

Projekt na podporu aktivní politiky zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji

Bc. Martina Rosíková

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Martina Rosíková**
Osobní číslo: **M180131**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Projekt na podporu aktivní politiky zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se aktivní politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů.
- Proveďte komparaci přístupů k aktivní politice zaměstnanosti u osob pečujících o malé děti v České republice a zahraničí.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji.
- Analyzujte názory a postoje zaměstnavatelů z území Zlínského kraje k problematice zaměstnávání osob pečujících o malé děti.
- Vypracujte projekt na podporu zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji a podrobně jej časově, nákladově a rizikově analyze.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. 1st ed. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- REES, Gary a Paul SMITH. *Strategic human resource management: an international perspective*. 1st ed. London: Sage Publications, 2014, 576 s. ISBN 978-1-4462-5586-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014, 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.
- WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Pavel Grebeníček, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na uplatnitelnost osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji s podporou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem diplomové práce je vytvoření projektu na podporu aktivní politiky zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. V rámci teoretické části diplomové práce jsou vymezeny problematické oblasti rodinné politiky, opatření na podporu rodin, přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob pečujících o malé děti a potenciálně využitelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve srovnání se zahraničím. Praktická část diplomové práce se zabývá analýzou současné zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji, kvantitativním a kvalitativním výzkumem, souhrny závěrů z analyzovaných dat a návrh projektu na podporu aktivní politiky zaměstnanosti osob pečujících o malé děti.

Klíčová slova:

Rodinná politika, aktivní politika zaměstnanosti, úřady práce, trh práce, Zlínský kraj.

ABSTRACT

The diploma thesis is focused on the employability of people taking care of children in the Zlin region with the support of tools of active labour policy. The purpose of the diploma thesis is to create a project to support the active labor policy for people taking care of children in the Zlin region. The theoretical part of the diploma thesis defines the problematic areas of family policy, measures to support families, employers' approach to employing people taking care of children and potentially usable tools of active employment policy in comparison with abroad. The practical part of the diploma thesis deals with the analysis of the current employment of people caring of children in the Zlin region, quantitative and qualitative research, drawing conclusions from analyzed data and a project proposal to support an active labour policy of people taking care of children.

Keywords:

Family Policy, Active Labour Policy, Labour Offices, Labour Market, Zlin Region.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
1.1 PRIMÁRNÍ VÝZKUM	11
1.1.1 Smíšený výzkum	12
1.2 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM	13
I TEORETICKÁ ČÁST	14
1 RODINNÁ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICE	15
1.1 RODINA A JEJÍ FUNKCE VE SPOLEČNOSTI	15
1.2 VYMEZENÍ RODINNÉ POLITIKY	16
1.3 CÍLE A ZÁSADY RODINNÉ POLITIKY	19
1.4 CHARAKTERISTIKA SKUPINY OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI	20
1.5 ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A RODINNÝM ŽIVOTEM	22
1.6 OPATŘENÍ NA PODPORU RODIN	23
1.6.1 Právní rámec podporující rodiče v zaměstnání	24
1.6.2 System přídavků a dávek	25
1.6.2.1 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	25
1.6.2.2 Peněžité pomoc v mateřství	26
1.6.2.3 Rodičovský příspěvek	26
1.6.2.4 Porodné	27
1.6.2.5 Otcovská	27
1.6.2.6 Přídavek na dítě	27
1.6.2.7 Příspěvek na bydlení	27
1.6.3 Daňová podpora	27
1.6.3.1 Sleva na dani - dítě	28
1.6.3.2 Sleva na dani – manžel/manželka	28
1.6.3.3 Sleva na dani – školka a školkovné	28
2 PŘÍSTUP ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI	29
2.1 ZAJIŠTĚNÍ PĚČE O DÍTĚ	29
2.2 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY	31
2.2.1 Pružná pracovní doba	31
2.2.2 Zkrácené pracovní úvazky	32
2.2.3 Sdílené pracovní místo	32
2.2.4 Stlačený pracovní týden	33
2.2.5 Práce z domova	33
2.2.6 Volno pro rodinné účely/ošetřování nemocného dítěte	33
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	34
3.1 VYMEZENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	34
3.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	36
3.2.1 Rekvalifikace.....	38

3.2.2	Investiční pobídky	38
3.2.3	Veřejně prospěšné práce	39
3.2.4	Společensky účelná pracovní místa	39
3.2.5	Překlenovací příspěvek	40
3.2.6	Příspěvek na zapracování	40
3.2.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	41
3.2.8	Poradenství	41
3.2.9	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	42
3.3	FINANCOVÁNÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	43
4	KOMPARACE PŘÍSTUPŮ K AKTIVNÍ POLITICE ZAMĚSTNANOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI ČESKÉ REPUBLIKY SE ZAHRANIČÍM.....	47
4.1	ČESKÁ REPUBLIKA	47
4.2	ZAHRANIČÍ.....	48
II	PRAKTICKÁ ČÁST	53
5	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	54
6	ANALÝZA SOUČASNÉ ZAMĚSTNANOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	55
6.1	TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	55
6.2	ZAMĚSTNANOST OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	58
6.3	VYUŽITÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI OSOBAMI PEČUJÍCÍMI O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	59
6.3.1	Financování aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji.....	61
6.4	SHRNUTÍ POZNATKŮ ANALÝZY SOUČASNÉ ZAMĚSTNANOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	63
7	ANALÝZA AKTIVIT V OBLASTI PODPORY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	65
7.1	PROJEKTY REALIZOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE	65
7.1.1	Národní individuální projekty	65
7.1.2	Regionální individuální projekty.....	66
7.2	PROJEKTY REALIZOVANÉ JINÝMI SUBJEKTY	67
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	69
8.1	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNAVATELI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	69
8.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI OSOBAMI PEČUJÍCÍMI O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	73
9	ROZHOVOR S PERSONALISTKOU O PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI	79
10	SHRNUTÍ POZNATKŮ ANALYTICKÉ ČÁSTI.....	82
11	PROJEKT „ŠTĚSTÍ PŘEJE PŘIPRAVENÝM RODIČŮM VE ZLÍNSKÉM KRAJI“	85

11.1	CÍLE PROJEKTU.....	85
11.2	CÍLOVÁ SKUPINA.....	86
11.3	POPIS PROJEKTU	86
11.4	KLÍČOVÉ AKTIVITY A INDIKÁTORY	87
11.4.1	Klíčová aktivita 1 - Oslovení a komunikace s osobami pečujícími o malé děti	87
11.4.2	Klíčová aktivita 2 - Kulaté stoly se zaměstnavateli	88
11.4.3	Klíčová aktivita 3 - Pracovní psychodiagnostika.....	89
11.4.4	Klíčová aktivita 4 - Kariérní poradenství.....	89
11.4.5	Klíčová aktivita 5 - Motivační aktivity	90
11.4.6	Klíčová aktivita 6 - Zvýšení profesní kvalifikace	92
11.4.7	Klíčová aktivita 7 - Pracovní praxe a mentoring	92
11.5	REALIZAČNÍ TÝM	93
11.6	INDIKÁTORY.....	95
12	ČASOVÁ ANALÝZA PROJEKTU.....	96
13	NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU	101
14	RIZIKOVÁ ANALÝZA PROJEKTU.....	105
	ZÁVĚR	107
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	109
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	120
	SEZNAM OBRÁZKŮ	121
	SEZNAM TABULEK.....	122
	SEZNAM PŘÍLOH.....	124

ÚVOD

Tématu podpory osob pečujících o malé děti jsem se rozhodla věnovat svou diplomovou práci z toho důvodu, že se na trhu práce setkávají s přímou i nepřímou formou diskriminace dennodenně. Otázka rodičovství ovlivňuje profesní dráhu každého rodiče, největší dopad pak má nejčastěji na ženy. Ženy na zajištění péče o dítě věnují ve většině případů více svého času na úkor profesního a pracovního rozvoje než muži.

Problematika nastavení rovnováhy rodinného a pracovního života není v České republice ani v celé Evropě novým tématem. Jednotlivé země zavádí s podporou Evropské unie nespočet opatření právě na tento typ podpory rodin s malými dětmi. Na podporu těchto opatření vzniklo také mnoho metodik, příruček a směrnic, bohužel jsou často v této podobě jen sepsány a do vykonávané praxe se promítají opravdu v malé míře. Jejich kvalita také mnohdy pokulhává za reálně potřebným rámcem spolupráce s rodiči pečujícími o malé děti, a to jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů. Mylně bývá tato oblast připisována pouze ženám, jelikož i muži často čelí kolektivem tolerované diskriminaci v otázce zapojení se do péče o své malé děti. Role žen a mužů v otázce rodičovství se ve společnosti neustále mění a jsou výrazně podmíněny společností i kulturou. Rozdělení jednotlivých rolí je však v naší kultuře založené na dohodě partnerů. Podpora osob pečujících o malé děti vychází ze sladění rodinného a pracovního života a taky genderově rovného rozdělení příležitostí mužů a žen bez stereotypního přiřazení rolí jak v soukromém, tak v pracovním životě.

Iniciátory a aktéry opatření na podporu této cílové skupiny jsou zaměstnavatelé a stát. Tyto dva aktéry na trhu práce spojují právě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, skrze které spolu mohou při řešení dané problematiky efektivně spolupracovat. Efektivně však mohou fungovat pouze takové projekty a aktivity, na kterých se podílí co nejvíce aktérů trhu práce.

Jak zaměstnavatelé, tak stát se snaží na potřeby svých zaměstnanců, občanů, a především rodičů co nejpohotověji reagovat a vycházet jim vstříc při sladění jejich rodinného a pracovního života. Zatímco ze strany státu se rodičům dostává poněkud větší solidarity než od jejich zaměstnavatelů, je stát shledáván ve svém jednání a konání kvůli zdlouhavosti schvalovacích procesů a byrokratické zátěži ve značné míře zkostnatělý. „Nový vítr do plachet“ v oblasti podpory ohrožených skupin na trhu práce po vstupu do Evropské unie přinesla možnost částečného financování jednotlivých projektů nahrazujících či doplňujících dosavadní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti skrze Evropský sociální fond v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Oproti tomu ze strany zaměstnavatelů se rodičům dostává hbitější pomoci, která je bohužel často limitována jejich finanční nebo například personální základnou. Poskytují však rodičům pomoc „v první linii“ skrze plánování jejich pracovní doby, směn nebo výše úvazku. Projektového „boomu“ však nevyužil pouze stát skrze své úřady práce, ale i zaměstnavatelé, kteří začali usilovně pracovat na svých personálních procesech a komunikaci se svými zaměstnanci.

Cílem diplomové práce je vytvoření projektu podporujícího prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanost cílové skupiny osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji.

Teoretická část diplomové práce je věnována oblasti rodinné politiky, jednotlivým opatřením na podporu rodin a také přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání osob pečujících o malé děti a opatřením na podporu svých zaměstnanců - rodičů. V teoretické části jsou zároveň zobrazeny pohledy jednotlivých autorů na jednotlivé části řešené problematiky. Dále je podrobně rozebrána oblast politiky zaměstnanosti se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti, její nástroje a srovnání se zahraničím.

Praktická část diplomové práce se dělí na analýzu trhu práce Zlínského kraje se zaměřením na zaměstnanost osob pečujících o malé děti, analýzu aktivit a projektů realizovaných ve Zlínském kraji na podporu osob pečujících o malé děti, dotazníkové šetření, rozhovor, návrh projektu na podporu aktivní politiky zaměstnanosti osob pečujících o malé děti a na časovou, nákladovou a rizikovou analýzu projektu.

Výstupem diplomové práce je návrh regionálního individuálního projektu zajišťujícího hladký návrat osob pečujících o malé děti na trh práce po skončení rodičovské dovolené a podporu sladění rodinného a pracovního života osob pečujících o malé děti již pracujících. Realizací tohoto projektu je možné zvýšit zaměstnanost osob pečujících o malé děti (nejčastěji žen) a je potenciálně přínosná pro trh práce Zlínského kraje jako celku.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem diplomové práce je vytvoření projektu podporujícího prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílovou skupinu osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji.

V rámci teoretické části diplomové práce bude dílčím cílem provedení systematické literární rešerše na téma rodinné politiky v České republice spolu s opatřeními na podporu rodin, dále na téma přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání osob pečujících o malé děti, politiky zaměstnanosti a přístupu k ní v zahraničí. Při zpracovávání literární rešerše je věnována zvýšená pozornost eliminaci vlastního subjektivního názoru na danou problematiku.

V rámci praktické části diplomové práce a popsání aktuálního vývoje dané problematiky ve Zlínském kraji je pracováno s primárními a sekundárními daty. Pro naplnění hlavního cíle bylo využito metod v rámci realizovaného primárního výzkumu, a to jak ve formě kvantitativní, tak ve formě kvalitativní. Primární výzkum se v této diplomové práci opírá o sběr dat metodou dotazování. Kvantitativní část výzkumu se skládá ze dvou dotazníkových šetření uskutečněných ve Zlínském kraji, a to z dotazníku určeného pro cílovou skupinu osob pečujících o malé děti a dotazníku určeného pro zaměstnavatele. Kvalitativní část výzkumu zde reprezentuje polostrukturovaný rozhovor uskutečněný s Kateřinou Suchou, HR specialistou na komunikaci a firemní vztahy pro dokreslení aktuální situace v oblasti nábory a práce s cílovou skupinou osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. Vedlejšími cíli, jejichž dosažení umožnilo naplnění hlavního cíle, je analyzování:

- trhu práce ve Zlínském kraji,
- zaměstnanosti cílové skupiny ve Zlínském kraji,
- využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílovou skupinou ve Zlínském kraji a
- aktivit v oblasti podpory zaměstnávání cílové skupiny ve Zlínském kraji.

Pro naplnění vedlejších cílů bylo využito metod sekundárního výzkumu s důrazem na aktuálnost zvolených dat. Výstupem jednotlivých analýz jsou souhrnné přehledy závěrů vyplývajících z analyzovaných dat.

1.1 Primární výzkum

Primární výzkum je vhodné využít v situaci, kdy je žádoucím výsledkem získání specifických a přesných informací se zaručenou spolehlivostí získaných dat. Výhodou primárního výzkumu je aktuálnost dat nebo identifikace dosud neznámých specifických problémových

oblastí. Naopak jeho nevýhodou je časová, případně i finanční náročnost získávání dat. Následné třídění získaných dat je také výrazně obtížnější než u výzkumu sekundárního. (Kozel a kol., 2006, s. 78)

1.1.1 Smíšený výzkum

V rámci primárního výzkumu je v praktické části diplomové práce využito smíšeného výzkumu, který představuje jak kvalitativní výzkum, tak kvantitativní výzkum. Podstatou smíšeného výzkumu je právě kombinace jednotlivých přístupů, díky které se výrazně omezí nebo dokonce zcela eliminují slabá místa jednotlivých přístupů a metod. Spolu se smíšeným výzkumem byl identifikován i požadavek na tzv. triangulaci, což představuje průnik závěrů kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Data jsou shromažďována současně a jejich interpretace probíhá celkovým shrnutím výsledků. Soubor dat v rámci smíšeného výzkumu představuje malý soubor kvalitativní povahy a významně větší soubor kvantitativní povahy. (Eger a Egerová, 2014, s. 32)

Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum vychází z předpokladu, že chování a názory jednotlivců jsou do jisté míry měřitelné a lze je předpovídat. Kvantitativní výzkum je dále postaven na náhodném výběru, strukturovaném sběru dat prostřednictvím dotazníků nebo pozorování. Stále častěji také sběr dat probíhá prostřednictvím informačních či komunikačních technologií. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu jsou ověřovány vztahy mezi jednotlivými proměnnými. Z hlediska validity dat je třeba u kvantitativního výzkumu pamatovat na skutečnost, že jsou skrze něj identifikovány indikátory zkoumaných jevů v daném prostředí a čase, nikoliv jevy jako celek. V jiném čase, místě, legislativních podmínkách či kultuře budou data nevalidní. (Eger a Egerová, 2014, s. 50-55)

V rámci kvantitativního výzkumu lze využít metodu dotazování skrze **dotazník**. Tento způsob sběru dat probíhá písemně nebo elektronicky a má tři základní podoby, a to volný dotazník (volné rozepsání o tématu), polo standardizovaný dotazník (soubor témat a otázek) a plnou standardizaci (dané otázky ve stanoveném pořadí). (Reichel, 2009, s. 118-119) Dotazník může mít otevřené, polouzavřené, uzavřené, dichotomické (výběr ze 2 možností), polytomické (výběr více možností) a škálové. Dále se otázky dělí dle jejich funkce na otázky meritorní, kontrolní, filtrační, nepřímé a kontaktní. Dotazník může skrze své jednotlivé otázky zjišťovat od jeho

respondentů fakta, znalosti a jejich dovednosti nebo jejich názory a postoje. (Eger a Egerová, 2014, s. 92-108)

Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum představuje nenumerický průzkum a vyjádření reality zkoumané problematiky. Není založen na měřitelnosti výstupů, ale na vytváření obrazu dané problematiky v co nejkomplexnější podobě. Výpovědi jsou v rámci tohoto typu výzkumu jedinečné a nekvantifikovatelné. (Reichel, 2009, s. 40-41) Uplatnění nachází především u témat, která jsou nová, případně nejsou v odborné literatuře dostatečně popsána. (Eger a Egerová, 2014, s. 60)

V rámci kvalitativního výzkumu lze využít metodu dotazování skrze interview neboli **rozhovor**. Tento způsob sběru dat může probíhat osobně, telefonicky nebo například skrze videohovor na Skype či jinému k tomu určenému programu. (Eger a Egerová, 2014, s. 114) Rozhovory realizované v rámci kvalitativního výzkumu se liší mírou strukturovanosti, což představuje míru řízení rozhovoru. Rozhovor může být volný (přirozený vývoj rozhovoru), narativní (volné vyprávění o tématu), polostrukturovaný (částečně řízený v rámci daných oblastí) a strukturovaný (pevně stanovené otázky). (Reichel, 2009, s. 110-112)

1.2 Sekundární výzkum

Sekundární výzkum spočívá v získání a práci se sekundárními daty, což znamená, že sběr dat a zpracování vykonal někdo jiný (výzkumník či organizace), kdo se danou problematikou zabývá. K dispozici je široké spektrum analyzovaných dat, s různou úrovní detailnosti a se zaměřením na rozličné části problematiky. Pozitivem sekundárního výzkumu je jeho časová a finanční nenáročnost a jednoduchá dostupnost. Negativy sekundárního výzkumu může být zastaralost dat, jejich zkreslenost dle účelu sběru dat nebo jejich interpretace nebo jejich nejednoznačnost. (Kozel a kol., 2006, s. 258)

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINNÁ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICE

Dle Potůčka, M. 2004 v (Smutek, 2015, s. 32-34) jsou postkomunistické státy, mezi které se řadí Česká republika, Polsko, Maďarsko, Slovensko nebo Slovinsko, natolik odlišné od států západní Evropy a zároveň natolik různorodé, že se v nich pravděpodobně budou profilovat úplně nové modely sociálních politiky. Nedílnou součástí sociální politiky jsou pak jednotlivá opatření rodinné politiky na podporu rodin. (Krebs, 2010, s. 374) Dle Nečadové (2010, s. 12) jsou oblasti práce a sociálního zabezpečení natolik propojené, že mezi oblastí sociální politiky náleží i otázka řízení a regulace trhu práce a řízení rozvoje lidských zdrojů a s ní spojená makroekonomická politika nebo i aktivní politika zaměstnanosti. Otázka aktivní politiky zaměstnanosti se dotýká i rodin, respektive osob pečujících o malé děti, jelikož skrze své nástroje pomáhá získat zaměstnání osobám, které jsou kvůli svým individuálním potřebám a charakteristikám obtížně umístitelné na trhu práce. (MPSV, 2017, s. 38)

Přestože k sobě Česká republika a Slovensko mají mezi postkomunistickými zeměmi vzhledem ke společné části historie blíže než ostatní, je dle Mitchell, E. 2010 v (Smutek, 2015, s. 35-36) podoba podpory rodin v obou zemích značně odlišná, především pak na poli finanční podpory. Oblasti rodiny je věnováno široké spektrum právních předpisů, které upravují jednotlivé aspekty jejich práv a povinností. Je například součástí občanského zákoníku ve formě rodinného práva, v zákoníku práce ve formě práv a povinností zaměstnanců v souvislosti s rodičovstvím nebo jej nalzáme v sociálním zákonodárství. (Mlčoch, 2014, s. 22)

1.1 Rodina a její funkce ve společnosti

Nejtradičnější definice rodinu popisuje jako základní buňku, jednotku či přirozenou skupinu společnosti. Původní význam slova rodina byl používán pro pojmenování skupiny lidí žijících pod jednou střechou, která dodržovala pravidla daná jednou autoritou a která společným úsilím hospodařila. (Gabura, 2012, s. 25) Česká legislativa v zákoně č. 89/2012 Sb. § 655 říká, že založení rodiny a řádná výchova dětí je hlavním účelem vzniku manželství.

