

Rodičovství na počátku profesní dráhy ve výzkumu

1. Úvod	2
2. Rodiče ve studiu a na počátku akademické dráhy	3
2.1 Zahraníční výzkumy a zjištění	3
2.2 Situace v ČR	3
3. „Mateřská“ a „otcovská“	5
3.1 „Mateřská“	5
3.2 „Otcovská“	7
3.3 Podněty	7
4. „Rodičovská“	8
4.1 Rychlost pobírání a možnost částečných úvazků	8
4.2 Podněty	9
4.3 WLB směrnice – nová dávka pro rodiče	9
4.4 Podněty	10
5. Mobilita	11
5.1 Odjíždějící	12
5.2 Příchozí	13
5.3 Podněty	14
6. Závěr	14

1. Úvod

Cílem dokumentu je analyzovat možnosti zlepšení situace studujících a začínajících vědkyň a vědců, kteří jsou zároveň rodiči, a to z hlediska dávek spojených s rodičovstvím. Tento materiál se váže k úkolům stanoveným Strategií rovnosti žen a mužů 2021-2030¹ (opatření 1.1.5² v kapitole Práce a péče a opatření 1.4.7³ v kapitole Poznání) a je v souladu s opatřením 12 Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací 2021+, které si klade za cíl vytvářet podmínky pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství.⁴ V neposlední řadě se dokument vztahuje částečně také k Cíli III Strategického záměru MŠMT pro oblast vysokých škol na období od roku 2021, který v bodě 3.D zní “Zlepšovat podmínky pro úspěšné studium, včetně podpory sladování studia a rodinného života, a posilovat sociální integraci doktorandů.”⁵

Evropský parlament v dubnu roku 2019 schválil směrnici 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. Work-life balance směrnice, dále jen WLB směrnice),⁶ kterou přijala Rada v červenci 2019.⁷ Směrnice zdůrazňuje kumulativní dopad rozdílů v kariérních drahách mužů a žen, a to jak na celkové výdělky jednotlivce, tak na nároky na důchody či na dělbu reprodukční péče v domácnosti. Jejím cílem je zvýšit míru flexibility pracovních podmínek a umožnit trvalější a silnější participaci žen v pracovní síle v době, kdy porodnost v Evropě klesá. Česká republika podobně jako ostatní členské státy EU má povinnost zajistit k srpnu roku 2022 soulad národní legislativy s EU směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Transpozice WLB směrnice tak představuje příležitost, jak také zlepšit postavení začínajících vědkyň a vědců a umožnit jim snadněji skloubit rodičovství se zahájením a dalším rozvojem výzkumné kariéry. Navrhovaná doporučení však na ní nejsou závislá, v mnoha ohledech překračují její záběr a měla být dále diskutována s odbornou veřejností i zainteresovanými stranami.

Problematika rodičovství studujících a vědců a vědkyň je velmi komplexní. V následujícím textu se budeme věnovat některým z vybraných aspektů; konkrétně nastavení „mateřské“, „otcovské“ a „rodičovské“ a také situaci rodičů ve vědě, kteří z ČR odcházející a do ČR přicházejí, neboť akademická mobilita a rodičovství mohou představovat významnou překážku v dalším rozvoji nebo dokonce setrvání ve vědecké profesi.

¹ ÚV. (2021). Strategie rovnosti žen a mužů ČR na roky 2021 až 2030. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

² Důsledně transponovat směrnici a zohlednit specifické potřeby některých skupin (např. osob pracujících ve vědě a výzkumu). Průběžně vyhodnocovat naplňování transpozice.

³ Reflektovat specifickou pozici žen ve vědě při transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁴ Vytváření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské dovolené.

⁵ MŠMT. (2020). Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELLAR:4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.

⁷ <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/work-life-balance/>.

2. Rodiče ve studiu a na počátku akademické dráhy

2.1 Zahraniční výzkumy a zjištění

Diskuse i výzkumy na evropské úrovni zabývající se situací začínajících vědkyň a vědců, kteří jsou zároveň rodiči, se týkají například nižší porodnosti, špatné socioekonomické situace či mentálního zdraví. Například Národní zpráva začínajících akademiků publikovaná německým ministerstvem školství v roce 2017 ukazuje, že 49 % začínajících vědkyň a 42 % začínajících vědců je bezdětných. V porovnání s tím jen 25 % diplomatek/diplomantů ve stejné věkové kategorii, kteří však nepokračovali v akademické dráze, nemá děti.⁸ Podle zprávy mapující situaci studujících doktorského studia realizovaného Společností Maxe Plancka patřily v roce 2020 mezi nejčastější důvody bezdětnosti finanční nejistota, neflexibilní podmínky a obava z ohrožení kariéry.⁹ Starší výsledky stejného šetření provedeného v roce 2017 navíc ukazují, že u doktorandů/doktorandek s malými dětmi je až třikrát vyšší pravděpodobnost, že dokončí svůj projekt se zpožděním a budou využívat státní podporu.¹⁰ Data napříč Evropou také ukazují, že 30 – 40 % výzkumníků je v ohrožení rozvoje psychiatrické poruchy.¹¹

Pracovní skupina pro rovnost asociace Eurodoc¹² upozorňuje také na negativní dopad, který má pandemie COVID-19 na začínající výzkumníky s pečujícími povinnostmi.¹³ Stálá pracovní skupina pro gender a vědu Komise pro Evropský výzkumný prostor (ERAC SWG GRI) pak hovoří rovnou o tom, že situací budou zasaženy zejména vědkyně¹⁴ s poukazem na první výzkumy, které dokládají pokles v publikační produktivitě po nástupu pandemie.¹⁵ Překážky, kterým (post)doktorandky - matky čelí, mají dlouhodobý dopad na jejich profesní postup. I bez pandemie se podle analýzy dat z USA vědkyně matky častěji stávají produktivnější až po 35. roce, jen 27 % matek akademiček tam dosáhne definitivy, v porovnání s 48 % otců a 46 % bezdětných žen.¹⁶

2.2 Situace v ČR

Dle dotazníkového šetření z roku 2017¹⁷ v Česku pečuje 43 % akademických pracovníků (45 % akademiček a 41 % akademiků) alespoň o jedno nezaopatřené dítě, s nímž sdílí domácnost. Celkem 18 % akademiček a 22 % akademiků má doma dítě předškolního věku (0-6 let) a celkově 31 % akademických pracovníků pečuje o děti ve věku 0-11 let.

⁸ Consortium for the National Report on Junior Scholars. (2017). 2017 National Report on Junior Scholars. Statistical Data and Research Findings on Doctoral Students and Doctorate Holders in Germany. Dostupné z: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017-keyresults.pdf>

⁹ Phdnet Survey Group. (2021). Phdnet Report 2020. The Max Planck Society
Dostupné z: https://www.phdnet.mpg.de/180599/1_PhDnet_Survey_Report_2020.pdf

¹⁰ Phdnet Survey Group. (2017). Phdnet Report 2017. Dostupné z: https://www.phdnet.mpg.de/125563/4_PhDnet_Survey_Report_2017.pdf

¹¹ Guthrie, S., C. A. Lichten, J. van Belle, S. Ball, A. Knack, and J. Hofman. (2017) Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment. Santa Monica, CA: RAND Corporation. Dostupné z: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2022.html.

