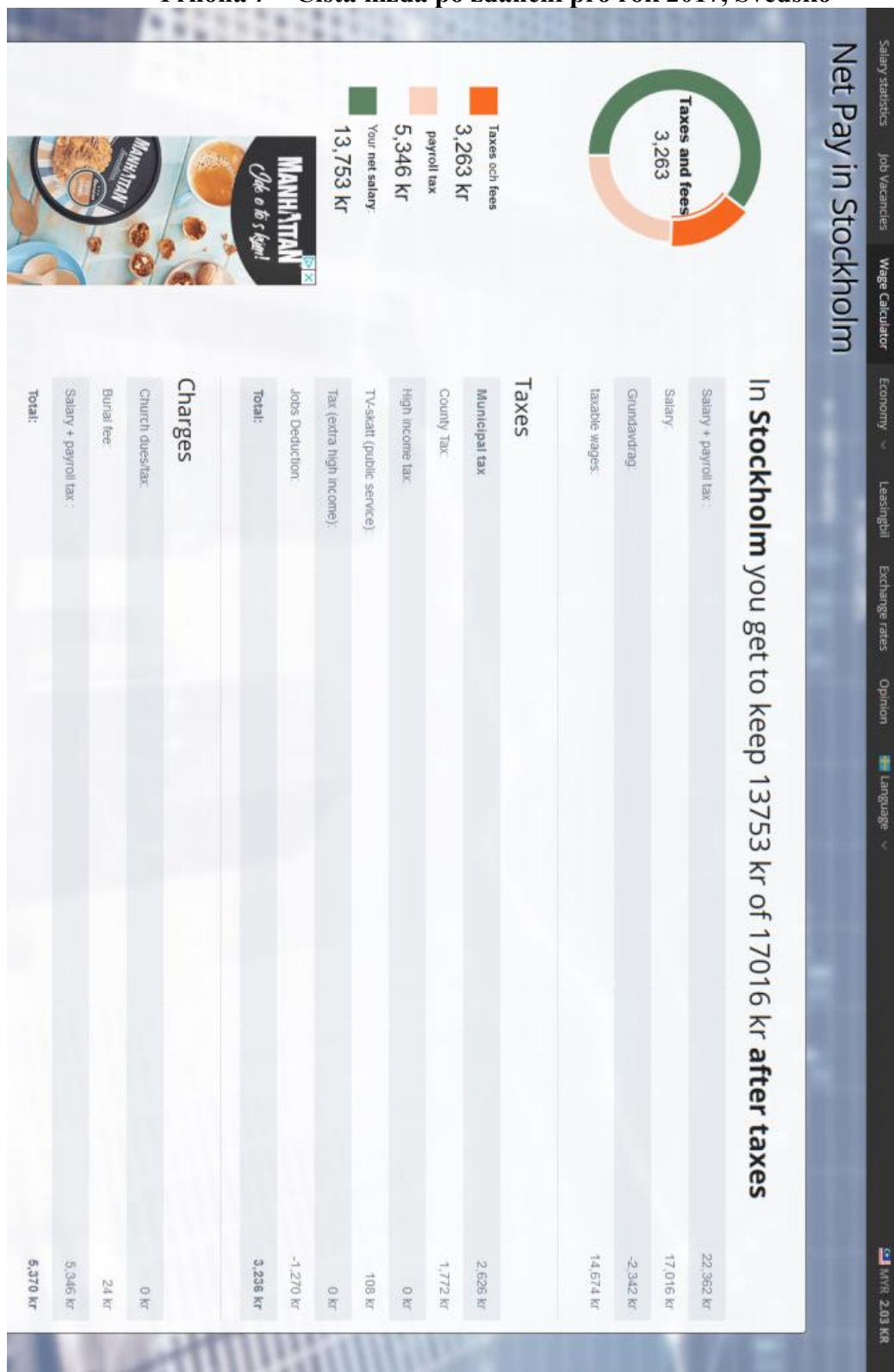
zdroj: Kurzy.cz. 2019. Kurzy měn., [online]. Dostupné na: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/>

Příloha 6 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Velká Británie

[illegible]

Zdroj: Department for Work & Pensions UK.2018. *Income Tax rates and Personal Allowances*. Gov.uk [online]. 2018 [cit. 2018-08-09]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/income-tax-rates>

Příloha 7 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017, Švédsko



Zdroj: Swedish Tax Agency.2018. Nätdejting utan registrering comviq. Skatteverket.se [online]. Dostupné na:
<https://www.skatteverket.se/privat/skatter/betalafatillbaka/raknautdinskatt.106.233f91f71260075abe880009734>

Příloha 8 – Čistá mzda po zdanění pro rok 2017 v ČR

Kalkulačka pro výpočet čisté mzdy v roce 2017

Hrubá mzda v Kč:

Počet dětí:

Počet dětí se ZTP/P:

☒ podpis Prohlášení k dani u tohoto zaměstnavatele
☐ student do 26 let
☐ invalidní důchod 1. nebo 2. stupně
☐ invalidní důchod 3. stupně
☐ držitel průkazu ZTP/P

Vypočítat

Čistá mzda	23 820 Kč
Hrubá mzda	29 960 Kč
Superhrubá mzda (základ daně)	40 147 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	7 491 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	2 696 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	1 948 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 349 Kč
Záloha na daň před odečtením slev na dani	6 030 Kč
Solidární daň	0 Kč
<i>Slevy na dani</i>	
na zaměstnance (poplatníka)	2 070 Kč
základní sleva na invaliditu (invalidní důchod 1. nebo 2. stupně)	0 Kč
rozšířená sleva na invaliditu (invalidní důchod 3. stupně)	0 Kč
držitel průkazu ZTP/P	0 Kč
student	0 Kč
na děti (celková)	1 117 Kč
Záloha na daň	2 843 Kč
Daňový bonus	0 Kč

Zdroj: Kurzy.cz, 2017. Kalkulačka výpočtu čisté mzdy pro rok. Kurzy.cz [online]. Dostupné na:
<https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2017/>

Příloha 9 – Cena dětských skupin ČR

Dětská skupina	Adresa	Počet dnů v týdnu	Cena za měsíc	Docházka	webová adresa
Dětská skupina KAMÍNEK	Kamenná 4a, 639 00 Brno	5 × týdně	5 000 CZK	7:30–17:00	https://www.kaminek-brno.cz
		5 × týdně	4 500 CZK	7:30–13:00	
Dětská skupina OŘÍŠEK	Starostřešovická 96, Praha 6, 16200	5 × týdně	2200 CZK	8–16:00 h	http://dsorisek.cz/
		5 × týdně	1600 CZK	8–12:30 h	
Dětská skupina DUHA	Husova 14, 301 01 Plzeň	5 × týdně	2 350 CZK	7:00 – 13:00	http://www.mcduha.cz
		5 × týdně	3 500 CZK	7:00 – 16:00	
Průměrná cena	Celodenní	Cca 6 hodin denně	3 566 CZK		
	Půldenní	Cca 6 hodin denně	2 816 CZK		

Zdroj: vlastní zpracování, 2018