Dle Geista, B. 1992 v (Gabura, 2012, s. 26) je však manželství zakořeněno v rodině, nikoliv rodina v manželství. Ucelenou definici nabízí Dunovský a kol., 1999 v (Gabura, 2012, s. 27), když rodinu popisuje jako malou primární společenskou skupinu, která je založená na svazku muže a ženy, na pokrevním či tomu substituujícím vztahu rodičů a dětí, na žití ve společné domácnosti, ve které má každý člen rodiny svou roli plynoucí ze spolužití a na souhrnu funkcí rodiny, které existenci tohoto společenství podmiňují.

Rodina ve vztahu k státu představuje základní sociální jednotku, která je nejen u nás, ale i ve světě, podporována státem skrze opatření rodinné a sociální politiky státu. Tato opatření na podporu rodin mají nejčastěji podobu právní, ekonomickou nebo sociální. Novodobá rodinná politika vymezuje rodinu jako soubor společně žijících manželů či partnerů spolu s dítětem či dětmi těchto partnerů či jednoho z partnerů. V případě, že v domácnosti žijí i další osoby, využívá se označení rodinná domácnost. Rodina plní 4 základní funkce, a to:

- biologickou,
- ekonomickou,
- výchovnou a
- sociální.

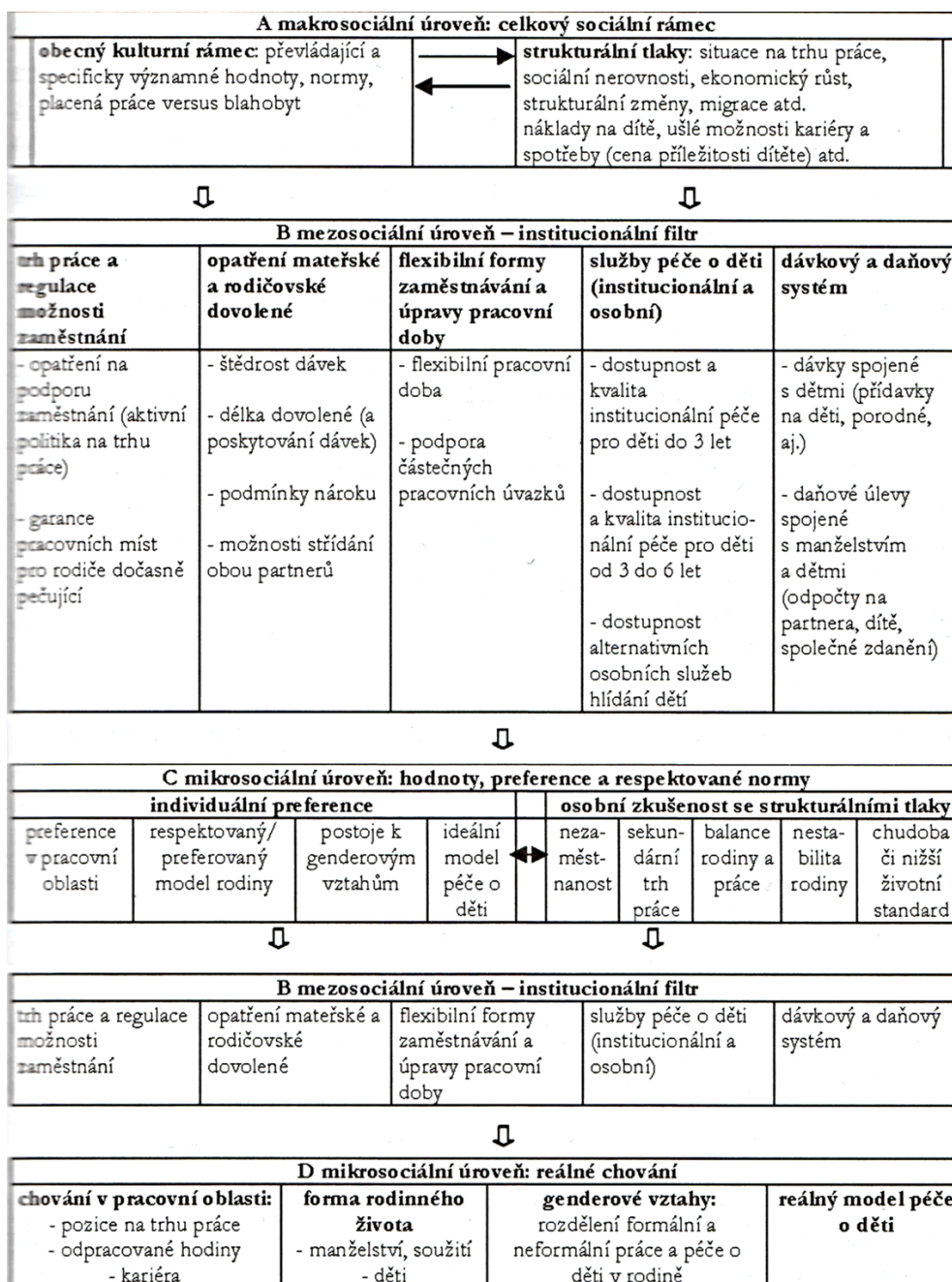
Rodina pro dítě představuje první vzor společnosti, se kterým se setká a který formuje jeho vnímání sebe sama i ostatních skupin lidí a určuje schopnost vytvářet další vztahy. Rodina také zrcadlí civilizační, kulturní a mravní úroveň společnosti jako celku. Zároveň se v posledních letech projevuje trend rodin stojících na základu partnerského vztahu, nikoliv manželství. (Krebs, 2010, s. 374-376)

1.2 Vymezení rodinné politiky

Rodinná politika je součástí sociální politiky státu. Jejím prostřednictvím se stát snaží o zlepšení socioekonomické situace rodin zapříčiněné vnějšími objektivními faktory nebo vnitřními rodinnými podmínkami. (Gabura, 2012, s. 292) Dle Filadelfiové, J. 2006 v (Gabura, 2012) lze rodinnou politiku chápat jako soubor koordinovaných a koherentních politik s jasně vymezenými cíli, kterých je dosahováno prostřednictvím různorodých opatření a nástrojů za účelem všeobecné podpory rodin.

Při vymezení rodinné politiky je dle Sirovátky (2006, s. 88-89) důležité zkoumat působení veřejných politik ovlivňujících rodinnou politiku na rodinné chování. Rodinné chování domácností stejně jako samotná veřejná politika vychází ze společné kultury. Rodinné chování je v konečném důsledku ovlivňováno působením veřejné politiky, makrosociálních faktorů, mikrosociálních faktorů, kulturních faktorů a strukturálních faktorů. Působení veřejné politiky ovlivňuje oblast rodinného chování a rodinné politiky převážně dvěma způsoby, a to při tvorbě realistických podmínek pro život rodin a rámce pro jejich rozhodování a při ovlivňování uskutečnění individuálních plánů jednotlivých členů rodin. V prvním případě se jedná

o vytvoření realistických podmínek pro život rodin skrze omezení či filtrování vlivů makrosociální úrovně, což v konečném důsledku ovlivňuje právě rozhodování rodin.



Obr. 1 Model působení veřejných rodinných politik na rodinné chování (Zdroj: Sirovátko, 2006, s. 89)

Ve druhém případě je hovořeno o ovlivňování realizace individuálních záměrů členů rodin, a to jak ve formě podporování, tak ve formě blokování těchto snah. V tomto případě se může jednat o záměry reprodukčního charakteru nebo preferencích ve volbě zaměstnání. Všechny dopady veřejné politiky na sebe vzájemně působí a reagují spolu viz Obr.1 výše. Mohou tedy

ovlivňovat jak pracovní chování jedince nebo rodinné chování, tak dělbu práce v domácnosti nebo přístup k výchově dětí. Na základě tohoto modelu lze tedy konstatovat, že má rodinná politika vliv na tvorbu životních šancí a strategií jednotlivých členů rodin. Rodinná politika je však i dnes označována jako pojem nejednoznačně definovatelný, a to z toho důvodu, že v jedné zemi může představovat soubor konkrétních opatření, v další hlavní myšlenku tvorby jednotlivých politik a v jiné nemusí jako pojem existovat vůbec. Na akademickém poli se však výzkumy shodují na 3 základních aktuálních tématech, které jsou jejich předmětem, a to porodnost, blaho dětí a genderová rovnost. (Sirovátka, 2006, s. 114)

Opatření na podporu zaměstnávání žen však ukazují být stále přínosnější, a to z toho důvodu, že pomáhají stabilizovat makroekonomické tlaky směřující k řešení problematiky ústupu osob v postproduktivní věkové kohortě z pracovního trhu. Větší zapojení žen do pracovního trhu má i své mikroekonomické přínosy, a to vznik modelu domácnosti se dvěma příjmy a ústup modelu muže jakožto živitele. Vznik tohoto modelu pozitivně působí na snižování rizika chudoby a sociální či materiální deprivace obyvatel jednotlivých států. Přestože jsou české ženy spoluživitelkami již více než 3 generace (v západních zemích začaly ženy na trh práce pronikat přibližně až v 70. letech) a význam kariéry u nich nabývá na důležitosti, stále jsou považovány za hlavní osoby zajišťující péči o děti. V žádné jiné zemi však nepředstavuje při ženy dítě do 6 let věku takovou bariéru na trhu práce jako v České republice. (Bartáková, 2009, s. 18-21)

Tvorba rodinné politiky a její implementace je v rukou aktérů rodinné politiky. Pro další rozvoj rodinné politiky a identifikaci problémových oblastí je důležité zapojit aktéry z jednotlivých úrovní, kterými jsou státní správa a její orgány (ústřední, regionální, místní úroveň), samospráva (regionální a místní úroveň), neziskový sektor (občanské sdružení, odbory, nestátní neziskové organizace), komerční sektor (zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb komerčního charakteru), akademické pole (vědecká a výzkumná základna), vzdělávací instituce, masmédiá a občané a jejich rodiny. Samotná existence aktéru rodinné politiky však nestačí, důležitá je jejich neustálá kooperace. V České republice je však zapojení a spolupráce aktérů na poměrně nízké úrovni, a to i přestože neustále roste počet projektů či jiných aktivit, které při kooperaci aktérů svou realizací efektivně plní účel své realizace. (MPSV, 2008)

Strategie jednotlivých aktérů mohou mít zároveň úplně odlišnou povahu. U občanů a jejich rodin se může jednat o zajištění péče o malé děti zřízeným zařízením péče o děti, plánování rodičovství, dělby práce mezi členy rodiny nebo využití flexibilních forem práce.

Zaměstnavatelé v dané problematice projevují snahu ve zvýšení podílu žen na pracovištích, komunikaci se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD, začlenění přátelského postoje vůči rodinnému životu do firemní kultury, vyčlenění speciální oblasti na oddělení personalistiky, finanční příspěvky na rodinné aktivity nebo zajištění péče o děti, tvorba vůči rodině přátelského pracovního klimatu nebo úprava výrobních procesů za účelem umožnění flexibilních forem práce. Stát jako aktér pak plošně uplatňuje principy rodinné politiky a rodičům poskytuje podporu legislativní, daňovou ve formě slev na dani anebo finanční ve formě příspěvků a dávek. Do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vstupuje stát v kooperaci s neziskovým sektorem podporou tzv. „family friendly“ politik. Stát zároveň rozvíjí zdravotnictví, školství nebo částečně ovlivňuje zapojení žen na trhu práce, což rodiny s dětmi také významně ovlivňuje a dosahování cílů rodinné politiky jako celek podporuje. (Sirovátka, 2006, s. 45)

1.3 Cíle a zásady rodinné politiky

Rodinná politika každé země má stanoveny cíle, kterých chce skrze své nástroje dosahovat. Nástroje rodinné politiky se rozumí opatření na podporu rodin přímého a nepřímého charakteru. Opatření přímá tvoří systém dávek státní sociální podpory a opatření nepřímá oproti tomu představují daňovou podporu. (Krebs, 2010, s. 384-388) Cíle rodinné politiky dle Krebse (2010, s. 378) mají vést především ke snižování nákladů rodin souvisejících s péčí o jejich děti. Mezi cíle rodinné politiky patří:

- zvláštní podpora manželství,
- zkvalitňování životních podmínek pro rozvoj dětí,
- sladění pracovního a rodinného života (Krebs, 2010, 378),
- vyšší porodnost a sňatečnost a
- posílení autonomie rodiny (MPSV, 2017, s. 4).

Dle návaznosti cílů rodinné politiky na její jednotlivé nástroje se systémy rodinné politiky dělí na liberální, sociálně tržní a univerzalistické. Pod liberálním systémem rodinné politiky si lze představit rodiny a jejich členy zodpovídající za vlastní rozhodnutí a finanční podporu státu pouze pro rodiny s velmi nízkými příjmy. V tomto systému mají velký prostor nestátní organizace. Sociálně tržní systém rodinné politiky podporuje rozsáhlejší spektrum rodin, a to na základě testování jejich příjmů a následném poskytování státní podpory, která se již nemusí pohybovat na hranici životního minima. I v tomto systému rodinné politiky mají nestátní organizace velký prostor pro podporu rodin. Poslední univerzalistický systém

rodinném politiky svou povahou téměř neumožňuje podporu rodin nestátními organizacemi. (Krebs, 2010, s. 378-379)

1.4 Charakteristika skupiny osob pečujících o malé děti

Cílová skupina osob pečující o malé děti představuje osoby pečující o děti do 15 let věku a je jednou z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Typické pro tuto skupinu je omezená flexibilita a omezení při výběru zaměstnání, například neslučitelnost péče o dítě a vícesměnného provozu, dojezdová vzdálenost do zaměstnání (dopravní a časové zatížení) a nízká mzda při práci v rámci zkrácených úvazků (nedostatečný příjem pro pokrytí nákladů). (Úřad práce ČR, 2020, s. 20)

Zákon č. 435/2004 Sb. §33 odst. 1 říká, že uchazečům o zaměstnání pečujícím o dítě a dalším znevýhodněným skupinám, je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Uchazeč s touto charakteristikou může ÚP požádat o vypracování tzv. individuálního akčního plánu, který stanovuje harmonogram plnění jednotlivých opatření za účelem zvýšení uplatnitelnosti daného uchazeče na trhu práce. Dále ÚP přednostně řadí do nástrojů APZ právě rodiče vracející se z MD/RD. Dle Bartákové (2009, s. 22) představuje opuštění trhu práce z důvodu péče o malé děti nepřímé náklady na založení rodiny, kterými jsou ušlé příjmy, ztráta své autonomie, finanční závislost na svém partnerovi, sociální izolovanost, ztráta sebevědomí, a pokles dovedností a profesní kvalifikace. Součástí CS jsou z velké části ženy pečující o malé děti nacházející se v obtížné pozici při vyjednávání přívnětivých pracovních podmínek. Typickým příkladem je rodina s nízkými příjmy, kde žena řeší otázku zajištění péče o dítě nebo případ ženy – samoživitelky. Riziko nezaměstnanosti se zvyšuje s každým přechodem z pracovního trhu do stavu ekonomické neaktivity a zpět, čímž se rozumí právě opuštění trhu práce z důvodu mateřství. Neobvyklým jevem není ani kumulace znevýhodnění na trhu práce jako například ekonomická neaktivita u důvodu mateřství s nižší úrovní vzdělání. (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 149)

Mezi rizikové skupiny osob na trhu práce řadí i Kuchař (2007, s. 143-144) ženy s kumulací hendikepu v podobě nízké profesní kvalifikace v kombinaci se zajištěním péče o děti a povinnostmi s tím spjatými. Nejkritičtější obdobjí pak pro ženy je desetiletí, ve kterém plně či částečně opouští pracovní trh za účelem plnit své mateřské a posléze výchovné rodičovské povinnosti. V tomto desetiletí žen se pak nezaměstnanost na trhu práce projevuje u všech žen bez ohledu na jejich dosažené vzdělání. Dle Křížkové, Dudové, Haškové, Maříkové

a Uhde (2008, s. 18) má rodičovství negativní vliv na uplatnitelnost na trhu práce právě především na ženy. Narození dítěte je pro ženy jakožto převážné části sledované CS znevýhodněním na trhu práce. Spolu s neutuchající nejistotou v otázce návratu ženy na trh práce, stále nalézáme oprávněné obavy v genderové nerovnosti ve výši mezd za stejnou vykonanou práci. V rámci členských zemí EU je Česká republika na 3. nejhorší příčce s rozdíly ve mzdách mezi pohlavími o 20,1 %. (rovnaodmena.cz, ©2018-2019) Mezi odůvodněné situace, kdy jsou ženy ohodnoceny nižší průměrnou hodinovou mzdou, jsou dle Palíškové (2014, s. 89) například práce méně přesčas, využívání flexibilních forem práce, práce ve veřejném mzdově podhodnoceném sektoru, vykonávání hůře placených profesí a nízké zapojení v top managementu. Na trhu práce dle Reese, G. a Smitha, P. (2014, s. 314) lze sledovat snahy o snižování rozdílů mezi odměnami žen a mužů, rovnost v odměňování však nenastane, dokud budou existovat rozdíly v kariérních zkušenostech obou pohlaví. Dosavadní koncepty nezohledňují rozdíly v chronologii kariér žen a mužů, respektive nezohledňují skutečnost, že ženy jsou zejména kvůli porodu a následné rekonvalescenci nuceny trh práce dočasně opustit, a především na výše postavených pracovních pozicích tak musí volit mezi rodinou a kariérou.

