

Rodinám stále schází možnost volby

05.10.2017 - Ekonom

Autor: David Klimeš, Strana: 30

Štítky: **IDEA**

Soubory (scany): [1.pdf](#), [2.pdf](#)

Obsah z přepisu příspěvku

V předvolební debatě týdeníku Ekonom experti navrhovali, jak lépe skloubit rodinný a profesní život.

Jestli končící vláda Bohuslava Sobotky nějakou oblast opravdu změnila, tak to byla rodinná politika: dětské skupiny, mikrojesle, vyšší slevy na děti, otcovská a mnohá další přijatá opatření. Na závěr své činnosti ministři ČSSD a ANO přehlasovali lidovce a prosadili novou rodinnou koncepci. Přesto podle expertů na rodinnou péči stále možnost volby pro rodiny není taková, jakou by si zasloužily.

Jana Maláčová z ministerstva práce a sociálních věcí vysvětluje, že je čím dál složitější vůbec zjistit, komu všemu má státní rodinná politika pomoci. „V Německu si spočítali, že rodina se může vyskytovat ve 36 různých konstelacích,“ říká s tím, že debata o budoucnosti rodiny není jen českou specialitou, ale řeší ji všechny evropské země. U všech typů rodin by přitom měl stát mít ambici pomáhat.

Daňové trestání matek

Podpora rodin prostřednictvím daňových slev už je však na samém maximu, upozornila ekonomka think-tanku **IDEA** Klára Kalíšková. Třeba jen na třetí a každé další dítě tato vláda zvýšila slevu z 13 404 na 24 204 korun ročně. „Daňové slevy nepomáhají návratu žen do práce,“ podotýká Kalíšková. Slevy se totiž naváží po narození dítěte na mzdu otce a matka po rodičovské pak velmi těžko hledá práci přijatelnou nejen časově, ale i finančně. „Muž s nepracující ženou v domácnosti čelí efektivní daňové sazbě 23 procent. Když začne pracovat i žena, ta čelí efektivní sazbě 38 procent. To jsou ohromné rozdíly.“

Robert Jahoda z Masarykovy univerzity oponuje, že daňové slevy možná nejsou příliš vysoké, jen nejsou šťastně rozděleny. A rozhodně ne všechny rodiny na tuto podporu dosáhnou, především pak ty chudé. „Podle posledních dat přes osm procent rodin nemá na tyto slevy nárok,“ říká Jahoda s tím, že pak je třeba je podporovat jinak.

Všichni experti ale souhlasí, že nejspornější daňovou výhodou je asi sleva na manžela či manželku s žádným či nízkým příjmem. Pokud matka začne pracovat, muž ztrácí daňovou slevu 24 840 korun ročně. Žena znovu nastupující na trh práce tak čelí nejen vysoké efektivní daňové sazbě, nedostatečné nabídce služeb péče o dítě, ale už jen samotný její nástup do práce je výraznou ztrátou pro rodinný rozpočet. „Tuto daňovou slevu je možné transformovat do jiné dávky. V případě péče o malé dítě do rodičovského příspěvku. V případě péče o seniora třeba do příspěvku na péči,“ říká Jahoda.

Kalíšková by také snížila či zrušila slevu na manželku, a některé další slevy by navíc podmínila prací obou rodičů.

Částečné a flexibilní úvazky

Z pohledu firemního života problémy popsala Jana Skalková z Vodafonu. Podle ní si ženy opravdu nejvíce stěžují na složité kloubení rodinného a profesního života a opětovné zapojení do firmy po narození dítěte.

Zaměstnavatelé mohou nabízet flexibilní úvazky či home office. „Ve Vodafonu máme takzvanou Globální mateřskou. Když se rodič vrátí po mateřské a začne pracovat, dostává za 30 hodin plat odpovídající 40 hodinám. Když tak vydrží do prvního roku dítěte, vyrovná mu Vodafone rozdíl mezi státním příspěvkem během mateřské a původním platem,“

vysvětluje Skalková. Vše ale podle ní nemůže zvládnout jen zaměstnavatel. V EU je žen pracujících na částečné úvazky průměrně 32 procent, u nás je to pouhých osm procent. Pomohlo by daňové zvýhodnění částečných úvazků, což by zvýšilo jejich atraktivitu, soudí Skalková.

Jak by takové zvýhodnění mělo vypadat, je však zatím předmětem politického sporu. Maláčová připomíná, že ministerstvo práce navrhlo slevu na sociálním pojistném pro rodiče dětí, think-tank **IDEA** zase přišel s nápadem sníženého pojistného specificky pro matky malých dětí.

Skalková doplňuje firemní pohled, že pro zaměstnance i společnost je těžké, když pracovník vypadne zcela z týmu třeba na pět let: „Z pohledu firmy je pět let hrozně dlouhá doba. Změní se tým, manažer, v oblasti technologií je vývoj rychlý. Pokud se ale podaří vytvořit částečný úvazek už v roce dvou věku dítěte, plný návrat je pak mnohem snazší.“

Maláčová doplňuje, že velkým úkolem pro příští vládu je prosadit praxi sdíleného místa, která třeba funguje už i na Slovensku: „Dopoledne místo zastává matka malého dítěte, odpoledne senior důchodového věku, který ještě nechce do penze.“

Experti se shodli, že přestože se možnosti rodin, jak pečovat o děti či naopak seniory, rozšiřují, stále nejsou takové, jaké by měly být. Skalková upozornila, že samotné firmy mohou jít příkladem, ale musí se změnit i celospolečenský kontext a pomoci musí chytrou politikou stát.

Rodinám stále schází možnost volby

V předvolební debatě týdeníku Ekonom experti navrhovali, jak lépe skloubit rodinný a profesní život.