¹² Evropská asociace doktorských kandidátů a juniorních výzkumníků.

¹³ Eurodoc Equality Working Group. (2020). Pandemic heavily impacts on European ECRs with caring responsibilities. Dostupné z: <http://www.eurodoc.net/news/2020/pandemic-heavily-impacts-on-european-ecrs-with-caring-responsibilities>
https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf

¹⁴ <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.

¹⁵ Scott, K. and Moser, P. (2021). Women in Science. Lessons from the Baby Boom (October 2021). NBER Working Paper No. w29436. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3953962>

¹⁷ Vohlídalová, M. 2018. Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf.

Co se podmínek práce týče totéž šetření zjistilo, že akademici a akademičky mají v ČR nižší jistotu práce, než je běžné pro lidi s vysokoškolskou kvalifikací v ČR. Akademičky mají přitom ve většině sledovaných indikátorů horší postavení než jejich mužští kolegové. Mají častěji částečné úvazky, smlouvy na dobu určitou nebo pracují na DPČ, DPP či ŽL. V případě smluv na dobu určitou mají častěji ty na kratší dobu do tří let. Ve výzkumu měly ženy také větší obavy ze ztráty práce a častěji vyjadřovaly pocit, že se očekává víc práce, než odpovídá jejich pracovním úvazkům.

Přes 40 % žen a kolem třetiny všech dotázaných mužů se cítilo psychicky nebo fyzicky vyčerpáno celou nebo velkou část z posledních čtyř týdnů, které předcházely okamžiku dotazníkového šetření. Doktorandi a doktorandky vykazovali na všech typech institucí vůbec nejvyšší míru psychického a fyzického vyčerpání i pocíťovaného stresu. Celkem 36 % žen (a 4 % mužů) mělo zkušenost se znevýhodněním na základě pohlaví, 24 % žen a mužů na základě věku a 24 % žen (a 3 % mužů) na základě rodičovství.¹⁸

V ČR aktuálně výzkum provádí téměř 64 tisíc osob, z toho ženy tvoří 28 %, v přepočtené podobě na celé úvazky je jich jen 24 %.¹⁹ Tato hodnota se za poslední desetiletí nijak zásadně nemění, navzdory rostoucímu celkovému počtu výzkumníků v ČR a podílu žen mezi absolventy všech forem a oborů studia, včetně doktorského. V evropském srovnání patříme mezi nejhorší co do podílu žen a i celkového trendu.²⁰ Mezi nově zaměstnanými výzkumníky do věku 35 let, kterých bylo k roku 2019 ve fyzických počtech 7 362, tvoří ženy jen 33 %, v přepočtené podobě na celé úvazky 29 %.²¹ Rozdíl mezi zastoupením žen v nové generaci a mezi celkovou populací vědkyň je tedy velmi malý a nepřispívá zásadně k progresu.

Řada aspektů, kterým se bude věnovat následující text, se týká nejen juniorních vědkyň a vědců, ale také z části studujících rodičů. K jejich situaci ovšem zatím není k dispozici mnoho informací. Mezinárodní šetření studentek a studentů bakalářských a magisterských programů EUROSTUDENT VII zjistilo, že 7 % studujících v ČR má během studia děti.²² Toto šetření ukázalo, že mezi rodiči převažují studující kombinovaného studia (43 % oproti 1 % prezenčních studujících) a také, že mezi studujícími nad 30 let věku mělo děti 66 %. V průměru je mezi studujícími 11 % rodičů a Česká republika se tak nijak výrazně nevymyká z evropských zemí, které se studie zúčastnily.²³ Nová data o rodičích-

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Zdroj: ČSÚ. (2020). Ukazatele výzkumu a vývoje - 2019: Tab. 27 Výzkumní pracovníci podle sektorů provádění a pohlaví. Vydáno 18.12.2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122362628/21100220027.pdf/ea558254-b7b0-4789-9b21-0bb1edc7e9aa?version=1.1>

²⁰ Zatímco země EU13 mají obvykle vyšší zastoupení žen ve výzkumu (mmj. i z důvodu, že muži se koncentrují v oblastech, kde jsou vyšší mzdy) a podíl žen tu mírně klesá, země EU15 mají celkově nižší zastoupení žen mezi výzkumníky, ale tendence je mírně rostoucí. ČR stojí někde mezi: máme nízké zastoupení žen ve výzkumu (podobně jako země EU15), zároveň je tu ale tendence ke stagnaci podílu žen. Nová data k evropskému srovnání jsou k dispozici v publikaci She Figures 2021: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

²¹ Zdroj: ČSÚ. (2020). Ukazatele výzkumu a vývoje - 2019: Tab. 35 Nově zaměstnaní výzkumní pracovníci podle druhu pracoviště a pohlaví. Vydáno 18.12.2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122362628/21100220035.pdf/94ca5a68-1d74-4ef0-b4f7-ba471444d95e?version=1.1>

²² Centrum pro studium vysokého školství. (2021). Databáze českého šetření Eurostudent VII. Dostupné z: <https://eurostudent.csvsdata.cz/application.html#database-result>

²³ Hauschildt, K., Gwosć, Ch., Schirmer H., Wartenbergh-Cras F. (2021). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018–2021. German Centre for Higher Education Research and Science

doktorandech na prezenčním či kombinovaném studiu nebo o těch, kteří studium přerušili, přinese šetření DOKTORANDI 2021.²⁴ Na základě dat tohoto šetření z roku 2014 víme, že v téměř polovině případů, kdy ženy plánují přerušit doktorského studia, jsou důvodem plány založit rodinu (46,6 %), u mužů převažuje pracovní vytížení či nová pracovní příležitost (33,8 %).²⁵ Celkem 10 % doktorandek identifikovalo rodinu jako překážku pro dokončení studia oproti 2 % doktorandů.²⁶

Ačkoli je i z výše uvedeného patrné, že situaci rodičů ve výzkumu, ovlivňuje celá řada faktorů, také současné nastavení rodinné a sociální politiky může především pro osoby na začátku výzkumné dráhy, které jsou zároveň rodiči, znamenat v určitých aspektech místo podpory spíše komplikaci. V následujícím textu se tedy mimo jiné zaměříme na potenciální překážky a zároveň na možnosti jejich řešení.