Zaměstnanost žen v zemích EU se v posledním desetiletí postupně zvyšovala, stále však převažuje jejich zařazení do nižších sektorů trhu práce s nižším mzdovým ohodnocením, a to i přestože 60 % absolventů vyšších úrovní vzdělávání jsou ženy. (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková a Uhde, 2008, s. 14-16)

CS komplikuje zapojení do pracovního trhu stát a zaměstnavatelé. Z pozice státu je stále zavedena oproti jiným členským zemím EU nepřiměřeně dlouhá rodičovská dovolená, v jejímž průběhu pečující osoby (nejčastěji ženy) ztrácejí kontakt s pracovním trhem a zastarává jim jejich profesní kvalifikace. Zároveň se stát připravuje o daně, které by matky v případě dřívějšího opětovného zapojení na trhu práce odváděly. Zaměstnavatelé ženy na trhu práce diskriminují nejen z důvodu skutečného mateřství, ale i z důvodu potenciálního mateřství. V praxi dochází k diskriminaci žen i mužů už při náboru žen ve chvíli, kdy se zaměstnavatel táže na otázku nynějšího či budoucího rodičovství či zajištění péče o dítě. Z průzkumu realizovaného autorkami vyplývá, že více než ¼ respondentek uváděla, že pocítovala tlak ze strany zaměstnavatele, aby v nejbližším časovém horizontu neplánovala stát se rodičem. (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková a Uhde, 2008, s. 94-102)

Dle OPZ 2014-2020 (2019, s. 47) patří úzce propojené cílové skupiny rodiče s malými dětmi a ženy ohrožené na trhu práce mezi hlavní cílové skupiny jednotlivců. OPZ 2014-2020 dále tuto CS specifikuje jako osoby pečující o malé děti či osobu blízkou, rodiče samoživitele, rodiny s dětmi ohrožené chudobou a rodiče s dětmi do 15 let věku se sociálním a zdravotním znevýhodněním.

1.5 Rovnováha mezi pracovním a rodinným životem

Rovnováha mezi pracovním a rodinným životem a způsoby jejich sladování jsou poměrně palčivým tématem, a to z toho důvodu, že na sebe v posledních desetiletích začaly působit strukturální změny a změny v hodnotách společnosti, které se neustále vyvíjejí a bez přestání spolu interagují. Ve společnosti můžeme sledovat změny ve vnímání rolí v rodinách a na trhu práce zase změny ve struktuře zaměstnanosti nebo ve vztazích mezi pracovní silou a zaměstnavateli. (Sirovátka, 2006, s. 22)

Problematika udržení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem a s tím spojené neustále existující napětí mezi různorodým životem rodin a flexibilitou na trhu práce se však samozřejmě nedotýká pouze zaměstnankyň, ale i samotných zaměstnavatelů. Nerovnováha mezi osobním, rodinným a pracovním životem je označována jako jedno z nových sociálních rizik na trhu práce. Nástroje pracovního trhu nejsou doposud natolik rozvinuté, aby vynahrazovaly rozsáhlé znevýhodnění na trhu práce způsobené jeho dlouhodobým opuštěním. Nástroje pracovního trhu v České republice se orientují spíše na rychlý návrat na trh práce než na reálné srovnání podmínek na trhu práce v podobě zaměření se na obnovení, podporu a rozvoj lidského kapitálu osob na MD/RD. (Winkler, Klimplová, 2010, str. 29)

Castles, F. G. 2003 v (Sirovátka, T. 2006, s. 126) dále upozorňuje na skutečnost, že odsunutí žen z trhu práce kvůli péči o své potomky nebo jiné rodinné příslušníky je pouze „historickou odchylkou“ a dnes je zapojení do pracovního procesu pomyslnou povinností pro každého občana bez ohledu na pohlaví jedince. Zatímco aktivní zapojení na trhu práce je pomyslnou povinností každého jedince, zajištění péče o rodinu a domov je striktně soukromou záležitostí a většinou je v rukou žen. Většina zemí se dle OECD, 2005 v (Sirovátka, 2006, s. 133) snaží nechat zvolit způsob zajištění péče o rodinu přímo rodiče a nepřipouští skutečnost, že právě veřejná moc působí na jejich rozhodování stejnou a mnohdy i větší měrou. Příkladem podporující tuto tezi může být vliv daňového či dávkového systému. Nastavení těchto systémů může na jedné straně ženy na RD odradit od brzkého návratu na trh práce a jiné je k tomuto

počinu může naopak motivovat. Tato skutečnost je následována snižováním demografického ukazatele plodnosti se současně rostoucími příjmy a rostoucí úrovní ekonomického rozvoje. Tento jev podněcuje rodinnou politiku pátrat po rovnováze mezi pracovním a rodinným životem s důrazem na zajištění péče o děti při návratu rodičů na trh práce. V otázce sladování pracovního a rodinného života jsou nejčastěji skloňovány 3 oblasti, a to zapojení otců do péče o dítě, flexibilní pracovní režimy a zajištění péče o děti.

Snaha o zapojení otců do péče o dítě je viditelná ve více oblastech. Ať už ze strany státu ve formě otcovské nebo čerpání rodičovského příspěvku, tak ze strany zaměstnavatelů v umožnění čerpání RD nebo ve formě firemních benefitů podporujících rodiny zaměstnanců. Zvyšování podílu mužů na rodinných aktivitách a péči o děti nemění jen podobu rodinné politiky, ale i vnímání žen na trhu práce. Pro zaměstnavatele již přestává být klíčovou otázkou při náboru žen jejich zastupitelnost v rodině v oblasti péče o jejich děti, jelikož se dnes stává standardem, že se o péči o své potomky dělí rodiče stejným dílem.

Dalším způsobem, jak je rodičům - zaměstnancům napomáháno při nastavení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem jsou flexibilní pracovní režimy (tzv. flexibilní formy práce). Právo na ně je zakotveno i v zákoně č. 262/2006 Sb. § 241, odst. 2, kde se píše, že pokud je rodič dlouhodobě převážně pečující osobou o dítě do 15 let, je mu zaměstnavatel, pokud to provozní podmínky dovolí, povinen umožnit úpravu pracovní doby. Může se jednat o částečný úvazek nebo pružnou pracovní dobu. (Krebs, 2010, s. 389-392)

Poslední oblastí je zajištění péče o dítě, která má neformální či formální podobu. Neformální podobou se rozumí zajištění péče příbuznými a formální podobou se rozumí zajištění péče, výchovy a vzdělávání zařízeními státními či soukromými zřízenými pro tento účel. Ne každý rodič má však možnost využít neformálního zajištění péče o své dítě. Oproti tomu formální zajištění péče o děti je často v nevyhovující kvalitě nebo na něj rodiny s nižšími příjmy nemusejí dosáhnout. (Sirovátka, 2006, s. 134)

1.6 Opatření na podporu rodin

K podpoře osob pečujících o malé děti při návratu na trh práce při sladování pracovního a rodinného života je krok za krokem vytvářena potřebná legislativa, která jak samotným osobám pečujícím o malé děti, tak zaměstnavatelům pomáhá uchopit nástroje APZ „za správný konec“ a umožňuje jim tak poměrně široké spektrum vzájemných dohod ohledně podoby MD/RD, kontaktu se zaměstnavatelem, udržování svého vlastního prostoru pro rozvoj svých

schopností a dovedností vůči udržování volného času pro rodinu. Specifické podmínky sladování rodinného a pracovního života jsou také velmi často upřesněny a podporovány kolektivními smlouvami uzavřenými mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (mzdové a další pracovní podmínky zaměstnanců). (Winkler, 2010, s. 47) Funkčnost veškerých opatření je založena na celospolečenské shodě ohledně jejich podoby a spolupráce napříč subjekty, a to od spolupráce státu a jeho resortů mezi sebou, tak spolupráce státu, neziskových organizací, zaměstnavatelů a samotných rodin. Deficitem opatření na podporu rodin je i skutečnost, že oproti ostatním státům EU má rodinná politika svou podobu pouze na celostátní úrovni, nikoliv na regionální či municipální. (Krebs, 2010, s. 391)

1.6.1 Právní rámec podporující rodiče v zaměstnání

Zaměstnanci a zaměstnankyně pracující v rámci pracovní smlouvy na dobu určitou mají menší právní ochranu. Nemají například nárok na odstupné a mohou být při problémech na straně zaměstnavatele propuštěni rychleji než zaměstnanci a zaměstnankyně s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. (Kotýnková, 2006, s. 143-145) Již v období těhotenství jakožto první fázi rodičovství je třeba věnovat z pozice zaměstnavatele zvýšenou pozornost ochraně zdraví a bezpečnosti práce těhotné zaměstnankyně. Dále se zaměstnavatelé musí vyvarovat diskriminace, kterou se rozumí i opomíjení, které snižuje pracovní příležitosti zaměstnanců. (Červinka, Hůrka, Leiblová, Muška, Pelech, Přib, Trylč a Ženíšková, 2012, s. 177-178)

Po oznámení těhotenství, a tedy i při plánování odchodu zaměstnankyně na MD musí zaměstnavatel dle charakteru vykonávané profese nebo na základě lékařského posudku svou těhotnou zaměstnankyni převést na jinou práci. (Zákoník práce, § 41, odst. 1) Pokud tedy doposud vykonávaná práce je pro těhotné ženy ohrožující nebo výslovně zakázaná, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou vhodnou práci, při které může dosahovat stejného výdělku. Pokud zaměstnankyně na své pracovní pozici pracovala v noci nebo na vícesměnném provozu a požádá o přeřazení na denní směny, zaměstnavatel jí musí vyjít vstříc. (Zákoník práce, § 239, odst. 1)

MD je upravena a představuje pro zaměstnankyni volno, které začíná 6-8 týdnů před plánovaným termínem porodu a trvá většinou 28 týdnů. (Metodika, 2017, s. 8) Zaměstnankyni se nabízí, pokud je to v jejich časových možnostech, i vykonávání vedlejší činnosti u stávajícího zaměstnavatele. Jedná se o souběžné pracovní poměry, kdy je vedlejší

pracovní poměr s pracovní náplní jiného druhu než u pracovního poměru hlavního, vykonáván právě po pracovní době určené pro výkon hlavního pracovního poměru. (Dandová, 2005, s. 56)

Zaměstnavatelům ze zákona vyplývá vůči osobám vracejícím se z MD/RD s pracovní smlouvou na dobu neurčitou povinnost držet pracovní místo po dobu tří let ženě, která je na MD a RD (i po sobě následujících), a nesmí jí dát výpověď. Musí jí držet místo odpovídající pracovní smlouvě, nemusí se jednat o identickou pracovní pozici. Pokud by se však chtěla žena vrátit do práce ihned po skončení MD, musí jí být držena identická pracovní pozice, kterou před odchodem vykonávala. Pokud se žena rozhodne čerpat čtyřletou RD, záleží pouze na benevolenci zaměstnavatele, zda jí i po čtyřech letech bude držet pracovní místo. Zaměstnanec či zaměstnankyně vracející se z RD má právo požadovat umístění na původní pracovní pozici. Zaměstnanec či zaměstnankyně vracející se z RD může dostat výpověď pro nadbytečnost jen v situaci, kdy bylo během jeho či jejího pobytu na RD zasáhnuto do organizační struktury a její či jeho pracovní pozice přestala existovat. V takovém případě má nárok na odstupné dle zákona. Výjimečný není ani stav, kdy žena v průběhu RD znovu otěhotní. V takovém případě začíná od narození dalšího dítěte nová tříletá doba, po kterou musí zaměstnavatel držet pracovní místo. (portál.POHODA, 2013)

1.6.2 Systém přídavků a dávek

Veškerá podpora ve formě příspěvků a dávek ze strany státu k osobám pečujícím o malé děti putuje z dávek nemocenského pojištění a dávek státní sociální podpory. Každá rodina se může potýkat s jinými sociálními nebo majetkovými poměry, v průběhu let se setká s jinými životními událostmi a ze strany státu potřebuje jinou formu pomoci. Paleta příspěvků a dávek je tedy poměrně pestrá. Popis vlastností jednotlivých příspěvků či dávek, způsobu jejich výpočtu a vzniku nároku na jejich čerpání je podrobněji rozebrán dále v rámci této podkapitoly.

1.6.2.1 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Zaměstnankyně má nárok žádat o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, pokud byla kvůli těhotenství převedena zaměstnavatelem na jinou pracovní pozici a návazně na to jí byl snížen její započitatelný příjem. Nárok na tento příspěvek má pouze osoba pracující v rámci pracovní smlouvy, nikoliv dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. (Zákon o nemocenském pojištění, § 42, odst. 4 a § 43 odst. 1) Nárok na tento příspěvek má těhotná zaměstnankyně do 6. týdne před očekávaným termínem porodu, anebo zaměstnankyně

do 9. měsíce po porodu. Vyplácen je od data převedení na jinou práci do přestupu na peněžitou pomoc v mateřství. (SocialniSystem.cz, 2020)

1.6.2.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Zaměstnankyně na MD má po splnění podmínek a zažádání skrze příslušné formuláře nárok na peněžitou pomoc v mateřství a to, pokud splnila podmínky pro jeho získání v předchozím zaměstnání nebo si dobrovolně platila nemocenské pojištění. Čerpat tuto dávku nemocenského pojištění může i otec dítěte, a to od 7. týdne po porodu dítěte. Pro její získání musí muž splňovat stejné podmínky jako žena, avšak musí navíc se ženou/matkou dítěte uzavřít písemnou smlouvu, ve které se zavazuje o dítě pečovat. Ochranná lhůta však u mužů činí pouze 7 kalendářních dnů po skončení zaměstnání. Na peněžitou pomoc v mateřství má nárok i žena, která nastoupila na MD v ochranné lhůtě po skončení zaměstnání. Ochranná lhůta trvá 180 dní ode dne zániku pojištění (ČSSZ, 2020) V situaci, kdy žena v průběhu RD otěhotní znovu, avšak je stále v ochranné lhůtě, má i v této situaci nárok na peněžitou pomoc v mateřství. (portál.POHODA, 2013) Ochranná lhůta představuje u žen, jejichž nemocenské pojištění zaniklo v době těhotenství, 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, tzn. ukončení pracovního poměru na dobu určitou. (Zákon o nemocenském pojištění, § 15, odst. 2)

1.6.2.3 Rodičovský příspěvek

Jedná se o snahu státu částečně kompenzovat úslou mzdu rodiče za účelem péče o dítě. Nárok na něj má každý čerstvý rodič, který osobně a po celý den pečuje o svou ratolest, a to až do výše 300 000 Kč dle rozvržení doby čerpání příspěvku. (SocialniSystem.cz, 2020) Rodičovský příspěvek lze čerpat ve standardním, zvýšeném, sníženém, zrychleném či prodlouženém režimu. (Metodika, 2017, s. 8) Vymezení rodičovského příspěvku a jeho stanovení nalezneme v zákoně č. 117/1995 Sb. v § 30-31 o státní sociální podpoře. Pokud se zaměstnankyně v průběhu RD rozhodně pracovat žádným způsobem mu/jí to neomezí čerpání rodičovského příspěvku. Má to pouze 2 omezení, a to povinnost zajistit patřičný dohled nad dítětem jinou zletilou osobou (babička či chůva) a splnit limit maximální přítomnosti dětí do 2 let v jeslích nebo mateřské škole, tzn. 92 hodin. Při dodržení těchto podmínek se zaměstnankyni žádným způsobem neomezuje výše výdělku a rodičovský příspěvek není krácen. (Zákon o státní sociální podpoře, § 31, odst. 3)

1.6.2.4 Porodné

Jedná se o jednorázovou dávku závislou na výši příjmu, která slouží k úhradě nákladů spojených s narozením prvního či druhého dítěte. V případě převzetí dítěte do 1 roku do péče, náleží tato dávka nové pečující osobě. Nárok vzniká ve chvíli, kdy příjmy rodiny byly za kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, nižší než násobek (2,7) životního minimum rodiny. Do výpočtu se nezapočítává rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. (SocialniSystem.cz, 2020)

1.6.2.5 Otcovská

Tato dávka náleží otci dítěte na dobu maximálně 7 dnů a odvíjí se od vyměřovacího základu za daný kalendářní den. Představuje 70% redukováný denní vyměřovací základ. Přísluší pouze otci zapsanému v matrice jako otec dítěte. V případě péče o více dětí současně, náleží muži pouze jedna dávka otcovské. (SocialniSystem.cz, 2020)

1.6.2.6 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě představuje jednu ze základních dávek, na kterou vzniká rodině nárok ve chvíli, kdy jsou její příjmy rodiny než násobek (2,7) životního minimum rodiny. Do příjmu se započítává i rodičovský příspěvek. Jsou stanoveny 3 výše v základní a zvýšené míře v závislosti na výši nákladů. (SocialniSystem.cz, 2020)

1.6.2.7 Příspěvek na bydlení

Pokud má rodina zaměstnance nízké příjmy, může získat i příspěvek na bydlení sloužící k úhradě nákladů spojené s bydlením. Jeho výše se určuje dle součinu rozhodného příjmu rodiny a stanoveného koeficientu. Sledovány jsou příjmy všech osob majících v dané domácnosti trvalé pobyty za poslední čtvrtletí. (SocialniSystem.cz, 2020)

1.6.3 Daňová podpora

Další oblastí podpory rodin ze strany státu je ulehčení rodinným rozpočtům skrze slevy na dani příjmu fyzických osob. Přestože prostřednictvím této daňové podpory není možné řešit postavení rodin v pásmu adresné sociální podpory, jelikož je mohou uplatňovat pouze plátcí daně, může se jednat o velmi motivující nástroj pro rodiny se středními příjmy. Daňoví

poplatníci si díky těmto slevám na dani mohou snížit svůj daňový základ pro výpočet prostředků odváděných státu. (Měšec.cz, 2020)

1.6.3.1 Sleva na dani - dítě

Tuto slevu může uplatnit pouze jeden z rodičů. Uplatnit slevu si tak může daňový poplatník za každé vyživované dítě, které s ním žije v domácnosti. Je-li daňový poplatník zaměstnanec, bere se v úvahu hrubá mzda. V případě, že podniká, berou se v úvahu příjmy z podnikání, nikoliv samotný zisk. Sleva na dani na dítě je oproti ostatním slevám častěji nazývána jako daňové zvýhodnění, jelikož se při podání daňového přiznání uplatňuje až po odečtení všech slev na dani. Jedná se o jedinou slevu, díky které může jít daňový poplatník do záporných hodnot, tzv. daňového bonusu, který mu bude od státu navrácen. (money.cz, 2020) Tato sleva činí ročně na první dítě 15 204 Kč, na druhé dítě 19 404 Kč a na každé další dítě 24 204 Kč. (Měšec.cz, 2020)

1.6.3.2 Sleva na dani – manžel/manželka

Tuto slevu je možné uplatnit ročně na manžela/manželku či registrovaného partnera/registerovanou partnerku v případě, že jeho/její roční příjem je nanejvýš 68 000 Kč a žijí v jedné domácnosti. Tato sleva činí 24 840 Kč ročně. (Měšec.cz, 2020)

1.6.3.3 Sleva na dani – školka a školkovné

Slevu na dani za školkovné si může uplatnit jen jeden z rodičů, a to jak zaměstnanec, tak podnikající. Podmínkou je pouze navštěvování školky či dětské skupiny dítětem. Za rok 2019 bylo možné uplatnit tuto slevu až ve výši 13 350 Kč. (money.cz, 2020) Výše této slevy se odvíjí od výše minimální mzdy v daném zdaňovacím období. (Měšec.cz, 2020) Za rok 2020 bude možné uplatnit tuto slevu až ve výši 14 600 Kč. (FINANCE.CZ, 2020)

2 PŘÍSTUP ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI

Tato kapitola byla do práce začleněna, jelikož zaměstnavatelé dle mých předešlých poznatků a uskutečněného dotazníkového šetření, jsou v otázce zaměstnanosti spolu nástroji rodinné politiky a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jedním ze tří nejsilnějších článků utvářejících vnímání osob pečujících o malé děti v otázce skloubení pracovního a rodinného života a opětovném návratu na trh práce po ukončení MD či RD.