-TEXT- DAVID KLIMES

Jestli končící vláda Bohuslava Sobotky nějakou oblast opravdu změnila, tak to byla rodinná politika: dětské skupiny, mikrojesle, vyšší slevy na děti, otcovská a mnohá další přijatá opatření.

Na závěr své činnosti ministři ČSSD a ANO přehlasovali lidovce a prosadili novou rodinnou koncepci. Přesto podle expertů na rodinnou péči stále možnost volby pro rodiny není taková, jakou by si zasloužily.

Jana Maláčová z ministerstva práce a sociálních věcí vysvětluje, že je čím dál složitější vůbec zjistit, komu všemu má státní rodinná politika pomoci. „V Německu si spočítali, že rodina se může vyskytovat ve 36 různých konstelacích,“

říká s tím, že debata o budoucnosti rodiny není jen českou specialitou, ale řeší ji všechny evropské země. U všech typů rodin by přitom měl stát mít ambici pomáhat.

Daňové trestání matek

Podpora rodin prostřednictvím daňových slev už je však na samém maximu, upozornila ekonomka think-tanku IDEA Klára Kalíšková. Třeba jen na třetí a každé další dítě tato vláda zvýšila slevu z 13 404 na 24 204 korun ročně. „Daňové slevy nepomáhají návratu žen do práce,“ podotýká Kalíšková. Slevy se totiž navážou po narození dítěte na mzdu otce a matka po rodičovské pak velmi těžko hledá práci přijatelnou nejen časově, ale i finančně. „Muž s nepracující ženou v domácnosti čelí efektivní daňové sazbě 23 procent. Když začne pracovat i žena, ta čelí efektivní sazbě 38 procent. To jsou ohromné rozdíly.“

Robert Jahoda z Masarykovy univerzity oponuje, že daňové slevy možná nejsou příliš vysoké, jen nejsou šťastně rozděleny. A rozhodně ne všechny rodiny na tuto podporu dosáhnou, především pak ty chudé. „Podle posledních dat přes osm procent rodin nemá na tyto slevy nárok,“ říká Jahoda s tím, že pak je třeba je podporovat jinak.

Všichni experti ale souhlasí, že nejspornější daňovou výhodou je asi sleva na manžela či manželku s žádným či nízkým příjmem. Pokud matka začne pracovat, muž ztrácí daňovou slevu 24 840 korun ročně. Žena znovu nastupující na trh práce tak čelí nejen vysoké efektivní

Předvolební debaty	Vydání
Jak zvýšit mzdy	7. září
Jak reformovat důchody	14. září
Jak zlepšit školy	21. září
Jak platit za zdraví	27. září
Jak podpořit rodiny	5. října
Jak pomoci podnikání	12. října

Videa a zprávy z předvolebních debat můžete sledovat na www.ekonom.ihned.cz.

daňové sazbě, nedostatečné nabídce služeb péče o dítě, ale už jen samotný její nástup do práce je výraznou ztrátou pro rodinný rozpočet. „Tuto daňovou slevu je možné transformovat do jiné dávky. V případě péče o malé dítě do rodičovského příspěvku. V případě péče o seniora třeba do příspěvku na péči,“ říká Jahoda.

Kalíšková by také snížila či zrušila slevu na manželku, a některé další slevy by navíc podmínila prací obou rodičů.

Částečné a flexibilní úvazky

Z pohledu firemního života problémy popsala Jana Skalková z Vodafonu. Podle ní si ženy opravdu nejvíce stěžují na složité kloubení rodinného a profesního života a opětovné zapojení do firmy po narození dítěte.

Zaměstnavatelé mohou nabízet flexibilní úvazky či home office. „Ve Vodafonu máme takzvanou Globální mateřskou. Když se rodič vrátí po mateřské a začne pracovat, dostává za 30 hodin plat odpovídající 40 hodinám. Když tak vydrží do prvního roku dítěte, vyrovná mu Vodafone rozdíl mezi státním příspěvkem během mateřské a původním platem,“ vysvětluje Skalková. Vše ale podle ní nemůže zvládnout jen zaměstnavatel. V EU je žen pracujících na částečné úvazky průměrně 32 procent, u nás je to pouhých osm procent. Pomohlo by daňové zvýhodnění částečných úvazků, což by zvýšilo jejich atraktivitu, soudí Skalková.

Jak by takové zvýhodnění mělo vypadat, je však zatím předmětem politického sporu. Maláčová připomíná, že ministerstvo práce navrhlo slevu na sociálním pojistném pro rodiče dětí, think-tank IDEA zase přišel s nápadem sníženého pojistného specificky pro matky malých dětí.

Skalková doplňuje firemní pohled, že pro zaměstnance i společnost je těžké, když pracovník vypadne zcela z týmu třeba na pět let: „Z pohledu firmy je pět let hrozně dlouhá doba. Změní se tým, manažer, v oblasti technologií je vývoj rychlý. Pokud se ale podaří vytvořit částečný úvazek už v roce dvou věku dítěte, plný návrat je pak mnohem snazší.“

Maláčová doplňuje, že velkým úkolem pro příští vládu je prosadit praxi sdíleného místa, která třeba funguje už i na Slovensku: „Dopoledne místo zastává matka malého dítěte, odpoledne senior důchodového věku, který ještě nechce do penze.“

Experti se shodli, že přestože se možnosti rodin, jak pečovat o děti či naopak seniory, rozšiřují, stále nejsou takové, jaké by měly být. Skalková upozornila, že samotné firmy mohou jít příkladem, ale musí se změnit i celospolečenský kontext a pomoci musí chytrou politikou stát.