3. “Mateřská” a „otcovská“

3.1 „Mateřská“

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká, pokud je žadatel/ka v době nástupu na dávku nemocensky pojištěn/a (tj. z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné) nebo např. podniká a je samoplátcem/samoplátkyní. Minimální doba pojištění u zaměstnaných je 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na tuto dávku.²⁷ Nárok na dávku vzniká také v případech, pokud trvá ochranná lhůta ze skončeného nemocenského pojištění.²⁸ Dávka se poskytuje 28 týdnů (resp. 37 týdnů, pokud žena porodí vícčetata). Po uplynutí šestinedělí, může peněžitou pomoc v mateřství čerpat muž.²⁹

Studies. Eurostudent.eu, str. 54. (Eurostudent země: Albánie, Rakousko, Švýcarsko, Česká republika, Německo, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Luxembourg, Litva, Malta, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Švédsko, Slovinsko, Gruzie, Island, Norsko, Turecko)

²⁴ V rámci šetření DOKTORANDI 2021 realizovaném Centrem pro studium vysokého školství budou k dispozici data, zda doktorandi/dky mají děti, jsou-li v předškolním věku a zda studenti využívají služby školky na vysoké škole. Součástí dotazníku budou i ohrožení studia: nepodpory v partnerském vztahu, péče o dítě a jiné členy rodiny atp. (osobní korespondence s Michaelou Šmídovou z CSVŠ, 1.11.2021). V rámci šetření DOKTORANDI 2014 víc jak 50 % studentů uvedlo, že otázka sladování studia a rodinného života se jich netýká, přičemž tato odpověď se zásadně nelišila dle pohlaví. V tomto šetření otázka, zda dítě doktorand má či ne, nezazněla.

Zdroj: MŠMT IPN KREDO. (2014). DOKTORANDI 2014: Základní výsledky šetření postojů studentů doktorských studijních programů vysokých škol v České republice. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/strategie/ver/Doktorandi_2014_MSMT_CR_zprava_final_15102014.pdf.

²⁵ Zdroj: MŠMT IPN KREDO. (2014). DOKTORANDI 2014: Základní výsledky šetření postojů studentů doktorských studijních programů vysokých škol v České republice. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/strategie/ver/Doktorandi_2014_MSMT_CR_zprava_final_15102014.pdf. (str. 27).

²⁶ ibid. (str. 42).

²⁷ Cca 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let.

²⁸ Ochranná lhůta je u žen, které byly ke dni skončení zaměstnání těhotné 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, bude ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo (pokud např. pojištění trvalo 3 měsíce, činí ochranná lhůta 3 měsíce). V ostatních případech je ochranná lhůta jen 7 kalendářních dnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství tak může nastat i z ochranné lhůty.

²⁹ Pokud došlo k úmrtí matky, může nastoupit dřív. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 51 odst. 1. Zdroj: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_187_2006#f3033941.

Osoby, které nejsou po dostatečně dlouhou dobu zaměstnány, pracují na DPP či DPČ s podlimitní mzdou³⁰ či si sami pojištění nehradili,³¹ mají po narození dítěte nárok na rodičovský příspěvek, který v případě pojištěných osob na peněžitou pomoc v mateřství navazuje. Na peněžitou pomoc v mateřství tedy obvykle nedosahují právě studující, kteří jsou v ČR státními pojištěnci do věku 26 let, osoby, které berou pouze stipendium, mají podlimitní příjem na DPP či DPČ, nebo ti, kdo nemohou – nebo to z hlediska nároku na dávku nemá smysl – převést čerpání na partnera. Do této skupiny spadají často také doktorandky/doktorandi, popř. osoby s čerstvým doktorátem. Tedy skupina, u které vzhledem k věku lze rodičovství předpokládat nejčastěji a která je zároveň klíčová pro rozvoj oblasti výzkumu a vývoje. Situace se častěji negativně dotýká žen, které, navzdory jejich zvyšující se účasti v doktorském studiu, profesní dráhu ve výzkumu zahajují méně často než jejich mužští kolegové.³²

V rámci reformy doktorského studia navržené v rámci Strategického záměru ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021,³³ MŠMT plánuje zajistit studujícím dostatečné finanční podmínky pro kvalitní (prezenční) studium, aby nebyli nuceni získávat prostředky jinou prací, která je odvádí od studia a má také vliv na jeho prodlužování. „Stipendia musí studujícím pokrýt životní náklady a umožnit jim případně i založit rodinu,“ konstatuje dokument (str. 38) a pokračuje: „[o]soby, které opouštějí akademické kariéry v rané fázi z důvodu péče o malé děti, popřípadě další blízké osoby, znamenají významnou ztrátu talentů a nevyužitý potenciál z hlediska rozvoje výzkumu a vývoje v ČR“ (str. 41). MŠMT proto plánuje navrhnout novelu zákona o vysokých školách, která umožní stanovit minimální výši doktorské finanční podpory. Cílem je například vázat její poměrnou výši vůči průměrné mzdě nebo mediánu mzdy u vybraných zaměstnáních. Tato finanční podpora zároveň nemůže být ze strany VŠ nahrazována odměnou za práci či podmiňována jinou činností na VŠ (administrativa, výuka, výzkum mimo disertační výzkum atp.). MŠMT si také klade za cíl vyvolat jednání s MPSV a dalšími relevantními partnery o sociálním zabezpečení studujících doktorského studia v oblasti nároku na peněžitou pomoc mateřství.

Společné stanovisko České asociace doktorandek a doktorandů (ČAD) a Studentské komory Rady vysokých škol (SK RVŠ) navrhuje místo určení minimální výše stipendia navrhaném MŠMT stanovit minimální výši příjmu, který musí VŠ zajistit, aby osobu mohla přijmout do prezenční formy doktorského studia. Příjem prezenčního doktoranda/doktorandky by měl dosáhnout 1,5 násobku minimální mzdy. Dále se navrhuje zrušit zákaz vyplácení formou odměny za práci a žádá o to, aby měl studující prezenčního doktorského studia nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která by se vypočítala právě z minimální výše stanoveného příjmu doktorandů.³⁴

³⁰ Pro dohody konané mimo pracovní poměr, což je DPČ či DPP stanoví zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění v § 7 podmínky pro pojištění při zaměstnání malého rozsahu. Podmínkou pro účast na nemocenském pojištění je u DPP započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč/měsíc a u DPČ vyšší než 3 499 Kč/měsíc. Zdroje:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187#Top>, <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/dohody-o-provedeni-prace>, <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/dohody-o-pracovni-cinnosti>.

³¹ Studující jsou státními pojištěnci pouze do věku 26 let, v mnohých případech do tohoto věku doktorandi/doktorandky studium nedokončí a neobhájí doktorský titul.

³² Srv. 44 % žen mezi absolventy Ph.D. vs. 33 % žen do věku 35 let mezi výzkumníky s roční a kratší smlouvou na pozici výzkumník/výzkumnice. Zdroj: MŠMT. (2020): <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele> a ČSÚ. (2020): <https://www.czso.cz/documents/10180/122362628/21100220035.pdf/94ca5a68-1d74-4ef0-b4f7-ba471444d95e?version=1.1>.

³³ <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>.