Primárními příjemci a realizátory opatření za účelem řešení problematiky sladění práce a rodiny jsou právě zaměstnavatelé. Jejich vnímání a reálný přístup k ženské pracovní síle, otázce mateřství a rodičovství a individuální potřebě harmonizace práce a rodiny je tedy stěžejní. Jakýkoliv (ne)uskutečněný krok ze strany zaměstnavatele vytváří v očích zaměstnance představu o tom, zda může v této oblasti očekávat podporu nebo zaměstnavatel celou problematiku bagatelizuje. (Winkler, Klímplová, 2010, str. 29)

Spolu s problematikou udržení rovnováhy mezi osobním, rodinným a pracovním životem je spojené i neustále existující napětí mezi různorodým životem rodin zaměstnanců/kyň a flexibilitou v zaměstnání, což se však samozřejmě nedotýká pouze zaměstnanců/kyň, ale i samotných zaměstnavatelů. Mezi 2 základní oblasti, které mají v souvislosti s rodičovstvím zaměstnanců a zaměstnankyň dopad na zaměstnavatele patří zajištění péče o děti a flexibilní pracovní režimy. Přestože je sladění osobního, rodinného a pracovního života vnímáno v obecné rovině zaměstnavateli pozitivně, stále je velká část z nich toho názoru, že se jedná o finanční, administrativní i organizační zátěž pro firmu. Tyto opatření nejsou určeny pouze pro velké firmy s velkým počtem zaměstnanců a není platné ani tvrzení, že jsou opatření potřebná a přínosná pouze pro ženy (Winkler, Klímplová, 2010, str. 42)

2.1 Zajištění péče o dítě

Dle Sirovátky, T. 2004 v (Winkler, J., 2010, s. 31) koncept rodinné politiky v České republice vychází z tzv. genderového familialismu. V podmínkách našeho trhu práce to například znamená, že jsou z něj ženy s malými dětmi odsunovány, aby se o své potomky mohly starat doma. Tato skutečnost bývá připisována i nedostatečnému zajištění zařízení péče o děti předškolního věku. Toto tvrzení také potvrzuje skutečnost, že právě ženy jsou nejčastěji těmi, které pečují o malé děti nebo starší rodinné příslušníky. V případě dětí se jedná v průměru o 46 hodin péče týdně ze strany žen a 22 hodin péče týdně ze strany mužů. Za tímto účelem je

vyvíjena snaha o rozšíření přístupu péče o děti předškolního věku. Dle Winklera (2010, s. 31) je konkrétním příkladem této snahy podpora tvorby zařízení péče o děti v tzv. firemních školkách. Nejhorší dostupnost zařízení péče o děti je pro děti do 3 let věku, jelikož dle § 34, zákona č. 561/2004 Sb. nemají děti do 3 let na přijetí do mateřské školy právní nárok. Pokud zaměstnanci se zájmem dřívějšího návratu z RD nemají jinou možnost zajištění hlídání dětí, musí s dítětem zůstat doma. Pokud v dané situaci není možné firemní školku či firemní dětskou skupinu zřídit, je vhodné být alespoň se zařízeními péče o děti předškolního věku v kontaktu, udržovat přehled o naplnění jejich kapacit a informovat o tom své zaměstnance jakožto nastávající rodiče. Další možností, jak otevřít dialog se zařízeními péče o děti předškolního věku, které navštěvují děti zaměstnanců nebo by o jeho navštěvování měli zájem, je vyjednání úpravy provozní doby daného zařízení nebo naopak úpravy pracovní doby zaměstnance či zaměstnankyně. Formální dohoda mezi firmami a zařízeními péče o děti předškolního věku dle současné legislativy není umožněna, avšak trendem se stává jejich finanční podporování ve formě sponzorských darů. Firmy si tímto způsobem vytváří vzájemné vstřícné vztahy, a přestože tyto zařízení nemohou přednostně přijímat děti zaměstnanců firmy, mohou firmě sdělovat aktuální informace o stavu kapacity, o plánovaných akcích pro děti a rodiče apod. Na provoz mateřské, tedy i firemní školky může firma získat dotaci ve výši podle druhu zřizovatele. Do takzvané firemní školky (mateřská škola, jejímž zřizovatelem je firma) lze přednostně přijímat děti zaměstnanců firmy. U jiného typu zařízení péče o dítě předškolního věku by se jednalo o diskriminační jednání vůči ostatním dětem a jejich rodičům. (MŠMT ČR, 2020)

Otázka zajištění péče o malé děti s sebou nese hned několik mýtů. Nejčastěji skloňovaným mýtem je škodlivost umístění dětí do 3 let věku do zařízení péče o děti předškolního věku. Jak upozorňují Hašková, Saxonberg a Mudrák (2012, s. 11) často se jedná o výroky nepodložené fakty, založení pouze na tvrzení „každý to přeci ví“. Pro podložení tvrzení, že je umístění dětí do 3 let věku do zařízení péče o děti předškolního věku škodlivé a dítě by mělo zůstat doma s matkou, nebyly publikovány žádné studie v České republice, ani v zahraničí. V zahraničí je naopak usilováno o co nejdřívější návrat matek na trh práce a jednotlivé státy se snaží s garancí míst v jeslích a obdobných zařízeních rodičům vyjít vstříc. (Hašková, Saxonberg a Mudrák, 2012, s. 33-35)

2.2 Flexibilní pracovní režimy

Využívání flexibilních pracovních režimů neboli flexibilních forem práce je výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, a to z toho důvodu, že zákoník práce upravuje flexibilní pracovní režimy jen rámcově. Oběma stranám je tedy ponecháván velký vyjednávací prostor a zaměstnavatel disponuje poměrně velkou mírou rozhodovací volnosti. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou díky širokým možnostem nastavení flexibilních forem práce najít takové řešení, které minimalizuje náklady zaměstnavatele, a zároveň poskytne zaměstnanci přátelskou atmosféru a prostor pro individuální sladění osobního, rodinného a pracovního života. (Winkler, Klímplová, 2010, str. 43)

Mezi flexibilní formy práce patří pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky, sdílené pracovní místo, stlačený pracovní týden, klouzavá pracovní doba, práce z domova (tzv. „homeoffice“) a volno pro rodinné účely/ošetřování nemocného dítěte. Je však nutné brát v potaz povahu dané profese a tomu jako zaměstnavatel přizpůsobit vhodnou flexibilní formu práce. (Winkler, Klímplová, 2010, str. 43) Nežádoucím jevem je však uzavírání dohod a krátkodobých smluv řetězcím způsobem, kterými je naopak vyjednávací pozici zaměstnance na trhu práce zhoršován. V České republice je v současnosti neoblíbenějším opatřením pružná pracovní doba a také kombinace částečné pracovní doby s prací z domova. Začlenění informací již do fáze přijímání zaměstnanců minimalizuje rizika plynoucí potenciálního rodiče a poukázat na ochotu zaměstnavatele nadále pracovat se svými zaměstnanci na MD/RD. V konečném nastavení podoby flexibilních forem práce pro zaměstnance je třeba brát důraz na individuální potřeby každého zaměstnance. (Metodika, 2017, s. 25)

2.2.1 Pružná pracovní doba

Klíčové při spolupráci se zaměstnanci v režimu pružné pracovní doby je individuální přístup při nastavení její podoby. Každý zaměstnanec má odlišné časové omezení a každá profese má odlišné požadavky na plnění termínů či zakázek, které zaměstnavateli mohou svazovat při nastavování tohoto režimu ruce. Pružná pracovní doba představuje následující možnosti úpravy klasické pracovní doby nebo jejich kombinaci:

- plná autonomie zaměstnance při plánování pracovní doby,
- úprava počátku a konce pracovní doby zaměstnancem,
- stanovení výjimek z klasické pracovní doby nebo

- kombinace s jinou flexibilní formou práce (např. práce z domova).

Při společném nastavování podoby pružné doby zaměstnance hraje velkou roli i míra důvěry mezi oběma stranami a charakter dané pracovní pozice. Právě u žen při otázce pružné pracovní doby bývá vyzdvihována jejich vděčnost za možnost využití tohoto režimu a možnosti si takto sladit i povinnosti rodinného charakteru jako je například očkování dětí či jiné návštěvy lékařů. Umožnění využití pružné pracovní doby je také často zaměstnanci vnímáno jako výrazný motivační faktor. (Winkler, Klímplová, 2010, str. 43 – 45)

2.2.2 Zkrácené pracovní úvazky

Zkrácených úvazků je českými zaměstnavateli poměrně hojně využíváno, a to ve specifických případech jako je studium, důchodový věk, zdravotní znevýhodnění nebo právě MD/RD. Pokud je zkrácený pracovní úvazek nastavován pro zaměstnance v souvislosti s postupným návratem z MD/RD, je třeba brát v úvahu, že zaměstnanec bude mít pravděpodobně zájem časem přestoupit na plný úvazek. Při využití zkráceného pracovního úvazku je také častá kombinace i s jinou flexibilní formou práce, typicky se jedná o práci z domova. Při nastavování zkrácených pracovních úvazků je vždy nutné nastavit jejich podobu „na míru“ zaměstnancům, často se totiž jedná o individuální dohodu, která je nepřenositelná na ostatní zaměstnance. (Winkler, Klímplová, 2010, str. 45-46)

2.2.3 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo neboli „job-sharing“ je nejčastěji poskytováno zaměstnankyním vracejícím se z/na MD/RD. V praxi to znamená, že je pracovní pozice a úvazek s ní spojený rozdělen mezi 2 a více zaměstnanců/kyň. Poměrně se pak mezi ně dělí i mzda a nárok na dovolenou. (MPSV, tisková zpráva, 2020) Tyto osoby spolu pak musí pravidelně komunikovat a předávat si práci, důležitá je také vzájemná důvěra těchto osob. (Metodika, 2017, s. 45) Doposud nebylo sdílené pracovní místo legislativně upraveno, přestože se jedná o skvělý nástroj pro práci zaměstnanců/kyň na MD/RD. Dne 24. 1. 2020 byla v 1. čtení podpořena novela zákoníku práce obsahující i právě vymezení sdíleného pracovního místa. Zástupci vládní koalice, odborů i zaměstnavatelů uzavřeli tzv. gentlemanskou dohodu, kde se zavázali návrh zákona podpořit v předkládané podobě. (MPSV, tisková zpráva, 2020)

2.2.4 Stlačený pracovní týden

Zvolení stlačeného pracovního týdne může být výhodné pro obě strany. Klasické rozvržení pracovního týdne představuje 5 pracovních dnů po 8 pracovních hodinách. Zvýšeným úsilím v části pracovního týdne si však může zaměstnanec, jak je nyní trendem, zkrátit pracovní týden na 4 dny a prodloužit si tak víkend. Podmínkou však je vyšší produktivita práce bez snížení kvality výstupů práce zaměstnance. Využití stlačeného pracovního týdne mohou uvítat ti zaměstnanci na/vracející se z MD/RD, kteří mají zajištěno hlídání dětí pouze na část týdne a usnadní jim to také ušetřit tímto způsobem část finančních prostředků. Výhodné je to také pro zaměstnance, kteří při cestování za prací urazí poměrně velké vzdálenosti. Dle demografických prognóz bude postupně osob, které budou pečovat o své stárnoucí blízké nebo o malé děti, růst. (Metodika, 2017, s. 59-61)

2.2.5 Práce z domova

Práce z domova neboli „homeoffice“ je flexibilní formou práce, která je nejvíce založena na důvěře zaměstnavatele v zaměstnance a na tom, jak se daný/á zaměstnanec doposud ve firmě osvědčil, jak dokáže samostatně pracovat a zda je proaktivní. Práce z domova nabývá v současnosti u zaměstnanců/kyň, jejichž náplň pracovní pozice to dovoluje, na popularitě. Nejvíce je užívána právě zaměstnanci při návratu z/na MD/RD, anebo zaměstnanci při práci přesčas. Drtivá většina zaměstnavatelů ji vnímá jako dočasné řešení, nikoliv dlouhodobé. Z pohledu sladění osobního, rodinného a pracovního života se však jedná o velmi efektivní nástroj, který umožní zaměstnancům s malými dětmi pracovat, i když musí být doma například s nemocným dítětem. (Winkler, Klimplová, 2010, str. 46)

2.2.6 Volno pro rodinné účely/ošetřování nemocného dítěte

Poskytnutí volna pro rodinné účely nebo za účelem péče o nemocné dítě, je opatřením, které je zaměstnavateli umožňováno s nejmenší mírou vlivu genderových stereotypů. Žádost ze strany zaměstnanců o krátké pracovní volno je obvyklá, a pokud se navíc jedná o rodinné účely, je umožnění volna zaměstnavatelem vnímáno jako naprosto přirozená záležitost. Stanovení pravidel pro umožnění čerpání nenadálého volna jsou převážně velmi individuální nebo mohou být ukotvena v rámci kolektivních smluv ve formě tzv. sick-days nebo days-off, kdy zaměstnanec nemusí přímo dokládat důvod své nepřítomnosti. (Winkler, Klimplová, str. 47)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V České republice je hlavním iniciátorem tvorby opatření za účelem řešení problematiky harmonizace práce a rodiny stát, a to prostřednictvím opatření rodinné politiky v kombinaci s nástroji politiky zaměstnanosti. (Winkler, Klimplová, 2010, str. 29) Politika zaměstnanosti je dle Haláskové (2008, s. 8) charakterizována jako soubor opatření a nástrojů, které napomáhají udržet rovnováhu na trhu práce a zároveň také co nejefektivněji využít potenciál pracovních sil. Snahou politiky zaměstnanosti je uvedení nabídky a poptávky na trhu v práci v soulad. Hlavní oblasti zájmu politiky zaměstnanosti je podpora informační infrastruktury trhu práce, podpora vzniku nových pracovních míst, důraz na mobilitu a adaptibilitu pracovní síly a zajištění životních podmínek pro nezaměstnané. Politika zaměstnanosti sleduje 5 hlavních cílů, kterými jsou:

- rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce,
- zajištění práva na zaměstnání,
- efektivní a produktivní využití zdrojů pracovní síly,
- rozvoj kvalifikace pracovní síly a
- snižování nezaměstnanosti rizikových skupin.

Aktéry politiky zaměstnanosti je tedy stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci i odbory. Z makroekonomického hlediska je politika zaměstnanosti součástí politiky pracovního trhu a hospodářské politiky a představuje soubor monetárních a fiskálních opatření. Česká republika má po vzoru Evropské strategie zaměstnanosti vytvořeny Národní akční plány zaměstnanosti, Národní plán zaměstnanosti a později Národní program reforem, které mají sledovat dodržování cílů zaměstnanosti a trhu práce podle Lisabonské strategie. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Pasivní politikou zaměstnanosti je především vyplácení podpor v nezaměstnanosti a umožnění dřívějšího odchodu do důchodu. Jedná se o různé typy náhrad za ztrátu příjmů v nezaměstnanosti. Snahou APZ je především podpora návratu nezaměstnaných na trh práce a jejich finanční samostatnosti.

3.1 Vymezení aktivní politiky zaměstnanosti

APZ reflektuje snahu státu o návrat nezaměstnaných na trh práce jako smysluplné řešení otázky nezaměstnanosti. Využívá nástrojů, které motivují jak nezaměstnané jedince, tak zaměstnavatele. Jedince bojující s nezaměstnaností se snaží pobízet skrze nástroje podporující zvýšení jeho konkurenceschopnosti na trhu práce nebo jeho znovuzařazení

a vylepšení jeho pozice na trhu práce. Zaměstnavatele se snaží motivovat prostřednictvím různorodých příspěvků či daňových úlev. Tyto úlevy by měly vést k tvorbě nových pracovních míst nebo zaměstnání ohrožených skupin na trhu práce. Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 104, (1) aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje především ministerstvo s ÚP případně spolupracují s dalšími subjekty. Svou oporu má v tzv. Bílé knize, která je součástí národního programu rozvoje vzdělávání v České republice. Důraz je v ní dáván na nabídku práce a její flexibilitu, a to jak vnější v podobě zvyšování vzdělání, motivace a kvalifikace, tak i v podobě vnitřní, což znamená vytváření programů vzdělávání a přípravy přímo ve firmách. Použití nástrojů APZ se ve většině případů liší dle regionu, dle charakteristik rizikových (ohrožených skupin), anebo následují strukturální změny. (Halásková, 2008, s. 11)

Jednotlivé nástroje a opatření APZ se vzájemně doplňují, dle Sirovátky (2006, s. 88-89) působí i ostatní veřejné politiky a způsob jejich využití představuje 2 základní modely sociální politiky orientované na zaměstnanost, a to model vstřícný k zaměstnanosti (tzv. „employment-friendly“) a model vnucující zaměstnanost (tzv. „employment-enforcing“). Oba modely mají stejný cíl (integrace uchazeče o zaměstnání z řad nezaměstnaných na trh práce), avšak při jeho dosažení sledují odlišně otázky sociálního začleňování či vyloučení.

Model vstřícný k zaměstnanosti („employment-friendly model“)	Model vnucující zaměstnanost („employment-enforcing model“)
Pozitivní incentivy k hledání práce (make-work-pay)	Negativní incentivy k hledání práce (donucení, sankce)
Asistence při hledání zaměstnání	Účast v programech APZ jako test ochoty přijmout zaměstnání
Udržování aktivity a zaměstnatelnosti	
Investice do lidského kapitálu	
Značný rozsah a široká dostupnost nástrojů APZ	Omezený rozsah APZ a vysoká cílenost nástrojů na příjemce dávek sociální pomoci
Podpora harmonizace soukromého a pracovního života (zejména v případě péče o závislé členy rodiny)	—
Ochraňuje před chudobou a sociálním vyloučením	Zdůrazňuje zaměstnanost bez ohledu na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením
Diskurz klade důraz na hospodářské a strukturální faktory nezaměstnanosti	Diskurz klade důraz na selhání jednotlivců a jejich závislost na dávkách

Obr. 2 Modely sociální politiky orientované na zaměstnanost (Zdroj: Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 22)

Model vstřícný k zaměstnanosti na rozdíl od toho vnucujícího zaměstnanost výrazně zohledňuje otázku sociálního začleňování, tzn. posuzuje kvalitu pracovního místa, potřeby

daného uchazeče, povzbuzuje uchazeče o aktivní vyhledávání pracovních příležitostí, dává důraz na vzdělávání či samotné prevenci nezaměstnanosti a vytváří pobídky pro zaměstnavatele. Tento model je velmi provázaný a bere v potaz například i sladění rodinného a pracovního života nebo potřebu rozvoje flexibilních pracovních režimů. Tento model je typicky využíván ve skandinávských zemích.

Model vnucující zaměstnanost je typický svou snahou umístit uchazeče o zaměstnání na trh práce za každou cenu bez ohledu na sociální začlenění uchazečů v delším časovém horizontu. Účast na pracovním trhu je pak svým způsobem vnucená a na uchazeče jsou uplatňovány opatření a nástroje strategie „workfare“, tzn. donucovací a sankční mechanismy pro dlouhodobě nezaměstnané (snížení nebo ztráta dávek a příspěvků). Tento model je typicky využíván v anglosaských zemích. (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 20-22)

Role APZ je závislá na dostatečnosti rozsahu opatření a nástrojů APZ, na jejich nastavené struktuře, cílenosti a kvalitě. V první řadě je klíčové rozeznat důvod nezaměstnanosti ohrožených skupin osob na trhu práce, tzn. zda se jedná o nezaměstnanost frikční, cyklickou či strukturální. Dále je nutné přihlížet jak potřebám uchazečů o zaměstnání, tak potřebám samotných zaměstnavatelů. Ze strany uchazečů se jedná o identifikace motivace, potřeb či možností a ze strany zaměstnavatelů o požadavky na kvalifikaci či časové možnosti. Na základě přihlížení k potřebám jak uchazečů, tak zaměstnavatelů má APZ programy orientované ze strany poptávky, tzn. ze strany zaměstnavatelů (rekvalifikace dle potřeb trhu) a programy ze strany nabídky, tzn. ze strany uchazečů o zaměstnání (volba programů dle motivace a dovedností osob). Jednotlivé účinky APZ, ať už pozitivní nebo negativní, jsou posuzovány například dle dopadu na zaměstnanost osob, dle cílenosti jednotlivých nástrojů na rizikové skupiny na trhu práce, dle adiktivnosti (podpora aktivit, které by v soukromém sektoru nebyly hrazeny), dle vlivu na příjem osob, které program absolvovaly a dle vlivu na sociální kontakty daných osob. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 181-190)

3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Jelikož jsou nástroje APZ kombinovány dle charakteristik daného státu a specifík jeho trhu práce, uvádí se 4 optimální typy APZ na trhu práce, kterými jsou nárůst pobídek, pomoc s hledáním zaměstnání, aktivizace nezaměstnaných a vzdělávání nezaměstnaných.

Nárůst pobídek představuje pro příjemce dávek v nezaměstnanosti pracovní pobídky, kterých se nezaměstnaný jedinec registrovaný na ÚP musí zúčastnit, aby jej nedostihlo omezení

výše dávek nebo jejich zrušení. Zároveň se však může jednat o daňové úlevy a dávky v případě zaměstnání. Pomoc s hledáním zaměstnání má odbourat bariéry při začlenění na trh práce. Může se jednat o poradenství, zprostředkování zaměstnání, programy hledání zaměstnání anebo finanční příspěvky zaměstnavatelům.

Aktivizace nezaměstnaných probíhá formou vytváření pracovních míst, pracovních programů nebo absolvováním výcvikových programů bez vlivu na další uplatnitelnost jedince na trhu práce. Jedná se o ochranu před ztrátou lidského kapitálu skrývajících se v nezaměstnaných jedincích registrovaných na ÚP. Vzdělávání nezaměstnaných osob se snaží tyto osoby zapojit do výcvikových a vzdělávacích programů, v ojedinělých případech zprostředkovává přístup k základnímu vzdělání. (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 20)

Dle zákona č. 435/2004 Sb, §104-105 jsou nástroje APZ následující:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování

a dále jsou součástí APZ také:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- regionální mobilita – příspěvek na dojížděku, příspěvek na přestěhování,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti a
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dle Bartákové a Plasové 2008 v (Winkler, 2010, s. 31) nejsou nástroje APZ natolik rozvinuté, aby vynahrazovaly rozsáhlé znevýhodnění na trhu práce způsobené dlouhodobým opuštěním pracovního trhu. Nástroje APZ se v ČR orientují spíše na rychlý návrat na trh práce než na reálné dorovnání podmínek na trhu práce v podobě zaměření se na obnovení, podporu a rozvoj lidského kapitálu.

3.2.1 Rekvalifikace

Tento nástroj APZ je určen pro uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP (tzv. rekvalifikace pro občany) nebo zaměstnavatele (tzv. rekvalifikace pro zaměstnance).

V případě rekvalifikace pro občany podává žádost o vybranou rekvalifikaci přímo uchazeč jako fyzická osoba. Může si zvolit úplně novou kvalifikaci nebo zvolit takový kurz, který prohloubí či rozšíří jeho stávající kvalifikaci. Základními podmínkami pro schválení daného rekvalifikačního kurzu je být veden jako uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP, splňovat základní nároky kurzu na předešlé vzdělání a doložení zdravotní způsobilosti výkonu profese po absolvování rekvalifikačního kurzu. Dalšími podmínkami je potřebnost a účelnost zvolené rekvalifikace. (MPSV, 2020)

V případě rekvalifikace pro zaměstnance podává žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavatel jako právnická osoba. Zaměstnavatel může zvolit získání nové kvalifikace nebo zvolit takový kurz, který prohloubí či rozšíří stávající kvalifikaci zaměstnanců, čímž se zvýší konkurenceschopnost jeho zaměstnanců na trhu práce. Zaměstnavatelům jsou ze strany ÚP hrazeny náklady spojené s touto činností v částečné nebo v plné výši. Zaměstnanci, který rekvalifikací prochází, však není ze strany ÚP proplacena náhrada mzdy, cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. (MPSV, 2020)

3.2.2 Investiční pobídky

Účelem investičních pobídek je zatraktivnění regionů s vyšší mírou nezaměstnanosti mezi zaměstnavateli, vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce a podpoření přístupu rizikových skupin na pracovní trh. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 100)

Investiční pobídky jsou realizovány v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvestu. V oblasti zaměstnanosti se jedná o následující investiční pobídky obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovozu kapitálu (MPSV, 2020):

- hmotné podpory vytváření nových pracovních míst a
- hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. (zákon č. 72/2000 Sb., § 1a, (1)a))

Investiční pobídky a jejich poskytování v oblasti zaměstnanosti je limitováno nezaměstnaností daného území. Limitem je míra nezaměstnanosti daného území, která je alespoň o 50 % vyšší

než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Mohou být poskytnuty fyzickým i právnickým osobám po prokázání splnění podmínek stanovených zákonem o investičních pobídkách a zákonem o dani z příjmů.

Po splnění stanovené podmínky míry nezaměstnanosti na daném území je výše hmotné podpory pro vytvoření nových pracovních míst 50 000 Kč na jedno nové pracovní místo. V případě hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců je obecně uhrazeno 25 % nákladů na rekvalifikaci. Pokud se však jedná o malý podnik, jedná se o 45 % uhrazených nákladů a u středního podniku činí výše podpory 35 % uhrazených nákladů. (MPSV, 2020)

3.2.3 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o nástroj pomáhající řešit problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti osob registrovaných na ÚP. Jeho účelem je především udržení pracovních návyků a začlenění pracovních aktivit do struktury běžného dne. (Kuchař a Vaska, 2013, s. 101)

Nástroje mohou využít zaměstnavatelé vykonávající svou činnost ve veřejném zájmu ve prospěch státu nebo obecně prospěšných subjektů. Veřejně prospěšné práce jako nástroj APZ představují přijetí uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP do časově omezeného pracovního poměru na méně kvalifikované práce. Typicky se jedná úprava a péče o veřejná prostranství, úklid a udržování veřejných budov a cest nebo chodníků. Zaměstnavatel díky tomuto nástroji APZ může získat příspěvek na část jeho nákladů na mzdu či plat. Do veřejně prospěšných prací bývají umisťováni ti uchazeči, jejichž umístění na trh práce je obtížné. V případě, že je příspěvek částečně hrazen z projektu v rámci OPZ, musí navíc splňovat kritéria cílové skupiny daného projektu. (MPSV, VPP, 2020)

3.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Tento nástroj APZ je určen pro zaměstnavatele, kteří chtějí přijmout uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP nebo pro uchazeče o zaměstnání, který se chtějí stát samostatně výdělečně činnými. Společensky účelná pracovní místa určená pro zaměstnavatele jsou vyhrazená nebo zřízená.

Vyhrazené společensky účelné pracovní místo je takové již existující pracovní místo, které zaměstnavatel přímo pro uchazeče z evidence ÚP vyhradil a na které chce čerpat částečnou úhradu jeho mzdových nákladů. Na vyhrazené společensky účelné pracovní místo mohou být umisťováni ti uchazeči, jejichž umístění na trh práce je obtížné. V případě, že je příspěvek

částečně hrazen z projektu v rámci operačního programu Zaměstnanost, musí navíc splňovat kritéria cílové skupiny daného projektu. (MPSV, SÚPM vyhrazené, 2020)

Zřízené společensky účelné pracovní místo je takové nově vytvořené pracovní místo, na které bude moci být uchazeč z evidence ÚP přijat až ve chvíli, kdy jej zaměstnavatel vybaví veškerým potřebným pracovním vybavením. Toto místo předtím neexistovalo a zaměstnavatel od ÚP čerpá příspěvek na vybavení pracoviště tohoto nově vytvořeného pracovního místa. Na zřízené společensky účelné pracovní místo mohou být umístováni ti uchazeči, jejichž umístění na trh práce je obtížné, a to až po schválení daného uchazeče úředníky ÚP. Vybavení a nástup uchazeče na pracovní místo může proběhnout až po uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. (MPSV, SÚPM zřízené, 2020)

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti je určen pro uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP, kteří chtějí začít být samostatně výdělečně činní. Za tento příspěvek si uchazeč pracoviště vybaví nezbytným pracovním vybavením a zažádat si o něj může každý uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP, který o tento způsob návratu na trh práce projeví zájem. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je obtížná umístitelnost uchazeče na trhu práce a prokázání udržitelnosti zvolené samostatně výdělečné činnosti na daném území. Na tento příspěvek lze z pozice uchazeče dále navázat tzv. Překlenovacím příspěvkem (viz následující kapitola). (MPSV, SÚPM SVČ, 2020)

3.2.5 Překlenovací příspěvek

Jedná se o příspěvek navazující na příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti. Do 30 dnů od uzavření smlouvy o zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti si může uchazeč zažádat právě o překlenovací příspěvek, který představuje částečnou úhradu provozních výdajů vzniklých v období určeném pro čerpání překlenovacího příspěvku.

V rámci překlenovacího příspěvku jsou uznatelnými výdaji nájemné, opravy materiálu a hotových výrobků a opravy a údržby objektu, ve kterém je samostatně výdělečná činnost provozována. (MPSV, SÚPM SVČ, 2020)

3.2.6 Příspěvek na zapracování

K využití příspěvku na zapracování se přiklání ten zaměstnavatel, který chce přijmout uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP, jehož zapracování vyžaduje zvláštní péči a způsobuje dodatečné

náklady. Příspěvek na zapracování představuje náklady na zkušební materiál a mzdové náklady stávajícího zaměstnance, který bude uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP mentorovat a zaučovat při osvojování pracovních postupů.

Tento příspěvek je zaměstnavatelům poskytován na zapracování takových uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP, jejichž umístění na trh práce je obtížné. Nástup uchazeče na pracovní místo může proběhnout až po uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP, příspěvek se pak vyplácí zpětně. (MPSV, 2020)

3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento nástroj APZ je určen pro zaměstnavatele, kteří z důvodu přechodu na nový podnikatelský program potřebují „finanční výpomoc“ v podobě částečné úhrady mezd zaměstnanců. Tato finanční výpomoc je zaměstnavatelům vyplacena v rozsahu takové pracovní doby, po kterou zaměstnancům není možné zabezpečit práci ve stejné týdenní pracovní době jako před přechodem na nový podnikatelský program. Přechod na nový podnikatelský program představuje dílčí nebo úplnou změnu výrobního programu na technologicky efektivnější výrobu, anebo opětovnou obnovu technologicky vyspělé výroby či vybavení z příčin, které zaměstnavatel nemohl ovlivnit jako například povodně či požáry. (MPSV, 2020)

3.2.8 Poradenství

Poradenství ÚP je určeno jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele. (Zákon o zaměstnanosti, §15) Je prováděno krajskými pobočkami ÚP a je zaměřeno na informování o situaci na trhu práce, identifikaci osobnostních a kvalifikačních předpokladů, zprostředkování vhodného zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením a při výběru odpovídajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti, § 105, odst. 1) Poradenství může být na základě dohody s ÚP realizováno skrze specializovaná zařízení a náklady s ním spojené jsou pak hrazeny ÚP. (Zákon o zaměstnanosti, § 105, odst. 2) Jedná se o náklady přímo spojené s poradenstvím, tzn. o přímé náklady představující například mzdy zaměstnanců nebo materiál, režijní náklady, náklady na nutnou výbavu účastníka poradenství anebo například jízdní výdaje prokázané účastníkem. (Vyhláška č. 518/2004 Sb., § 23, odst. 1-3) Mezi tato specializovaná zařízení patří například pedagogicko-psychologické poradny nebo bilanční diagnostická pracoviště. (Zákon o zaměstnanosti, § 105, odst. 2)

Dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., § 22, odst. 1, která je prováděcím právním předpisem zákona o zaměstnanosti, je poradenství realizováno formou skupinového anebo individuálního poradenství, pracovní a bilanční diagnostikou a poradenskými programy zaměřenými na vyhledávání zaměstnání na trhu práce. Dále odst. 3 upřesňuje způsob zařazení jednotlivých uchazečů o zaměstnání do daných forem poradenství. Při zařazování do jednotlivých forem poradenství je klíčový zdravotní stav uchazeče, osobnostní předpoklady, pracovní zkušenosti, nejvyšší dosažené vzdělání a odborná kvalifikace. Na základě těchto základních informací o uchazeči se hledají možnosti umístění daného uchazeče na trhu práce a odpovídající forma poradenství.

V případě uchazečů o zaměstnání se jedná o poradenství v oblasti určení jejich schopností, dovedností a osobnostních předpokladů pro výkon jednotlivých profesí. Na základě zevrubné analýzy daného uchazeče o zaměstnání je mu následně doporučena profese, kterou by měl vykonávat. Uchazeči jsou nastíněny možnosti přípravy na budoucí povolání, poradenství ÚP slouží také k pomoci s výběrem zaměstnání či rekvalifikací.

V případě zaměstnavatelů se jedná o poradenství převážně ve formě výběru nových zaměstnanců na základě osobnostních a kvalifikačních předpokladů. (Zákon o zaměstnanosti, §15) Zaměstnavatelé také poradenství ÚP často využívají při řešení otázek spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. (Zákon o zaměstnanosti, §79) Poradenství plní zároveň určitou informační úlohu, a to v oblastech a možnostech zaměstnávání, volných pracovních místech a počtu uchazečů o zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti, § 15)

3.2.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 120 lze problémy týkající se zaměstnanosti typické pro danou obec, okres, kraj nebo dokonce i stát řešit skrze nástroj APZ, a to skrze cílené programy k řešení zaměstnanosti. Tyto programy jsou schvalovány a financovány z mezinárodních, celostátních, krajských, okresních či obecních programů. U mezinárodních programů se jedná o schvalování a financování skrze Strukturální fondy EU či dalších programů EU. Celostátní programy má v gesci vláda České republiky a programy nižší územní úrovně má v gesci naopak ministerstvo práce a sociálních věcí. Jejich realizace se mohou spolu s ÚP na základě smluvního vztahu ujmout i jiné subjekty, a to jak právnické, tak fyzické osoby. Součástí tohoto smluvního vztahu musí být i stanovená výše spolufinancování či příspěvku na realizaci daného cíleného programu.