³⁴ Česká asociace doktorandek a doktorandů z.s. *Stanovisko ČAD k implementaci Strategického záměru MŠMT (15. března 2021)*. Dostupné z:

Doktorské stipendium není příjem,³⁵ což je překážka pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Studující z něj také neplatí daň z příjmu, čímž jim nevzniká ani nárok na čerpání příspěvku na dítě, na školkovné či na nezaopatřenou manželku/manžela.³⁶ V případě, že by byl akceptován návrh ČAD a SK RVŠ, doktorandi a doktorandky v prezenčním studiu by se stali plátcí/plátkyněmi nemocenského pojištění a podléhali by dani z příjmu. Snížila by se na jednu stranu celková měsíční částka, kterou obdrží,³⁷ ale měli by nárok na výše uvedené dávky spojené s rodičovstvím.

3.2 „Otcovská“

Díky novele zákona o nemocenském pojištění budou od roku 2022 moci otcové (či druhý rodič) využít namísto jednoho týdne hned dva týdny „otcovské“, aby mohli trávit více času s matkou a dítětem v období po jeho narození.³⁸ Prodlouží se i období, v němž může být dávka poskytována v případě, kdy dítě muselo zůstat v nemocnici v období prvních 6 týdnů života, a to o dobu hospitalizace.³⁹ Dávka otcovské poporodní péče vešla v platnost v roce 2018 a v roce 2020 ji čerpalo 45 959 otců (pro porovnání ve stejném roce 573 690 žen pobíralo peněžitou pomoc v mateřství).

Podobně jako u peněžitě pomoci v mateřství, otcům-studentům (popř. čerstvým absolventům doktorátu) nárok na dva týdny otcovské nevzniká, pokud nejsou zároveň zaměstnaní a neodvádějí (nebo neodváděli dostatečně dlouhou dobu) pojištění z příjmu.⁴⁰ Data o míře využívání otcovské mezi studujícími a mladými vědkyněmi nemáme,⁴¹ z hlediska nároku na tuto dávku jsou ale ve stejné situaci jako ženy v případě peněžitě pomoci v mateřství.

3.3 Podněty

Následující podněty představují možné varianty řešení výše nastíněného problému:

- Změnit stipendium pobírané doktorandkami a doktorandy na příjem, ze kterého se odvádí pojistné na nemocenské pojištění (popř. i daň z příjmu, jež zakládá nárok na další dávky spojené s rodičovstvím). Je nutné ovšem zvážit stanovení takové výše jejich příjmů, aby tato změna neznamenal opětovnou finanční destabilizaci začínajících vědkyň a vědců. Studujícím dalších typů studia (např. bakalářské, magisterské, atp.), kteří jsou rodiči a neplní aktuální podmínky pro nárok na mateřskou (popř. další dávky spojené s rodičovstvím) pak udělit výjimku.

<http://www.doktorandivcr.cz/sites/default/files/dokumenty/2021/Stanovisko%20C4%8CAD%20k%20implementaci%20Strategick%C3%A9ho%20z%C3%A1m%C4%9Bru%20M%C5%A0MT%20%2815.%203.%202021%29.pdf>.

³⁵ Jelikož zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 91 odst. 2 eviduje finanční podporu doktorandů/dek jako stipendium, tak dle § 4, písm. k zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je tato podpora osvobozena od daně a tedy nepodléhá odvodu nemocenského pojištění. Pro vstup do účasti nemocenském pojištění musí tedy doktorand/ka například mít zaměstnání na úvazek, DPP umožňující odvod, či být OSVČ a dobrovolně nemocenské pojištění odvádět.

³⁶ Zdroj: <https://eupro.vscht.cz/pradip/income-tax#reliefs>.

³⁷ 1,5 násobek minimální mzdy v roce 2022 je 24.300 Kč (po odečtení 4,5 % odvodu na zdravotní pojištění a 15 % daně z příjmu: 19.562 Kč).

³⁸ Hlava V zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. https://ppropo.mpsv.cz/zakon_187_2006.

³⁹ Tímto krokem ČR splnila Článek 2(4) Otcovská dovolená WLB směrnice.

⁴⁰ Zdroj: <https://www.cssz.cz/otcovska>.

⁴¹ Dávka otcovské poporodní péče vešla v platnost v roce 2018 a v roce 2020 ji čerpalo celkem 45 959 otců (pro porovnání ve stejném roce 573 690 žen pobíralo peněžitou pomoc v mateřství). MPSV, ČSSZ. (2021). Tři roky pomáhá otcovská novopečeným tatínkům. Zdroj: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/01_02_2021_Tri_ roky_otcovske+.pdf/789e5152-af4d-0a5d-b2ae-82f09a999b2c.

- Udělit výjimku plošně všem studujícím rodičům, kteří neplní aktuální podmínky pro nárok na „mateřskou“/“otcovskou“ (popř. další dávky spojené s rodičovstvím).
- Změnit podmínky pro zařazení osob mezi pojištěnce tak, aby osoby, které jsou ekonomicky činné patřily mezi příjemce. Nárok na dávky spojené s rodičovstvím a hrazené v rámci nemocenského pojištění by nemusel být vázán na 270 dnů předchozí zaměstnanosti, ale na ekonomicky činnou současnost.

4. „Rodičovská“

4.1 Rychlost pobírání a možnost částečných úvazků

Na rodičovský příspěvek má nárok osoba, která po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Nárok na rodičovský příspěvek mají všichni rodiče.⁴² Zatímco dříve nebylo možné pro osoby s žádným nebo nízkým příjmem (včetně studujících) volit rychlost a tedy i výši pobírání rodičovského příspěvku, od roku 2012 si mohli rodiče dobu čerpání zkrátit, pokud podmínky nemocenského pojištění splnil alespoň jeden z rodičů. Od roku 2018 mohou i rodiče, kteří nesplní podmínku pojištění, čerpat příspěvek ve zrychlenější podobě. Stále ale platí omezení pro osoby s nižšími příjmy. Nejkratší doba, za kterou je možné rodičovský příspěvek vyčerpat, činí 6 měsíců. Osoba s nízkým nebo žádnými příjmy pobírá rodičovský příspěvek v minimální délce 31 měsíců.⁴³ Sem spadají studující a začínající vědkyně a vědci, kteří nemají dostatečnou dobu účasti v nemocenském pojištění. Podle výzkumu z roku 2018 se ženy v akademické sféře výrazně častěji než muži koncentrují v nejnižších mzdových skupinách, do 25 tisíc měsíčně hrubého (na VŠ je v této příjmové skupině 43 % žen a 27 % mužů),⁴⁴ v takovém případě lze nejrychleji vybrat rodičovský příspěvek během 18 měsíců.⁴⁵

Ve výzkumu, kde je tlak na rychlé výsledky a velká závislost na krátkodobých smlouvách financovaných z účelových prostředků, může mít delší setrvávání mimo pracovní činnost špatný vliv na další rozvoj profesní dráhy nebo na její pokračování. Aktuální nastavení systému ale k návratu – zejména ty nízkopříjmové nebo bez příjmu – příliš nemotivuje.