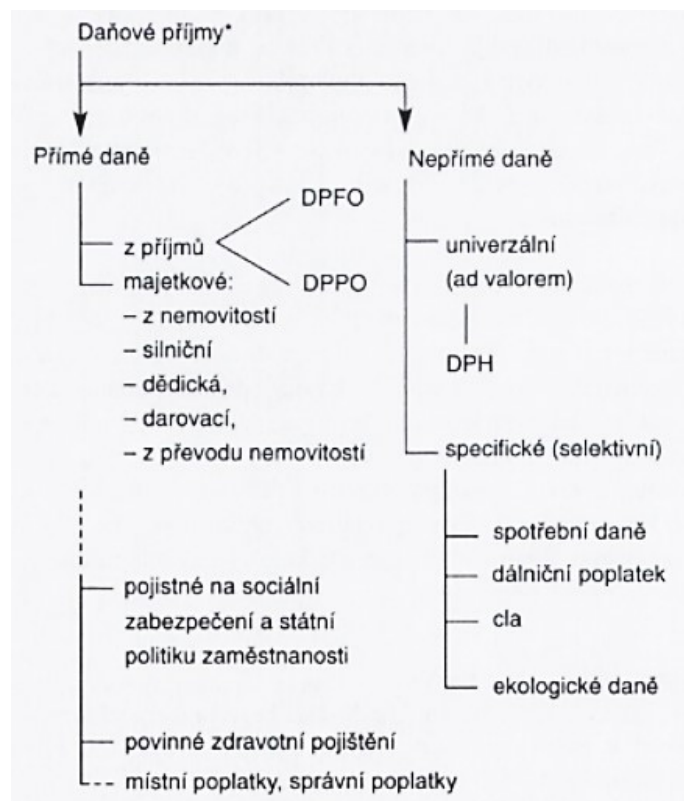
Veškeré cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou zaměřeny na určitou ohroženou skupinu na trhu práce a její uplatnění, a to ve spolupráci s ostatními subjekty, které se na řešení nenadálé či specifické problematiky v daném regionu mohou podílet. Vždy se jedná o soubor podmínek pro jejich realizaci a harmonogramem čerpání financí potřebných pro jejich realizaci. Cílené programy k řešení zaměstnanosti představují nástroj APZ využívaný v situacích, kdy klasické nástroje APZ selžou a je tedy nutné v těchto specifických situacích rychle a operativně jednat. (Jouza, 2004, s. 349)

Příkladem cíleného programu k řešení zaměstnanosti je tzv. Antivirus, který byl vytvořen na podporu zaměstnavatelů v České republice a ochraně pracovních míst z důvodu nepříznivých dopadů virového onemocnění COVID-19. Stát skrze ÚP takto zaměstnavatelům, kteří o podporu skrze Antivirus požádají, uhradí částečně nebo zcela náhrady mezd či platů zaměstnanců. Program je realizován ve 2 režimech, a to v situaci, kdy mají zaměstnanci nařízenou karanténu a v situaci, kdy zaměstnancům nelze z důsledku epidemiologických opatření vlády ČR přidělovat práci. (MPSV, 2020)

3.3 Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Veškeré nástroje APZ jsou financovány ze 2 zdrojů, a to ze státního rozpočtu nebo z OPZ 2014-2020 (finance bude možné dle pravidla n+2 dočerpávat až do konce roku 2022) (DotaceEU.cz, 2020). Státní rozpočet financuje APZ dle zákona č. 589/1992 Sb. prostřednictvím příspěvků na státní politiku zaměstnanosti (platby pojistného za zaměstnance, zaměstnavatele i osoby samostatně výdělečně činné), tzn. aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti. OPZ 2014-2020 financuje APZ formou národních nebo regionálních individuálních projektů. (Úřad práce ČR, 2020e)

Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, které jsou součástí platby sociálního pojištění (MPSV, 2020) se v rámci státního rozpočtu nachází na příjmové straně. Do státního rozpočtu, respektive do fondu sociálního zabezpečení (Peková, 2011, s. 115), putují v podobě povinného odvodu pojistného za zaměstnance, zaměstnavatele a OSVČ. Povinné odvody pojistného se srážejí zaměstnancům z mezd a skládají z odvodů na důchodové pojištění, nemocenské pojištění, a právě z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. (Peková, 2011, s. 151)



Obr. 3 Sociální zabezpečení v rámci daňových příjmů
(Zdroj: Peková, 2011, s. 360)

Souhrn těchto příjmů je pak pro kapitolu MPSV objemově velmi významnou částkou. (Peková, 2011, s. 171) Dle Pekové, J., (2011, s. 179), která povinné odvody na sociální pojištění řadí mezi daňové příjmy (viz obrázek výše), činí právě tyto příjmy až 94-95 % veškerých příjmů státního rozpočtu. Základním dělením projektů je rozdělení na individuální (dopředu daný úzký okruh příjemců, např. ÚP) a grantové (projekty menšího rozsahu zaměřeny na realizaci služeb místními iniciativami pro CS s předkládanými žádostmi na základě výzvy). Individuální projekty se dále dělí na národní, regionální a systémové. (Přichystal, 2008, s. 59)

Národní individuální projekty jsou projekty, které jsou realizované díky financování ESF. Svými aktivitami se zaměřují na implementaci nástrojů a opatření APZ a usilují o začlenění uchazečů o zaměstnání z řad nezaměstnaných osob registrovaných na ÚP na trh práce. Od regionálních individuálních projektů se liší určeným územím dopadu, které je stanoveno na celou Českou republiku. (Úřad práce ČR, 2020)

Regionální individuální projekty jsou projekty, které jsou realizované díky financování ESF. Svými aktivitami se zaměřují na problematiku specifickou pro jednotlivé regionální trhy práce. Každý regionální individuální projekt má definován jasný regionální rámec a ohroženou

cílovou skupinu, pro kterou skrze své aktivity nabízí řešení její tíživé životní situace. Tyto projekty se vyznačují snahou o nalezení individuálního řešení dle specifických potřeb osob z cílové skupiny, čímž se vyznačuje i tzv. model vstřícný k zaměstnanosti. Tyto projekty usilují o celistvé řešení závažnosti situace v postavení na trhu práce, ve které se CS nachází. Regionální individuální projekty představují rozšíření dosavadních programů, nástrojů a opatření APZ a zvětšují oblast CS. (Úřad práce ČR, 2020) Tyto projekty jsou předkládány na krajských úrovních pověřenými ÚP a usilují o individuální přístup vůči uchazečům o zaměstnání. Aktivity těchto projektů mají charakter motivačních aktivit a jsou jimi z pravidla:

- poradenství ohledně uplatnitelnosti na pracovním trhu,
- příprava na rekvalifikační kurzy,
- rekvalifikační kurzy,
- zprostředkování zaměstnání a
- podpora zaměstnávání CS. (Šimek, 2010, s.69-70)

Systémové individuální projekty jsou pak zaměřeny na další rozvoj národních či veřejných politik či programů. Další oblastí, na kterou se systémové projekty zaměřují je modernizace a veřejné správy a jejich služeb. (Přichystal, 2008, s. 59)

Od vstupu do EU v roce 2004 se České republice, stejně jako ostatním členským zemím, otevřely dveře nepřeberné paletě možností řízení i podpory nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím financování z ESF. (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 34) Původní název operačního programu, ze kterého se finanční prostředky na podpory zaměstnanosti čerpaly v letech 2007-2013, byl „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Na programové období 2014-2020 tento operační program dostal název OPZ a nyní připravovaný návazný operační program na programové období 2021-2027 ponese název OPZ plus (zkratka „OPZ+“). (esfcr.cz, 2020) Účelem těchto projektů bylo od počátku rozšíření nabídky aktivit či jejich alternativ a opatření na pracovním trhu, oslovení širší skupiny z řad CS a navázání spolupráce v problematice pracovního začleňování nezaměstnaných s novými subjekty. Nyní však projekty financované prostředky z ESF programy APZ převážně nahrazují, než doplňují. S rostoucími možnostmi nastavení individuálních projektů rostl i podíl finančních prostředků na celkových nákladech státu na APZ. Do 6 let od vstupu České republiky do EU činil tento podíl již více než polovinu veškerých nákladů. Právě mezinárodní programy financované ze Strukturálních fondů EU, především z ESF v rámci operačního programu Zaměstnanost, jsou v České republice neopomenutelným nástrojem implementace

APZ. V rámci těchto projektů může být ÚP České republiky partnerem bez finančního příspěvku, kdy s příjemcem a realizátorem klíčových aktivit spolupracuje a nastavuje veškeré realizované aktivity takovým způsobem, aby se vzájemně doplňovaly. (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 34-35) Operační program Zaměstnanost se v programovém období 2014-2020 dělí do 5 prioritních os, které následují stanovené tematické cíle. Jedná se o prioritní osy zaměřené na podporu zaměstnanosti a adaptability, sociální začleňování, sociální inovace, efektivní fungování veřejné správy a technickou pomoc. (OPZ 2014-2020, s. 36)

Projekty na podporu aktivní politiky zaměstnanosti cílové skupiny osob pečujících o malé děti a rodiče s malými dětmi jsou realizovány především prioritní osou 1. Podpory této cílové skupiny se však dotýkají i výzvy vyhlášené v rámci prioritních os 2 a 3. (OPZ 2014-2020, s. 24-29) Dle Sirovátky, Horákové a Horáka (2014, s. 58) je také důležité odstraňovat překážky v přístupu k zaměstnání u CS žen pečujících o malé děti. Právě ženy musí sladovat zaměstnání a péči o děti častěji než muži, o čem svědčí i nižší zaměstnanost a ekonomická aktivita žen v rámci zemí EU. Pozornost APZ si tato CS zaslouží i z toho důvodu, že je v České republice zaměstnanost žen pečujících o malé děti oproti ženám bezdětným nižší o více než 40 %.

4 KOMPARACE PŘÍSTUPŮ K AKTIVNÍ POLITICE ZAMĚSTNANOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI ČESKÉ REPUBLIKY SE ZAHRANIČÍM

Členské státy EU realizují dle Haláskové (2008, s. 47) své politiky zaměstnanosti na základě cílů a směrů, na jejichž formování měla vliv Lisabonská strategie, a především pak Evropská strategie zaměstnanosti, která je nyní součástí strategie Evropa 2020. (Evropská komise, © 1995–2020)

4.1 Česká republika

Dle Bartákové (2009, s. 75) má Česká republika oproti jiným členským státům EU dlouhodobě výrazně nižší výdaje na APZ. Vzhledem k této skutečnosti se politika zaměstnanosti u nás zaměřuje především na rychlý návrat uchazeče o zaměstnání z řad registrovaných nezaměstnaných osob na ÚP. Tento způsob je méně nákladný než soubor opatření s dlouhodobým a efektivním dopadem v otázce uplatnitelnosti na trhu práce na jednotlivce. APZ v České republice tedy příliš nevymezuje prostor pro efektivní a ucelenou podporu pro osoby vracející se například z RD zpět na trh práce (nejčastěji ženy). Pozornosti se této oblasti dostává až skrze regionální individuální projekty financované z ESF. Mezi nástroje APZ v rámci této CS, které využívají více ženy než muži, patří rekvalifikace (nejčastěji obnovovací kurzy) a společensky účelná pracovní místa. Méně obvyklé je využití veřejně prospěšných prací. Tato preference poukazuje na skutečnost, že jsou osoby na RD vědomy zastarávání své profesní kvalifikace a jiných odborných znalostí a snaží si své vzdělání dále rozvíjet.

Přestože právě rekvalifikace a podobné výcvikové či vzdělávací programy patří v České republice k nejvíce využívaným nástrojům APZ, v porovnání se zahraničím jejich využití stále zaostává. Podobným rysem je však i se zahraničím tzv. creaming efekt, při kterém se k nástrojům APZ dostávají ti, kteří jej potřebují nejvíce, nejobtížněji. Při zaměření na CS a její využívání nástrojů APZ se naráží na 2 základní problémy, a to:

- absence nástrojů APZ na podporu osob pečujících o malé děti (projektová činnost nahrazována neziskovým sektorem v dané oblasti) a
- nedostatečné zajištění péče o děti předškolního věku (omezení při navštěvování aktivit v rámci APZ).

4.2 Zahraničí

Každá země díky odlišné historii a kultuře přistupuje k politice zaměstnanosti i trhu práce jako celku odlišně, a to jak skrze legislativu, volbu nástrojů APZ nebo výši výdajů na jejich realizaci, ale i jejich samotnou účinnost. (Halásková, 2008, s. 106) V každé zemi také nalézáme různé postoje občanů vůči roli státu v zajištění péče o děti předškolního věku, které se pak liší dle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. (Mitchell, Hamplová, Chaloupíková a Kotýnková, 2012, s. 83)

Dánsko

Dánsko je typické tím, že dává důraz na liberálnost trhu práce. Tato skutečnost se projevuje i při tvorbě legislativy upravující vztahy a procesy trhu práce, kdy se do nich jako stát snaží co nejméně zasahovat. (Halásková, 2008, s. 138) Dále se řasí mezi země s nejlepší politikou rovných příležitostí, a to zejména z důvodu své pro občany výhodné daňové politiky, nastavení pracovní doby a zvýšené podpory zajištění péče o děti předškolního věku. I v Dánsku však ženy tráví více než dvakrát více času neplacenou prací než muži a je těžké dosáhnout strukturálních změn. Úspěšným počinem se však ukázalo krácení některých dávek a podpor. Příkladem je zkrácení doby trvání první fáze pobírání podpory v nezaměstnanosti o polovinu ze 4 let na 2 roky. Po uplynutí 2 let se nezaměstnaných uchazeč o zaměstnání opět dostane do kolečka dalších nástrojů pro zvýšení kvalifikace a zapojení do pracovního procesu. Zároveň byla snížena sazba náhrad v době mateřské dovolené. (Brodek, 2002, s. 56-57)

RD trvá v Dánsku 46 týdnů, což představuje necelý rok. Rodiče pečující o své malé děti tedy neopustí trh práce na tak dlouho jako například v České republice. Z toho prvních 14 týdnů musí čerpat matka dítěte a zbývající část RD může čerpat i otec. Neobvyklou možností rodičů v Dánsku je možnost odložení čerpání části RD až do 9 let věku dítěte. Ženy se často vrací na trh práce po půl roce, jelikož právě od té chvíle mají v jeslích a mikrojeslích garantována místa pro své potomky. Mikrojesle či jesle provozují obce. Dalším krokem, který ženám usnadňuje návrat do práce je umožnění namísto posledních 15 týdnů RD čerpat pouze 10 při současném zaměstnání na poloviční úvazek. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 24)

Finsko

Finsko je zemí, které dává velký důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti. Finům je zajištěna poměrně vysoká životní úroveň, a to buď díky zaměstnání nebo systému sociálních dávek poskytovaných na základě občanství nebo povolení k pobytu. Do systému sociálního

zabezpečení putují pro následnou redistribuci sociálních dávek velké částky vybrané z vysoce nastavených daní, které zároveň zajišťují širokou nabídku a vysokou úroveň sociálních služeb. Finové po vzoru ostatních skandinávských zemích oproti ostatním zemím prosazují politiku zaměstnanosti výrazně podporující ženy, a to především matky na trhu práce.

Finský trh práce výrazně podporuje zapojení žen na trhu práce v rámci plného úvazku, namísto částečného. Této možnosti mohou finské ženy využít především díky kvalitě a široké nabídce zařízení péče o děti předškolního věku. (Halásková, 2008, s. 99-100) Kvalita těchto zařízení je určena i minimálním požadovaným vzděláním učitelek na bakalářské úrovni.

Ve Finsku je vyplácen příspěvek v mateřství 105 dní, po kterém následuje 158 dní RD, které může čerpat jak matka, tak otec dítěte. Otcové pak mají navíc právo čerpat 18 dní otcovské dovolené. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 25) Pro finský trh práce a jeho politiku zaměstnanosti je také typická rozsáhlá spolupráce jednotlivých aktérů trh práce (např. zaměstnanecké odbory nebo organizace zaměstnavatelů) a velký prostor pro kolektivní vyjednávání o vývoji mezd nebo například míře zdanění. Finský trh práce je zároveň typický vyšší mírou ekonomické aktivity a dlouhodobě nižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti, a to díky svým aktivizačním opatření zaměřenou na konkurenceschopnost pracovní síly. (Halásková, 2008, s. 99-100)

Francie

Ženy čerpají MD v rozmezí 8-16 týdnů, dle jejich volby. Otec má práva na 11 dní dovolené za účelem péče o dítě. Rodiče ve Francii mají právo čerpat RD do 3 let věku dítěte, zároveň však nemají právo na čerpání jakékoliv dávky. Zvyklostí je umístit děti do jeslí od 3 měsíců nebo si zajistit finančně náročnou péči o dítě chůvou. Neobvyklým jevem není spojení dvou rodin s dětmi za účelem zaplacení práce jedné chůvy. Děti mají v zařízeních péče o děti předškolního věku garantováno místo až od 3 let věku. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 25-26)

Německo

Mateřské dávky jsou v Německu vypláceny pouze 8 týdnů po porodu, což zároveň představuje nejkratší dobu z uvedených zemí. Odlišností se navíc vyskytují napříč spolkovými zeměmi. Stát udržuje pestrou nabídku zařízení péče o děti předškolního věku a opětovné zapojení matek na pracovní trh podporuje od roku 2013 i garancí místa v zařízení péče o děti předškolního věku pro děti od 1 roku. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 25)

V Německu je následován trend přesunu určité odpovědnosti za udržení zaměstnatelnosti svých zaměstnanců vracejících se z RD (nejčastěji ženy) na zaměstnavatele. Zaměstnavatelům jsou pak poskytovány finance z dotačních titulů právě za účelem realizace kurzů a školení pro své zaměstnance či zaměstnankyně vracející se z MD či RD, na zajištění péče o jejich malé děti nebo formou částečných náhrad jejich mezd. Dalším nástrojem ze strany státu jsou úlevy na daních a příspěvcích na pojištění za prokázání průběžného zajištění dalšího vzdělávání a rozvoje svých zaměstnanců. Českou alternativou jsou investiční pobídky jakožto nástroj APZ. Vzhledem ke sv. povaze jsou však investiční pobídky směřovány více kvalifikovanou pracovní sílu. (Bartáková, 2009, s. 78)

Nizozemsko

Ženy čerpají MD v rozmezí 10-12 týdnů, dle jejich volby. Rodiče v Nizozemsku umísťují své malé děti do jeslí od 3 měsíců do 4 let jejich věku. Specifikem Nizozemska je i nastavení povinné školní docházky od 5 let věku, kdy první 2 roky mají charakter výchovný založený na volnějším režimu a hrách. Vzhledem ke skutečnosti, že pro péči o děti ve věkovém rozmezí od 4 do 5 let věku není určeno žádné institucionální zařízení, umísťují své děti do školy jejich rodiče již ve 4 letech věku. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 26)

Norsko

Čerpání rodičovského příspěvku si mohou rodiče v Norsku naplánovat na 44–54 týdnů, podle čehož se upraví i následná měsíční výše příspěvku. Režim RD v Norsku umožňuje matkám kombinovat práci i čerpání příspěvku, navíc jsou flexibilní formy práce samozřejmostí. V Norsku připadá 12 týdnů RD otcům, kteří jej v 90 % případů i využívají. Zařízení zajišťující péči o děti předškolního věku přijímají děti od 1 roku věku. V těchto zařízeních je zároveň dodržováno pravidlo, které udává, že jedna učitelka se v jednu chvíli stará o maximálně 4 děti. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 24)

Rakousko

Stejně jako Finsko, patří Rakousko mezi země EU s nejvyšší mírou zaměstnanosti. Zároveň se však řadí mezi země s nižší úrovní výdajů na APZ v % HDP. Téměř polovina veškerých těchto výdajů putuje na nástroje podporující rozšiřování odborných znalostí nebo v jiné formě odborného výcviku, např. rekvalifikace.

Rakousko svůj trh práce podporuje prostřednictvím opatření:

- podpora mladých a eliminace jejich nezaměstnanosti,
- tvorba pracovních míst a podpora podnikání
- dynamika trhu práce,
- rozvoj lidského kapitálu,
- zaměstnanost starších pracovníků,
- zaměstnanost žen,
- integrace znevýhodněných skupin obyvatel,
- podpora řádného zaměstnání a
- teritoriální smlouvy zaměstnanosti.

V otázce podpory mladých se jedná především o důraz na elektronickou komunikaci, kvalitní poradenskou činnost, průzkumy u klientů nebo dočasná místa pro učně. Podporou tvorby pracovních míst a podnikání jsou myšleny především daňové úlevy, kvalitní poradenskou činnost a vzdělávání v základech podnikání. V rámci rakouské politiky zaměstnanosti je viditelná také snaha o podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců, jsou stanoveny určité vzdělanostní standardy, podporují se učňovské povolání. Podporováno je také rozšiřování částečných úvazků a dalšího vzdělávání starších pracovníků. Zvýšená péče je věnována také zapojení žen do pracovního trhu a udržení vysoké zaměstnanosti žen v Rakousku. Intenzivní snaha lze sledovat i u integrace zdravotně postižených osob na trh práce v rámci speciálních programů. Rakousko zároveň bojuje proti podvodům v rámci zaměstnávání, a to například v situaci, kdy je DPH kompenzováno pouze hlavním dodavatelům. (Halásková, 2008, s. 108-112) V Rakousku je sledován rozvoj sektoru služeb a zavedení důchodové reformy směřující k decentralizaci. APZ se zde zaměřují na specifické problémy ohrožených skupin na pracovním trhu a jeho flexibilitu při současném zachování jistot zaměstnanců v období výkyvů ekonomiky. (Halásková, 2008, s. 138) Úspěšnost rakouské politiky zaměstnanosti je spatřovány především v sociálním dialogu mezi jednotlivými aktéry trhu práce, rozvoji služeb, důchodové reformě a reformě služeb zaměstnanosti, tzn. spolupráce aktérů při zohlednění specifik dané oblasti. V rámci APZ je nejvíce využíváno dalšího vzdělávání a vytvořených pracovních míst. Odlišností je tvorba individuálních plánů postupu při hledání zaměstnání, která je zde povinná. Specifické pro Rakousko jsou i gender mainstreamingové strategie na rovnost žen a mužů, další vzdělávání nebo speciální programy na podporu mladých či žen s problémy s uplatněním na trhu práce. (Halásková, 2008, s. 113-114)

Švédsko

Čerpání rodičovského příspěvku je ve Švédsku stanoveno na 480 dní, které si oba rodiče mohou rozdělit mezi sebe s tím, že každý z nich musí absolvovat alespoň 60 dní. Příspěvky mohou čerpat i oba současně, a to až do 8 let věku dítěte. Zařízení zajišťující péči o děti předškolního věku přijímají děti od 1 a půl roku věku. Zřizovány jsou tyto zařízení státem, obcemi nebo soukromými subjekty, všechny jsou však ze strany státu dotovány stejně a poplatky jsou tedy následně ve všech těchto zařízeních ve stejné výši. (Splavcová a Kropáčková, 2016, s. 24)

Velká Británie

Velká Británie je typická tím, že dává důraz na liberálnost trhu práce. Tato skutečnost se projevuje i při tvorbě legislativy upravující vztahy a procesy trhu práce, kdy se do nich jako stát snaží co nejméně zasahovat. Stejně jako v České republice, i ve Velké Británii se politika zaměstnanosti zaměřuje na identifikace rizikových skupin obyvatel a rizikových oblastí a následné definování opatření na zvýšení zaměstnanosti a uplatnitelnosti na trhu práce. Překlenutí těchto opatření se však daří ve Velké Británii značně úspěšněji než v České republice, a to především v oblasti projektů zaměřených na absolventy a dlouhodobě nezaměstnané. (Halásková, 2008, s. 138) Na podporu mladých, především pak absolventů jsou vynakládány téměř 2/3 veškerých výdajů.

Snahou Velké Británie je v oblasti politiky zaměstnanosti odstraňování překážek v zaměstnání takovým způsobem, aby bylo pro její obyvatele výhodnějším řešením pracovat než pobírat dávky v nezaměstnanosti. Jednotlivá opatření Velké Británie na podporu zaměstnanosti mají konkrétní zaměření jako například:

- garance půjček,
- podpora podnikání žen,
- zvyšování kvalifikace mladých,
- flexibilní formy práce pro osoby pečující o dítě nebo rodinného příslušníka,
- celoživotní vzdělávání a
- snižování regionálních disparit. (Halásková, 2008, s. 116-118)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zlínský kraj, stejně jako ostatní kraje, vznikl v roce 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Jeho krajským městem je statutární město Zlín. Zlínský kraj se dále dělí na územní okresy Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.

Ve Zlínském kraji se nachází 307 obcí, z čehož je 30 z nich městy. Hustota zalidnění Zlínského kraje je s hodnotou 149 obyvatel/km² vyšší než průměr České republiky, který představuje 133 obyvatel/km². Se svou rozlohou 3 963 km² zaujímá Zlínský kraj 5 % celkové plochy České republiky. Sousedí s krajem Jihomoravským, Olomouckým, Moravskoslezským a se Slovenskou republikou. Zlínský kraj je z 50 % tvořen zemědělskou půdou a ze 40 % lesy. Nacházejí se zde ložiska šterkopísku, naleziště stavebního kamene, vápence, cihlářské hlíny. (Krajský úřad Zlínského kraje, 2020b)

K 31. 12. 2018 měl Zlínský kraj 582 921 obyvatel, z toho 297 038 žen. Žen v reprodukčním věku (15-49 let) bylo ve Zlínském kraji 126 050. Vývoj počtu obyvatel následuje klesající trend, kdy od roku 2000 do roku 2019 počet obyvatel klesl o 15 335 osob. Největší úbytek stěhování nalézáme dle pořadí ve městech Kroměříž, Slavičín a Hulín, největší přírůstek ve městech Valašské Meziříčí, Otrokovice a Vizovice. (ČSÚ, 2020a)

Zlínský kraj v posledním desetiletí čelí výrazné selektivní migraci mladého a kvalifikovaného obyvatelstva ve věkové skupině 25 -39 let. Zároveň je ve Zlínském kraji sledováno snižování podílu obyvatel v produktivním věku a naopak růst podílu osob v důchodovém věku. Na tento trend bude nutné reagovat jak ze strany ekonomiky, tak celé společnosti. Dle předpokládaného vývoje počtu a věkové struktury obyvatelstva je pro Zlínský kraj očekáván do roku 2051 nejvýraznější úbytek obyvatelstva. Zároveň se dle dosavadního vývoje věkové struktury obyvatelstva očekává změna statutu kraje na nejstarší region České republiky. (Krajský úřad Zlínského kraje, 2019, s. 28-37)

6 ANALÝZA SOUČASNÉ ZAMĚSTNANOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V následující kapitole jsou shromážděny základní sekundární data popisující zaměstnanost osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. Zvláštní pozornost je zde věnována datům popisujícím zaměstnanost žen, jelikož jsou to právě ony, které se zajištění péče o děti věnují ve větší míře i dnes. S tímto tvrzením se ztotožňují i Křížková, Dudová, Hašková, Maříková a Uhde (2008, s. 18), podle kterých má rodičovství negativní vliv na uplatnitelnost na trhu práce právě především na ženy. Zatímco pro ženy ve věkové kohortě 20-49 let je rodičovství při hledání zaměstnání bariérou a jejich zaměstnanost v tomto období klesá (viz kapitola 1.4. Charakteristika skupiny osob pečujících o malé děti).

6.1 Trh práce ve Zlínském kraji

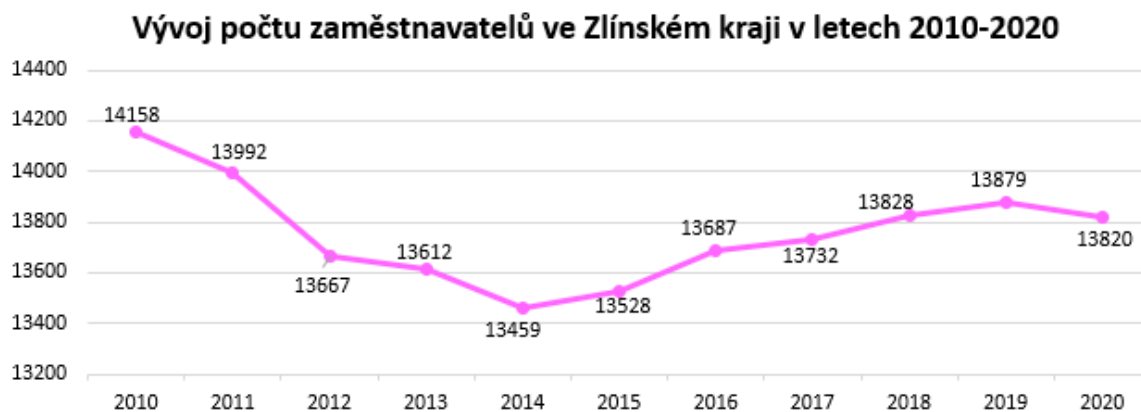
Ve Zlínském kraji firmy převažují zaměstnavatelé zaměřené na sektor služeb, následované průmyslem a poté stavebnictvím. Zemědělství, lesnictví a rybářství má ve Zlínském kraji nejmenší zastoupení. V posledním desetiletí se však počet firem působících v zemědělství postupně navyšuje, zatímco například v průmyslu stagnuje. Jedním z cílů strategie rozvoje Zlínského kraje 3030 je stejně jako v předešlé strategii udržení konkurenceschopnosti klíčových zaměstnavatelů průmyslových odvětví. (Krajský úřad Zlínského kraje, 2019, s. 14-16)

Pozice Zlínského kraje v příčkách jednotlivých ekonomických ukazatelů se postupně zlepšuje už 25 let. Jinak tomu není ani v žebříčku vynaložených výdajů na výzkum a vývoj, ve kterém byl v roce 2017 na 3. příčce. Míra spolupráce firem a institucí zaměřujících se výzkum a vývoj je ve srovnání s ostatními kraji nadprůměrná. (Krajský úřad Zlínského kraje, 2019, s. 12-17)

Dle Úřadu práce ČR (2020, s. 2-4) zaměstnavatelé Zlínského kraje plánují v jednotlivých okresech udržovat stabilní počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé okresu Kroměříž však plánují uskutečnit generační obměnu zaměstnanců, a to napříč obory. Z tohoto hlediska se jako problémové oblasti jeví především zdravotnictví, školství a dělnické pozice s nepřetržitým provozem. Problémem při obsazování těchto pozic je především nízká mzda, nikoliv nedostatek uchazečů. Okres Uherské Hradiště se potýká s nedostatkem uchazečů především v jedné oblasti, a to v oblasti strojírenství. Klíčoví zaměstnavatelé v okrese Vsetín plánují investovat do výroby a v souvislosti s těmito investicemi zvýšit počet zaměstnanců. Okres Zlín je okresem s nejvyšší úrovní mezd zaměřeným na gumárenský, plastikářský

a strojírenský průmysl. Velká část zaměstnavatelů je subdodavatelů automobilového průmyslu. V případě, že dojde k podobnému snížení produkce automobilů jako v roce 2019, může to dle ÚP ČR tyto zaměstnavatele významně negativně ovlivnit. Zároveň je v rámci hlášených volných pracovních míst zřetelný nárůst počtu požadavků na obsazení pracovního místa cizincem. Tento požadavek je ÚP sledován v 72 % veškerých nabízených volných pracovních míst. V okrese Zlín se jedná o 90 % nabízených volných pracovních míst.

Vývoj počtu zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v letech 2010-2020 je vyznačen na Obr. 4 níže. Počátkem roku 2020 je patrný úbytek o 59 zaměstnavatelů. Zaměstnavatelem se pro zahrnutí do otevřených dat ČSSZ rozumí dle zákona č. 187/2006 Sb., § 3, PO či FO, která zaměstnává minimálně jednoho zaměstnance v rámci pracovního poměru nebo mimo pracovní poměr na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.



Obr. 4 Vývoj počtu zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v letech 2010 – 2020 (Zdroj: ČSSZ, 2020, vlastní zpracování)

Dle datové platformy zaměstnanosti Zlínského kraje tvoří 90 % zaměstnavatelů kraje zaměstnavatelé zaměstnávající maximálně 25 zaměstnanců (monitorzk.cz, ©2019), tzn. že z 13 820 zaměstnavatelů má 12 438 zaměstnavatelů maximálně 25 zaměstnanců. Zbývajících 1 382 zaměstnavatelů se dělí na velké (nad 251), střední (51-250 zaměstnanců) a malé (méně než 50 zaměstnanců). Velkých zaměstnavatelů je ve Zlínském kraji 87, středních 413 a zbytek se dělí na malé, případně na mikropodniky (méně než 10 zaměstnanců). (KOMPASS, ©2017)

Největším zaměstnavatelem v kraji je samotný Zlínský kraj a jeho organizace. Celkem je zaměstnavatelem pro 13 000 zaměstnanců. Následován je firmami Continental Barum s.r.o. (3000-3999 zaměstnanců), Krajská nemocnice T. Bati, a.s. (2500-2999 zaměstnanců), Česká

zbrojovka a.s. (1500-1999 zaměstnanců), ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o. (1500-1999 zaměstnanců), ROSA market s.r.o. (1500-1999 zaměstnanců), Uherskohradištská nemocnice a.s. (1500-1999 zaměstnanců), MP Krásno, a.s. (1000-1499 zaměstnanců), AIRCRAFT INDUSTRIES, a.s. (1000-1499 zaměstnanců), DEZA, a.s. (1000-1499 zaměstnanců) a Fatra, a.s. (1000-1499 zaměstnanců).

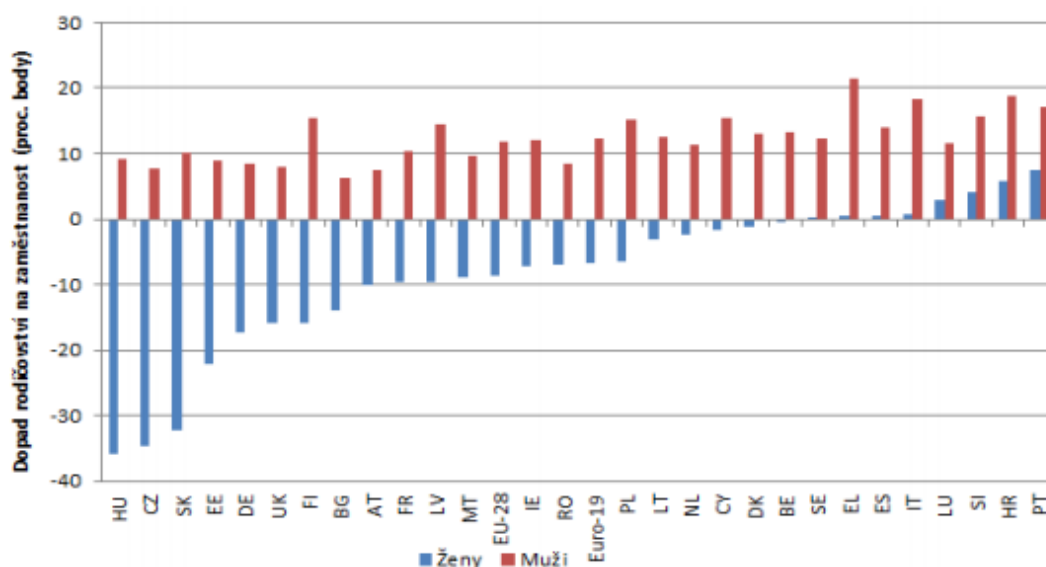
Pro Zlínský kraj je typický výskyt frikční nezaměstnanosti a také využití zaevidování na ÚP jakožto uchazeče o zaměstnání z důvodu návratu na trh práce po RD. Situaci však osobám vracejícím se RD komplikují nízké mzdy a převaha nabízených pracovních míst s vícesměnným charakterem. V roce 2019 se snížil oproti roku 2018 počet evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP téměř o 1000 osob, a to z 10954 osob na 10000 osob. Poměr zastoupení žen v evidovaných uchazečích o zaměstnání se v roce 2019 snížil na 4724 žen z původních 5237 žen v roce 2018. Struktura uchazeček o zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání se liší od vzdělanostní struktury mužů především svou rovnoměrností.

Podíl uchazečů z hlediska dosaženého vzdělání není tak jednoznačný jako u mužů, u kterých jasně převládá vyučení. Ženy registrovány na ÚP jako uchazečky o zaměstnání jsou dle dosaženého vzdělání zastoupeny ze 21,6 % ženami se základním vzděláním, ze 35,4 % ženami s vyučením, ze 33 % ženami se středoškolským vzděláním a z 10,1 % ženami s vysokoškolským vzděláním. Ve věkové kohortě 20-49 let, která je především pro ženy z hlediska rodičovství riziková, bylo v roce 2019 registrováno na ÚP Zlínského kraje celkem 2864 žen. Ohroženými skupinami na trhu práce ve Zlínském kraji jsou dle ÚP tzv. rizikové skupiny uchazečů, které představují uchazeče s evidencí nad 5 měsíců, osoby se zdravotním postižením, osoby do 30 let věku, osoby do 50 let věku, uchazeče pobírající dávky v hmotné nouzi, a právě osoby pečující o děti do 15 let věku. (Úřad práce ČR, 2020, s. 9-17) V prognóze dalšího vývoje trhu Zlínského kraje ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně předpokládá, že v roce 2020 nebudou zaměstnavatelé v kraji stejně jako v roce 2019 usilovat o oslovení uchazečů registrovaných na ÚP, ale budou preferovat vyhledávání zaměstnanců skrze své vlastní náborové strategie. Na důležitosti tak nabyde APZ a její nástroje, především pak rekvalifikace a poradenství, které budou muset být cíleny individuálně na konkrétní uchazeče o zaměstnání. Stěžejním se tedy stává individualizace procesu rozklíčování schopností a dovedností uchazeče či uchazečky o zaměstnání, jejich aktivizace a stimulace jejich motivace k návratu na trh práce. (Úřad práce ČR, 2020, s. 27)

6.2 Zaměstnanost osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji

Cílová skupina osob pečujících o malé děti představuje pro účely evidence uchazečů o zaměstnání ze strany ÚP ČR osoby pečující o děti do 15 let věku. Tato CS je jednou z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Typické pro tuto skupinu je omezená flexibilita a omezení při výběru zaměstnání, například neslučitelnost péče o dítě a vícesměnného provozu, dojezdová vzdálenost do zaměstnání (dopravní a časové zatížení) a nízká mzda při práci v rámci zkrácených úvazků (nedostatečný příjem pro pokrytí nákladů). Podíl této rizikové skupiny na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP byl v roce 2019 16,9 %. (Úřad práce ČR, 2020, s. 20)

Dokonce i dle údajů EUROSTATU je ČR druhou nejhorší zemí v podílu žen pečujících o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby ve věku od 25 do 49 let vůči celkovému počtu ekonomicky neaktivních osob. Jedná se o více než 70 %. Horší, než ČR je na tom pouze Slovenská republika. Ve všech zemích EU se také značně liší zaměstnanost mužů a žen. V České republice tento rozdíl činí, a to navzdory tomu, že úroveň terciárního nebo vyššího vzdělání ženy předstihují muže, 10 %. Dopad rodičovství na míru zaměstnanosti se dle dat EUROSTATU z roku 2015 projevuje především u skupiny osob ve věku 20-49 let pečujících o děti do 6 let (viz Obr. 5). (Evropská komise, 2017)