V případě souběhu pobírání rodičovského příspěvku a využívání služeb péče o děti došlo také k mírně pozitivnímu vývoji směrem k umožnění dřívějšího (částečného) návratu do zaměstnání či k výdělečné činnosti, když se u dětí do dvou let od roku 2012 zrušilo omezení možnosti využívat jesle a školky financované z veřejných prostředků u dětí nad dva roky. Od roku 2020 se pak měsíční limit pro pobyt dětí v jeslích či mateřské škole pro děti mladší dvou let zvýšil na 92 hodin měsíčně (v přepočtu na dny se jedná o 11,5 dne při 8 hodinách nebo o 23 dní při 4 hodinách).⁴⁶ Reálně to pro nízkopříjmové vědkyně nemusí být dostačující a možnost využít finančně nákladné soukromé služby nemusí mít všichni.

⁴² § 30/1 zákona 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře.

⁴³ Zdroj: Úřad práce: Rodičovský příspěvek. <https://www.uradprace.cz/rodivovsky-prispevek1>.

⁴⁴ Vohlídalová, M. (2018). *Akademičtí a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru*. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf.

⁴⁵ Viz. Kalkulačka rodičovského příspěvku - <https://www.penize.cz/kalkulacky/rodivovsky-prispevek#rodivovska>.

⁴⁶ Zdroj: MPSV: Rodičovský příspěvek. <https://www.mpsv.cz/-/rodivovsky-prispevek#dalsi-podminky-naroku>.

V minulém volebním období nedošlo k prosazení návrhu⁴⁷ na zajištění místa v rámci služeb péče o děti ve věku dvou let, který by významně přispěl právě začínajícím vědkyním a vědcům s malými dětmi.⁴⁸ Nejvíce odmítnutých přihlášek dětí do mateřských škol z hlediska krajů je v hlavním městě Praha, Jihomoravském a Středočeském kraji,⁴⁹ kde dle ČSÚ také z celé ČR působí největší množství výzkumníc a výzkumníků (celkem 78 %).⁵⁰ Aktuálně s navýšením kapacit služeb péče o děti počítá OP Zaměstnanost⁵¹ i programové prohlášení koaliční vlády.⁵² Rada pro výzkum, vývoj a inovace vydala doporučení ohledně umožnění proplácení služeb péče z financí na výzkum.⁵³ Pokud nebudou dostupné služby péče o děti, dřívější návrat do práce bude pro pečující osoby nadále velmi komplikovaný. Zároveň je nutné zajistit, aby flexibilita byla věcí rozhodnutí rodičů samotných a nestala se nástrojem vytváření tlaku na zaměstnankyně/zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

4.2 Podněty

- Zvýšit dostupnost a pružnost⁵⁴ služeb péče obecně.
- Znovu debatovat možnost povinného zajištění dostatečných kapacit pro děti do dvou let.
- Zvýšit flexibilitu pobírání rodičovského příspěvku:
 - o umožnit rychlejší pobírání rodičovského příspěvku i pro nízkopříjmové skupiny, popř. studující a začínající vědkyně/vědce;
 - o zvýšit počet hodin, kdy mohou využívat služby veřejné péče bez ztráty nároku na dávku.
- Zahájit debatu o celkové reformě systému dávek spojených s rodičovstvím, který je nepřehledný, komplikovaný a neflexibilní.
- Posílit kapacity a schopnost Inspektorátů práce šetřit případy diskriminace na pracovištích.
- Podpořit implementaci opatření směřujících k proplácení služeb péče o děti z prostředků na výzkum.

4.3 WLB směrnice – nová dávka pro rodiče

Nejdiskutovanějším tématem spojeným s transpozicí WLB směrnice v českém prostředí zůstává zavedení individuálního práva na čtyři měsíce rodičovské dovolené, z nichž dva měsíce musí být nepřenositelné mezi rodiči. Rodičovský příspěvek musí být současně poskytován v takové výši, která bude dostatečně k vystřídání rodiče motivovat.

Nepřenositelnost jako jeden z hlavních prvků WLB směrnice má za cíl motivovat k péči oba rodiče a přímo odpovídá na trendy, které popisují aktuální průzkumy. Ty ukazují, že muži mají zájem a měli by více na péči participovat, nicméně mají obavu, že to na ně bude mít negativní dopad ve vztahu k jejich

⁴⁷ Sněmovní tisk 61/0: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?t=61&o=8>.

⁴⁸ Stanovisko NKC – gender a věda k návrhu novely zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním vyšším odborném a jiném vzdělávání (Sněmovní tisk 61/0), ve věci povinného zajištění péče o dvouleté děti ve školách. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/04/Stanovisko-NKC_novela_školského_zákona_FINAL.pdf

⁴⁹ Zyanová, T.; Janhubová, K. (2020). *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny.* http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf.

⁵⁰ Ukazatele výzkumu a vývoje za ČR v letech 2005-2019: https://www.czso.cz/csu/czso/statistika_vyzkumu_a_vyvoje.

⁵¹ Priorita 2 Sociální začleňování, specifický cíl 2.2.2 <https://www.esfcr.cz/opz-plus>.

⁵² Zdroj: <https://www.vlada.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/>.

⁵³ V souladu s materiálem Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů Rady pro výzkum, vývoj a inovace, 376/A10a: <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=954073&ad=1&attid=967201>.

⁵⁴ Některá zařízení vyžadují, aby dítě navštěvovalo školku po celý týden.

pozici v zaměstnání.⁵⁵ Je otázka, jaké nastavení nové dávky MPSV zvolí,⁵⁶ a zda bude dostatečně motivační pro muže. Pokud by nové ustanovení vedlo k tomu, že jej budou opět využívat spíše ženy, nepřispěje to k rychlejším návratům žen do pracovní činnosti. U vědkyň, které už tak systém pomalejšího pobírání rodičovského příspěvku podporuje v setrvání mimo pracovní činnost, by mohla nová dávka prohloubit jejich pracovní výpadky a posílit negativní vliv na jejich profesní rozvoj i přístup u některých zaměstnavatelů.

Větší zapojení otců je naprosto klíčové i v kontextu výzkumných kariér. Není výjimkou, že vědkyně tvoří pár s dalším vědcem a jedná se o tzv. dvoukariéerní partnerství. O to víc je významná participace obou rodičů na péči. Starší výzkumy, které se věnují akademické mobilitě,⁵⁷ stejně jako rozhovory se začínajícími vědkyněmi⁵⁸ naznačují, že po narození dětí se i v rovnostářských párech začíná objevovat silný tlak na genderově konzervativní dělbu práce, v rámci níž se od žen očekává péče a větší kompromisy a ústupky v oblasti pracovního uplatnění.

4.4 Podněty

- Zavést nepřenositelnosti rodičovské po vzoru tzv. Švédského modelu⁵⁹ s tím, že pokud dávku druhý rodič nevyužije, přijde rodina o finance alokované v rámci sociálního systému. Směrnice Evropského parlamentu o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob navrhuje možnost využít rodičovské dovolené pro každého rodiče formou buď plného úvazku, nebo jinými, flexibilnějšími formami s tím, že je na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele, zda jiné formy, než formu plného úvazku přijmou.⁶⁰ Podobné opatření by tedy bylo plně v souladu s požadavky směrnice.
- Umožnit, aby studující a začínající vědkyně a vědci měli nárok na čerpání této dávky. Bude-li se dávka odvíjet, stejně jako peněžitá pomoc v mateřství či dávka otcovské poporodní péče, z dostatečné dlouhé doby odvodů do nemocenského pojištění, bude z ní velká část osob vypadávat (viz výše kap. 3).

⁵⁵ Již při současných úpravách legislativy otec může nastoupit na rodičovskou dovolenou a pobírat rodičovský příspěvek. Otcové v České republice však dlouhodobě tvoří jen zlomek příjemců rodičovského příspěvku, v roce 2020 to bylo 1,8 % (viz <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>). Přitom současné výzkumy napříč českými otci ukazují, že poptávka po rodičovské tu je. Na otázku, zda by muži měli využít alespoň část rodičovské dovolené, 81 % otců odpovědělo pozitivně. A podobně 66 % dotázaných mužů i žen by ocenilo "volno na péči o děti, poskytované do 4 let věku dítěte, v rozsahu 2-3 měsíců nebo 60 pracovních dní, doprovázené náhradou mzdy, které by umožnilo rodičům se v péči o dítě vystřídat". Pro 25 % dotázaných jsou stávající možnosti zapojení otců do péče dostatečné, a jen 10 % se přiklonilo k názoru, že volno na péči není pro muže vůbec potřeba. V obou citovaných průzkumech dotazování mezi hlavní příčiny nenastoupení otců na rodičovskou uvedli strach ze ztráty zaměstnání, finanční situaci či stereotypy (Ipsos. (2021). Česko v datech. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>; Kuchařová, V., K. Psychlová. (2015). Praha, VÚPSV, v.v.i. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Otcovska_dovolena.pdf/61b4d06f-f58d-86a1-eac1-a3b84f02fddf).

⁵⁶ MPSV přípravu nové dávky se zainteresovanými aktéry, pokud je nám známo, nediskutovalo. Není znám konkrétní návrh, jen obecné parametry, resp. zvažované varianty.

⁵⁷ Vohlídalová, M. (2014). *O MEZINÁRODNÍ AKADEMICKÉ MOBILITĚ: TROCHA DAT A EVIDENCE Z VÝZKUMŮ*. Dostupné z: <http://genderavedaold.soc.cas.cz/novinky/o-mezinarodni-akademicke-mobilite.html>

⁵⁸ Vohlídalová, M. (2014). *Rozehraná partie: talenty sedm let poté*. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/Rozehrana-partie.pdf>

⁵⁹ Otcové mají nárok na devadesát dní příspěvku - a když jej nevyužijí, tak rodina přijde o část alokovaných prostředků od státu <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>

⁶⁰ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

5. Mobilita

Mobilita vědců a vědkyň - rodičů, studujících a doktorandů/doktorandek, je v kontextu nastavení sociálních dávek spojených s rodičovstvím vysoce komplexní záležitostí.⁶¹ V České republice se této problematice, přichozím vědcům a vědkyním či obecněji vědecké mobilitě věnují například EURAXESS Česká republika⁶² či VŠCHT Praha,⁶³ řada institucí pak má vlastní Welcome centra.

Nastavení dávek a nároků souvisejících s rodičovstvím se různí podle statusu osoby, charakteru a délky pobytu i místa, kam se vydává. Jde například o odjíždějící osoby, které zde buď studují, nebo pracují (v případě studujících a doktorandů a doktorandek pobírají stipendium) a kteří odjíždějí do zahraničí (do EU či do třetí země) na různě dlouhou dobu (krátkodobé či dlouhodobé zahraniční stáže či pracovní výjezdy) s pracovní smlouvou či bez pracovní smlouvy (vyslání) v cílové zemi. Zase jiná je situace u osob přijíždějících do ČR ze zahraničí.

Pravidla pro vyplácení rodičovského příspěvku jsou složitá a je těžké je nejen vyhledat ale také se v nich vyznat. Je to ale zásadní téma, jehož význam bude vzhledem k čím dál více akcentovanému důrazu na rozvoj internacionalizace a zahraniční spolupráce, nadále růst. Nutnost podpory obousměrné mezinárodní mobility ostatně zmiňuje i Národní politika výzkumu, vývoje a inovací, a to včetně jejich genderových aspektů.⁶⁴

Absolvování zahraničních pobytů a stáží je v akademickém světě považováno za přínosné a akademická mobilita je spojována s rozvojem schopností a kompetencí, zvyšováním kvalifikace a navazováním kontaktů.⁶⁵ Zejména pro studující či začínající vědkyně tak může být rodičovství jako překážka v mobilitě znevýhodňujícím faktorem.⁶⁶ Jedním z hlavních důvodů nízké zahraniční mobility u žen je závazek péče o dítě/děti, tento důvod uvedly ve 37,5 % (oproti mužům, kteří tento důvod uvedli v 18,7 %).⁶⁷ Dvoukariérní páry ve výzkumu nejsou žádnou výjimkou, přičemž zejména vědkyně žijí častěji v partnerství s vědcem a stěhují se či dlouhodobě cestují do zahraničí kvůli partnerově kariéře než naopak. Tento model následně reprodukuje tradiční dělbu genderových rolí skrze posílení ekonomické závislosti ženy na muži v prostředí, kde žena nemá vybudovány sociální a profesní vazby.⁶⁸

⁶¹ Za informace, připomínky a doplnění k draftu dokumentu děkujeme A. Mittnerové z VŠCHT Praha a také Zuzaně Maršálkové z EURAXES Česká republika.

⁶² <https://www.euraxess.cz/cs>.

⁶³ <https://eupro.vscht.cz/pradip>.

⁶⁴ <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172&ad=1&attid=913186>.

⁶⁵ Vohlídalová, M. (2014). Academic Mobility in the Context of Linked Lives. *Human Affairs* 24 (1): 89-102.

⁶⁶ Zatímco muži nejčastěji uváděli jako důvod pro nízkou zahraniční mobilitu své pracovní závazky (39,3 % mužů a 28,7 % žen), ženy uváděly kromě tohoto důvodu nejčastěji také péči o děti (37,5 % žen a 18,7 % mužů). Vohlídalová, M. 2018. Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf (str. 16). Dále také Stalford, H. (2005) Parenting, care and mobility in the EU. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 18:3, 361-380, DOI: 10.1080/13511610500186805.

⁶⁷ Vohlídalová, M. (2018). *Akademiici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru*. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf.

⁶⁸ Vohlídalová, M. (2014). Academic Mobility in the Context of Linked Lives. *Human Affairs* 24 (1): 89-102.

5.1 Odjíždějící

Zásadní problém pro studující a začínající vědkyně a vědce s dětmi představuje skutečnost, že současné nastavení sociálního systému neumožňuje pobírat rodičovský příspěvek⁶⁹ po celou dobu zahraničního pobytu, jedná-li se o pobyt dlouhodobý mimo EU. Oprávněná osoba musí dlouhodobou změnu pobytu hlásit na úřadu práce a dohodnout případné pozastavení čerpání rodičovského příspěvku po dobu setrvání mimo území ČR. Pokud tak neučiní, může úřad na vlastní popud vyplácení rodičovského příspěvku přerušit.⁷⁰ Rodičovský příspěvek totiž představuje sociální dávku a jeho vyplácení je, na základě tohoto zařazení, podmíněno trvalým pobytem a bydlištěm oprávněné osoby a dítěte zakládajícího nárok na čerpání této dávky na území ČR. Klíčová je zde pak definice bydliště, jak ji stanovuje § 5 odst. 6 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, kde není bydliště chápáno pouze jako trvalý pobyt, ale mnohem širěji jako místo, kde se "...osoba dlouhodobě zdržuje, vykonává zde výdělečnou činnost, žije zde s rodinou..." ad.⁷¹

Nárok na příspěvek pak není posuzován dle situace konkrétního žadatele/ky, ale dle situace rodiny jako celku. V případě, že rodina vycestovala do země Evropské unie, tak se podle koordinačních nařízení⁷² výplata nepojistných dávek zpravidla (pokud se nejedná o vyslání zaměstnance/kyně) váže na zemi, kde probíhá výdělečná činnost domácnosti.⁷³ Čili vyplácení příspěvku záleží na ekonomickém postavení, místě bydliště žadatele/ky, středu životních zájmů nikoli na státní příslušnosti. Výše rodinných dávek a podmínky pro jejich získání se v jednotlivých zemích Evropské unie značně liší - některé země vyplácejí peněžité dávky, některé poskytují daňové zvýhodnění.⁷⁴ Pokud výdělečná činnost probíhá ve více zemích, je příslušná ta země, ve které má bydliště dítě, pracuje-li v této zemi zároveň jeden z rodičů. Bydlištěm se rozumí faktické bydliště dítěte, tedy místo, kde má tzv. střed zájmů (kde převážně pobývá, kde navštěvuje lékaře apod.). Stejně kritérium, tj. bydliště dítěte, je rozhodující i v případě, že nárok vyplývá současně z více zemí z důvodu vyplácení důchodů či místa bydliště.⁷⁵

V rámci Evropské unie se u migrujících osob uplatňuje princip aplikace právního řádu jediného státu, který stanoví, že migrující osoba nemůže v kontextu sociálního zabezpečení podléhat právním předpisům více států najednou nebo naopak být úplně vyřazena ze systému sociálního zabezpečení. Obecně platí, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnaná osoba pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává výdělečnou činnost. Podle obecných pravidel koordinace musí migrující osoba dostávat všechny rodinné dávky stanovené národními právními předpisy, které se na ni vztahují, i tehdy, jestliže má bydliště v jiném členském státě, anebo jestliže má státní příslušnost jiného členského státu. Zároveň je třeba respektovat princip zachování nabytých práv, kterým je zajištěn export rodinných dávek do státu bydliště rodinných příslušníků. Tam, kde to pro nárok na rodinnou

⁶⁹ Nárok na pobírání PPM zůstává i v případě, že rodič pobývá v zahraničí, jsou – li splněny všechny podmínky pro přiznání peněžité pomoci v mateřství.

Mateřská a rodičovská v zahraničí nebo po návratu ze zahraničí. <https://kalkulacka-materska.cz/2020-materska-a-rodicovska-v-zahranici-nebo-po-navratu-ze-zahranici/>.

⁷⁰ Rodičovská dovolená 2021. Rodičovský příspěvek 2021. Žádost o rodičovský příspěvek. | Babyonline.cz

⁷¹ 111/2006 Sb. Zákon o pomoci v hmotné nouzi (zakonyprolidi.cz).

⁷² Princip rovného zacházení, princip aplikace právního řádu jediného státu, princip sčítání dob pojištění, princip zachování nabytých práv. <https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisteni>

⁷³ MPSV. (2015). Úřad práce ČR se řídí při výplatě rodičovských příspěvků do zahraničí koordinačními pravidly https://www.mpsv.cz/documents/20142/775720/TZ_031215a.pdf/1843b9ed-6593-3a9d-5e70-6a2860526bf0

⁷⁴ Rodinné dávky - Your Europe (europa.eu)

⁷⁵ Zahraniční prvek – koordinace sociálních systémů - Aperio

dávku přichází v úvahu, platí rovněž princip sčítání dob pojištění. Novým prvkem, který je projevem modernizace koordinačních postupů, je princip asimilace faktů, podle něhož se při posuzování nároku na rodinnou dávku s dávkami, příjmy, skutečnostmi, událostmi zachází tak, jako by nastaly na území příslušného státu.⁷⁶

Při návratu ze zahraničí je v případě přerušení vyplácení rodičovského příspěvku možné požádat o vyplacení částky 30 000 Kč za předchozí 3 měsíce a současně i o pravidelnou měsíční výplatu rodičovského příspěvku (opět maximálně žádat tři měsíce zpětně). Problém může nastat i v oblasti daňových slev a zvýhodnění (na dítě, manželku, školkovné). Záleží na daňovém rezidenství, faktu zda osoby žijí ve společné domácnosti, a na daňových předpisech příslušného státu. V případě vyslání do zahraničí na dobu delší než 183 dnů může nastat situace, kdy osoba přestává být daňovým rezidentem v ČR a pak ztrácí nárok žádat daňové slevy a zvýhodnění na dítě/děti, školkovné, nezaopatřeného manžela/lku. U samorodičů je to naprosto patová situace.

Osoby se statusem vyslaný pracovník/pracovnice spadají do systému sociálního zabezpečení domovské země.⁷⁷ V případě ČR tedy do toho našeho. Institut vyslání se ale neaplikuje na mezinárodní zdanění příjmů, kde se postupuje podle bilaterálních smluv o zamezení dvojímu zdanění.⁷⁸

5.2 Příchozí

Podpoře přicházejících vědkyň a vědců se v ČR věnuje EURAXESS Česká republika. Stejně jako u problematiky odjíždějících vědců a vědkyň i u příchozích záleží na tom, zda přicestují ze země EU/EHP + Švýcarska, ze třetí země, se kterou má ČR smlouvu či ze země, se kterou ČR smlouvu nemá. Dále záleží na době pobytu a také na tom, zda zůstávají zaměstnanci/kyně instituce v zemi odjezdu, či se stávají zaměstnanci instituce zde.

O rodičovský příspěvek mohou požádat cizinci/ky, kteří přijeli za účelem vědeckého výzkumu, ihned po získání pobytového oprávnění.⁷⁹ Mají také nárok na příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné) a na nemocenské pojištění včetně mateřské po dobu trvání zaměstnání/ hostování. Nejvyšší měsíční částka rodičovské příspěvku může ovšem být jen 10 000 Kč.⁸⁰

Cizinci/ky s kladným povolením typu „Studium“ mají na tyto sociální dávky právo až po roce pobytu, na nemocenské pojištění včetně mateřské mají právo v případě výkonu zaměstnání.⁸¹ Cizinci

⁷⁶ MPSV. (2010). Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie. Úvodní text vztahující se k základním předpisům - NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Dostupné z: Sociální zabezpečení osob (mpsv.cz)

⁷⁷ Vyslání pracovníci. https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_cs.htm

⁷⁸ Důležitým prvkem je stanovit zemi daňového rezidentství poplatníka. V ČR platí, že daňoví nerezidenti ČR, kteří jsou daňovými rezidenty některého ze států EU nebo EHP za podmínky, že z jejich celosvětových příjmů bude minimálně 90 % pocházet ze zdrojů na území České republiky, mají v ČR nárok na slevy a daňová zvýhodnění, uplatněné prostřednictvím daňového přiznání. Není nám známo, jaké podmínky mají stanoveny daňové zákony jiných členských zemí.

⁷⁹ Cizinci, kteří zde nemají pobytové oprávnění za účelem vědeckého výzkumu, mohou o rodičovský příspěvek žádat až po uplynutí doby 1 roku od přihlášení k pobytu v ČR a v případě, že oni i dítě zde mají platný pobyt.: <https://www.cicops.cz/cz/socialni-poradenstvi/14-infoservis/manzelstvi-narozeni-ditete-rodina/32-socialni-zabezpeceni-matek-cizinek>

⁸⁰ Zákon o státní sociální podpoře 117/1995 Sb. §3 odst. 2 f).

⁸¹ Pobyt a sociální zabezpečení. <https://migracnikonsorcium.cz/wp-content/uploads/2020/12/simi-informacni-schema-socialni-zabezpeceni-podle-typu-pobytu.pdf>

vědci/kyně ze třetích zemí však musí uhradit komerční zdravotní pojištění na dobu pobytu při sloučení rodiny za své nezaopatřené děti a rodinné příslušníky, pokud se ti nestanou zaměstnanci/zaměstnankyněmi českého zaměstnavatele.

Řešení sociálních a daňových záležitostí u migrujících osob s rodinou je velmi komplikovaná záležitost, obvykle není v silách přijímajících institucí jednotlivé případy řešit. Potřeby příchozích pokrývá EURAXESS Česká republika a Welcome centra na některých institucích, jedná se ale o velmi náročnou práci nejen časově, ale také co do znalosti příslušných zákonů a principů. Pro odchozí nebo vracející se české vědkyně a vědce taková podpora chybí. Praxe ukazuje, že i na zahraničních přijímajících institucích chybí specialisté na agendu mezinárodního práva. Mezinárodním zaměstnáváním se zabývají nadnárodní poradenské firmy, jejichž služby jsou ale drahé a pro začínající vědkyně a vědce nedostupné.⁸²

5.3 Podněty

- Vypracovat podrobnější analýzu problematiky nastavení sociálního systému (včetně otázek rodičovství) z hlediska příchozích i odchozích výzkumníků a výzkumnic. Vypracovat návrhy s cílem zpřehlednit systém, odstranit bariéry a zajistit kvalitní podmínky pro migrující rodiče ve vědě. Např.: Analyzovat možnost vyplácení rodičovského příspěvku při pobytu mimo EU do 6 měsíců trvání pobytu, zvýšit částku rodičovského příspěvku pro příchozí, zajistit nekomerční pojištění pro člen(k)y rodiny příchozích vědkyň a vědců).
- Posílit stávající systém podpory v kontextu akademické mobility a sociální politiky ČR, zejména:
 - o Zajistit implementaci legislativy a dalších předpisů poskytováním metodické podpory a vzdělávání pracovníků/nic na výzkumných institucích a mezi zaměstnanci/kyněmi úřadů.⁸³
 - o Zvýšit obecnou informovanost u české výzkumné komunity ohledně práv, povinností a možností podpory mobilních rodičů a vytvořit podrobné informační materiály pro odchozí k různým životním situacím.
 - o Zavést podporu pro české vědkyně/vědce v oblasti náležitostí spojených s odjezdem do a návratem ze zahraničí (např. řešení daní), popř. rozšířit podporu pro zahraniční vědce/vědkyně přijíždějící do ČR.

6. Závěr

Rodičovství vědců/vědkyň na začátku profesní dráhy a studujících představuje komplexní problematiku, která si zaslouží pozornost. Cílem tohoto dokumentu je poukázat na překážky, jimž studující a začínající vědkyně a vědci čelí v souvislosti s nastavením dávek spojených s rodičovstvím, a které mají z důvodu genderové dělby práce v soukromé sféře negativní dopad zejména na ženy. Dokument také navrhuje opatření a směry, jež by mohly přispět ke zlepšení současného stavu.

Mnohá z předložených doporučení předpokládají změny sociálního systému, jsou legislativního rázu, vyžadují hlubší analýzu a diskusi širokého spektra zainteresovaných stran. Řada z problémů je

⁸² Anna Mittnerová, 6.4.2022.

⁸³ Podle výpovědí může docházet v individuálních případech k nevyplácení či pozastavování rodičovských příspěvků u rodiče, který se účastní mobility, což vede ke komplikacím na straně příjemců/kyň, rozhovor se zástupkyněmi Iniciativy VĚDMA Alenou Fornůskovou a Klárou Petrželkovou, 10.2.2022.

navázána na fakt, že osoby za počátku vědecké dráhy jsou bez příjmů nebo mají velmi nízké příjmy, což je vylučuje nebo jim čerpání dávek komplikuje. Samotná finanční situace začínajících vědkyň a vědců tak představuje věc k zamyšlení.

Mimo pravidel pro pobírání peněžitě podpory v mateřství, dávky poporodní otcovské péče či rodičovského příspěvku, přetrvává jako zásadní problém nízká dostupnost (finanční i kapacitní) flexibilních služeb péče. V kontextu akademické mobility pak není snadné dobrat se informace o nároku na pobírání rodičovského příspěvku a dalších dávek spojených s rodičovstvím po dobu pobytu v zahraničí, často vědkyně a vědci odchodem mimo ČR svůj nárok na ně ztrácejí.

Nastavení systému by mělo směřovat k vyšší míře flexibility tak, aby měli rodiče na výběr, jak profesi a rodičovství skloubit. Zároveň je nutné zajistit, aby využití flexibilních opatření bylo výsledkem volby, nikoli donucení či tlaku (např. ze strany zaměstnavatelů).

Vytvořeno v rámci projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104). Vypracovaly Hana Tenglerová (hana.tenglerova@soc.cas.cz), Anna Donovalová, Eliška Plíhalová, Petr Šnokhous, NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR. Za připomínky a doplnění děkujeme Anně Mittnerové z VŠCHT Praha a Zuzaně Maršálkové z EURAXES Česká republika. Zkrácená verze dokumentu je ke stažení zde: <https://1url.cz/lrLFZ>.