Obr. 5 Dopad rodičovství na zaměstnanost v jednotlivých zemích v roce 2015 (Zdroj: Evropská komise, 2017)

Důležitost oblasti podpory sladování rodinného a pracovního života dokládá i skutečnost, že země, ve kterých je nejvyšší participace žen na trhu práce, jsou zároveň zeměmi, kde je dle statistik nejvyšší porodnost. Od roku 2008 začala zaměstnanost žen pečujících o malé děti v ČR postupně růst, stále je však ČR v žebříčku OECD na jedné z nejhorších pozic. (MPSV, 2017, s. 101-102)

Specifická je tato CS i z toho důvodu, že kromě omezené časové flexibility a nízkého mzdového ohodnocení v rámci částečných úvazků osoby z CS nespojuje žádná další charakteristika jako například vzdělání či věk. Při podpoře uplatnitelnosti osob pečujících o malé děti hrají hlavní roli individuální přístup ÚP vůči jednotlivci a vhodná volba nástrojů APZ. (Úřad práce ČR, 2020, s. 20) Nejvýznamnější dopad na osoby pečující o malé děti má sociální vyloučení, finančně nedostupné bydlení, absence odborných rad či pomoci. Oborné rady a pomoc je nutné především vzhledem k vysoké zadluženosti domácností Zlínského kraje. (Krajský úřad Zlínského kraje, 2019, s. 53) Problém domácností Zlínského kraje se zadlužeností dokládá i nejvyšší meziroční růst objemu krátkodobých dluhů mezi kraji ČR o 7,4 %. (cbcd, 2019)

6.3 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti osobami pečujícími o malé děti ve Zlínském kraji

V roce 2019 se CS osoby pečující o děti do 15 let podílela na celkovém počtu osob podpořených skrze výkon veřejně prospěšných prací 18,3 %. Jednalo se o 122 osob. Na SÚPM vyhrazená bylo v roce 2019 umístěno 6 osob z CS, což představovalo 13,6 % veškerých umístěných podpořených osob. Nejvíce osob bylo umístěno na pracovní pozice administrativní pracovník či pracovnice, uklízeč či uklízečka a zubní instrumentářka. Z celkového počtu 44 podpořených osob, bylo 27 žen. SÚPM zřízená v roce 2019 realizována nebyla. SÚPM zřízená uchazečem za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti byla využita 7 osobami pečujícími o děti do 15 let, což představuje 50 % veškerých podpořených osob tímto nástrojem APZ. Využití tohoto nástroje se meziročně propadlo o 83 %. Podnikatelské zaměření podpořených osob bylo především v oblasti poradenské a konzultační činnosti a také kadeřnické služby. V souvislosti s tímto SÚPM byl v roce 2019 poskytnut jedné podpořené osobě i překlenovací příspěvek.

Pro sledovanou CS bylo v roce 2019 výhodné využít také jednoho z příspěvků na mobilitu, a to příspěvku na dojížděku, který je poskytován s ohledem na dopravní obslužnost a individuální rizikové faktory. Na tento příspěvek bylo v roce 2019 vyplaceno celkem

964 000 Kč a využilo jej 15 osob pečujících o děti do 15 let, což představuje 28,8% podíl na celkovém počtu schválených žádostí. Rekvalifikací si prošlo celkem 301 žen, což představuje 60 % veškerých uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikaci. Z celkového počtu 301 rekvalifikací, které absolvovaly ženy se jednalo o 295 profesních rekvalifikací zvolených, které si vyhledali sami zájemci a ÚP je následně schválil a 6 rekvalifikací zabezpečených realizovaných ÚP. Profesní kvalifikace zvolené se osvědčily ÚP především z toho důvodu, že jsou jimi podpořené osoby následně výrazně motivovány rekvalifikaci dokončit a v daném oboru se následně uplatnit.

Zaměstnanecké rekvalifikace byly v roce 2019 realizovány pouze skrze POVEZ II, což znamená, že byly financovány z ESF. Zaměstnaneckých rekvalifikací bylo v roce 2019 realizováno 863. Zvolené rekvalifikace byly realizovány v rámci regionálních individuálních projektů, tzn. byly financovány z ESF a ze státního rozpočtu. Nejfrekventovanějšími zvolenými rekvalifikacemi bylo řídičské oprávnění, pracovník v sociálních službách, chůva pro zahájení povinné školní docházky, sanitář, masér, kosmetické služby, účetnictví a svářečské kurzy.

Rekvalifikace jsou určené i pro zájemce o zaměstnání, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, a to ze zdravotních důvodů nebo z nastavení pracovního poměru na dobu určitou. Dle četnosti využití se ve všech okresech Zlínského kraje umístily na prvních dvou příčkách 2 rekvalifikace, a to řídičské oprávnění a „Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách“. Na třetí byl v okrese Kroměříž kurz „Masér“, v okrese Uherské Hradiště kurz „Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky“, v okrese Vsetín „Obsluha elektrovozíku a motovozíku“ a v okrese Zlín „Účetnictví a daňová evidence“. (Úřad práce ČR, 2020, s. 32-41)

V roce 2019 využilo celkem 813 osob služeb poradenství. Všechny byly realizovány v rámci veřejné zakázky s názvem „Poradenské programy ve Zlínském kraji 2019 – 2022“. Dodavateli se staly 4 firmy, které ve Zlínském kraji zabezpečují realizaci 9 níže stanovených částí externího poradenství, a které byly absolvovány následujícím počtem uchazečů o zaměstnání:

- JOB CLUB (74),
- Pracovněprávní minimum (219),
- Poradenský program Počítačová pracovní diagnostika (55),
- Finanční poradenství (115),
- Sebepoznání a sebezprezentace na trhu práce (99),
- Poradenství k podnikání (26),
- Komunikační dovednosti (126),

- Poradenský program Individuální pohovory (15) a
- Orientace na trhu práce – hledání zaměstnání s využitím PC (84).

Pro CS osoby pečujících o malé děti bylo v roce 2019 v oblasti služeb skupinového poradenství vhodné využít tzv. Job clubů (návuk komunikačních dovedností ve skupinkách), motivačního programu „Sebereprezentace na trhu práce“ a „Komunikace při jednání se zaměstnavatelem“. (Úřad práce ČR, 2020, s. 47-50)

Mezi cíle APZ pro rok 2020 ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně uvádí individuální přístup ke každému uchazeči o zaměstnání a vyhodnocování jejich schopností, dovedností, motivace, zdravotního stavu a časových možností; potenciální uplatnění na trhu práce; ekonomickou situaci; dobu trvání nezaměstnanosti spolu s jejími důvody a prověřování zaměstnavatelů podílejících se na zvyšování uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce. (Úřad práce ČR, 2020, s. 60)

6.3.1 Financování aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Veškeré nástroje APZ jsou financovány ze dvou zdrojů, a to ze státního rozpočtu nebo z ESF (viz kapitola 3.3. Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti). Státní rozpočet financuje APZ dle zákona č. 589/1992 Sb. prostřednictvím příspěvků na státní politiku zaměstnanosti, ESF financuje APZ skrze Operační program Zaměstnanost formou národních nebo regionálních individuálních projektů. Prioritou se v roce 2019 stalo v oblasti financování APZ zaměření na realizaci projektů s klíčovými aktivitami následujícími nástroje APZ. Tento počín spolu se stanovením maximální výše závazků pro rok 2020 ve výši 8,6 % (po zvýšení) zapříčinil omezení čerpání národních finančních prostředků na APZ. (Úřad práce ČR, 2020, s. 28-29)

Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2019 v České republice činily 18,7 mld. Kč, z toho činily výdaje na APZ 2,35 mld. Kč. (MONITOR, 2020) Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2019 činily 845 711 000 Kč, z toho činily výdaje na APZ 125 645 000 Kč, což představuje oproti roku 2018 značný pokles. V roce 2018 totiž výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji představovaly 957 124 000 Kč a z toho putovalo 292 776 000 Kč na APZ. Rozklíčování výdajů na APZ ve Zlínském kraji s ohledem na CS osob pečujících o malé děti je rozvedeno v tabulce Tab.1. Nejvíce uchazečů bylo v roce 2019 ve Zlínském kraji umístěno do výkonu veřejně

prospěšných prací (667 uchazečů) a na společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli (275 uchazečů). (Úřad práce ČR, 2020, s. 28-31) Do tabulky nejsou zahrnuty výdaje na podporu nástrojů nezaměřujících se na CS osoby pečující o malé děti, tzn. nejsou zahrnuty výdaje na nástroje na podporu CS osob se zdravotním postižením, příspěvky regionální mobility, národní individuální projekty na podporu mladých a absolventů, EURES, PIPS, EFES a KOMPAS. Zároveň nebyly zahrnuty ty nástroje, kterých v daném roce nebyly využity (SÚPM – zřízená a příspěvek na zapracování).

Tab. 1 Přehled zdrojů financování APZ v roce 2019 se zaměřením na cs osob pečujících o malé děti (Zdroj: Úřad práce 2020, vlastní zpracování)

Nástroj APZ	Financování skrze položku APZ státního rozpočtu (v tis. Kč)	Financování skrze národní individuální projekt (v tis. Kč)	Celkem (v tis. Kč)
Veřejně prospěšné práce	48 265	1 831	50 096
SÚPM - vyhrazené	3 521	588	4 109
SÚPM - SVČ	835	0	835
Překlenovací příspěvek	10	0	10
Rekvalifikace	123	86	209
Poradenství	0	1 252	1 252
POVEZ II	0	21 019	21 019
Celkem (v tis. Kč)	52 754	24 776	77530

Na nástroje APZ, které mohou podpořit i CS osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji, bylo v roce 2019 vynaloženo celkem 77 530 000 Kč, z toho 52 754 000 Kč putovalo ze státního rozpočtu a 24 776 000 Kč z ESF. Největší část výdajů byla směřována na nástroj veřejně prospěšné práce, který byl financován jak ze státního rozpočtu, tak z ESF skrze národní individuální projekt. Na druhé pozici je z hlediska objemu výdajů národní individuální projekt POVEZ II (tzv. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců) a na třetím místě jsou společensky účelná pracovní místa – vyhrazené zaměstnavateli. Jak z ESF, tak ze státního

rozpočty byly financovány nástroje veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa – vyhrazené a rekvalifikace. Ryze ze státního rozpočtu byly financovány společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ) a překlenovací příspěvek. Ryze z ESF byly financovány nástroje poradenství a národní individuální projekt POVEZ II.

6.4 Shrnutí poznatků analýzy současné zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji

K 31. 12. 2018 měl Zlínský kraj 582 921 obyvatel, z toho 297 038 žen. Žen v reprodukčním věku (15-49 let) bylo ve Zlínském kraji 126 050. 90 % zaměstnavatelů kraje zaměstnávají maximálně 25 zaměstnanců, tzn. že z 13 820 zaměstnavatelů má 12 438 zaměstnavatelů maximálně 25 zaměstnanců. Zbývajících 1 382 zaměstnavatelů se dělí na 87 velkých zaměstnavatelů. 413 středních a zbytek se dělí na malé, případně na mikropodniky. V letech 2014 – 2019 počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji postupně stoupal, v roce 2020 se tento trend zlomil. Mezi největší zaměstnavatele Zlínského kraje patří zaměstnavatelé nabízející pracovní místa typicky zaujímané ženami jako například prodavačka, zdravotní sestra, administrativní pracovnice. Jedná se o Krajskou nemocnici T. Bati, a.s.; Uherskohradištskou nemocnici a.s., ROSA market s.r.o. a Zlínský kraj a jeho organizace. Tito 4 zaměstnavatelé zaměstnávají celkem 18 500-19997 zaměstnanců Zlínského kraje.

V roce 2019 bylo na ÚP Zlínského kraje evidováno 10 000 osob jako uchazeči o zaměstnání, z toho 4 724 žen. Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání registrovaných uchazeček o zaměstnání je rovnoměrná, žádné úrovni dosaženého vzdělání tedy nelze přisoudit spojitost s problémy s návratem na trh práce. Z rizikové věkové kohorty, která se překrývá i s reprodukčním věkem žen, bylo v roce 2019 registrováno na ÚP Zlínského kraje 2 864 žen. ÚP definuje ohrožené rodiče na trhu práce, registrované jako uchazeči o zaměstnání jako „osoby pečující o děti do 15 let“. V roce 2020 plánuje své aktivity v oblasti podpory rizikových skupin, tedy i skupin pečujících o děti do 15 let věku, zaměřit především na rekvalifikace, poradenství a individualizaci celého procesu pomoci uchazečům s nalezením zaměstnání. Podíl této rizikové skupiny na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP byl v roce 2019 16,9 %.

I na evropské úrovni se ukazuje, že Česká republika na problematiku udržení kontaktu osob pečujících o děti s trhem práce příliš nedbá. Česká republika je druhou nejhorší zemí v podílu

žen pečujících o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby ve věku od 25 do 49 let vůči celkovému počtu ekonomicky neaktivních osob. Jedná se o více než 70 %. Úroveň zaměstnanosti mužů oproti ženám je vyšší o 10 %, i přestože je u žen identifikováno vyšší zastoupení terciálního vzdělání. Dopad rodičovství na míru zaměstnanosti se projevuje především u skupiny osob ve věku 20-49 let pečujících o děti do 6 let. Důležitost oblasti podpory sladování rodinného a pracovního života dokládá i skutečnost, že země, ve kterých je nejvyšší participace žen na trhu práce, jsou zároveň zeměmi, kde je dle statistik nejvyšší porodnost. Specifická je tato CS i z toho důvodu, že kromě omezené časové flexibility a nízkého mzdového ohodnocení v rámci částečných úvazků osoby z CS nespojuje žádná další charakteristika jako například vzdělání či věk. Při podpoře uplatnitelnosti osob pečujících o malé děti hrají hlavní roli individuální přístup ÚP vůči jednotlivci a vhodná volba nástrojů APZ. Nejvýznamnější dopad na osoby pečující o malé děti má sociální vyloučení, finančně nedostupné bydlení, absence odborných rad či pomoci. V roce 2019 se CS osoby pečující o děti do 15 let podílela na celkovém počtu osob podpořených skrze výkon veřejně prospěšných prací 18,3 %. V roce 2019 osoby pečující o děti do 15 let věku využili z nástrojů APZ především SÚPM vyhrazená, SÚPM zřízená uchazečem za účelem výkonu SVČ, příspěvek na dojížděku, rekvalifikace (osvědčily se ty, které si vyhledal sám uchazeč) a poradenství.

Veškeré nástroje APZ jsou financovány ze 2 zdrojů, a to ze státního rozpočtu nebo z ESF. Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2019 činily 845 711 000 Kč, z toho činily výdaje na APZ 125 645 000 Kč, což představuje oproti roku 2018 značný pokles. V roce 2018 totiž výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji představovaly 957 124 000 Kč a z toho putovalo 292 776 000 Kč na APZ. Tento pokles poukazuje na skutečnost, že se zaměstnavatelé v oblasti nábory vydali po své vlastní ose. Problémem v posledních letech navíc není nedostatek pracovních míst, ale nízké finanční ohodnocení pracovních pozic. Na nástroje APZ, které mohou podpořit i CS osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji, bylo v roce 2019 vynaloženo celkem 77 530 000 Kč, z toho 52 754 000 Kč putovalo ze státního rozpočtu a 24 776 000 Kč z ESF. Největší část výdajů byla směřována na nástroj veřejně prospěšné práce, který byl financován jak ze státního rozpočtu, tak z ESF skrze národní individuální projekt. Na druhé pozici je z hlediska objemu výdajů národní individuální projekt POVEZ II a na třetím místě jsou SÚPM – vyhrazené zaměstnavateli.

7 ANALÝZA AKTIVIT V OBLASTI PODPORY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOBY PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Kromě klasických nástrojů APZ financovaných ryze ze státního rozpočtu jsou realizovány projekty financované z ESF s příspěvkem ze státního rozpočtu. Tyto projekty jsou realizovány v rámci speciálně zaměřených výzev, ve kterých jsou definováni oprávnění žadatelé a CS, na které mají být klíčové aktivity projektu zaměřeny, aby jejich uplatnitelnost na trhu práce byla co nejvíce podpořena.

7.1 Projekty realizované Úřadem práce

V rámci OP ZAM jsou vyčleněny speciální výzvy, ve kterých je oprávněným žadatelem právě pouze ÚP ČR. Díky těmto speciálně zaměřeným výzvám mohou být realizovány jednotlivé NIP a RIP v rámci krajských poboček ÚP. Příkladem jsou následující výzvy a projekty realizované ve Zlínském kraji:

- 004, díky které je realizován RIP Záruky pro mladé ve Zlínském kraji,
- 010, díky které je realizován RIP Bez překážek ve Zlínském kraji, Nová šance ve Zlínském kraji a Péče a příležitost ve Zlínském kraji (Úřad práce, 2020a),
- 011, díky které je realizován NIP EFES, NIP EURES ČR II,
- 021, díky které je realizován NIP POVEZ II a
- 121, díky které je realizován NIP VDTP II, NIP NoPP – VPP a NIP NoPP – SÚPM. (Úřad práce, 2020b)

Tyto projekty, jejichž jediným oprávněným žadatelem je pouze ÚP ČR a jsou svou podstatou zaměřeny na sledovanou CS osob pečujících o malé děti nebo z jejich realizace může CS profitovat také například jako zaměstnanec – rodič, jsou podrobněji popsány níže v rámci NIP a RIP.

7.1.1 Národní individuální projekty

NIP jsou realizovány napříč kraji České republiky a jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ. Každý NIP přiděluje jednotlivým krajům dílčí alokaci vycházející z koeficientu potřeby. V rámci NIP jsou prostřednictvím ESF financovány vyhrazená SÚPM, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace a poradenská činnost. (Úřad práce ČR, 2020g) Projekty v oblasti zaměstnávání jsou financovány z ESF. Jedná se o Nové pracovní příležitosti – SÚPM (NoPP – SÚPM), Nové pracovní příležitosti – VPP (NoPP – VPP), Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II – POVEZ II, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II – VDTP II,

Efektivní služby zaměstnanosti – EFES, Evropské služby zaměstnanosti ČR II – EURES ČR II, Podpora informačních a poradenských středisek ÚP ČR – PIPS a Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce – OZP. Z vyjmenovaných NIP mohou osoby pečující o malé děti zvýšit svou uplatnitelnost na trhu práce pouze skrze NIP POVEZ II. Ostatní NIP jsou zaměřeny na podporu dlouhodobě nezaměstnaných osob (NoPP – SÚPM, NoPP – VPP), na vzdělání osob s kvalifikací neodpovídající požadavkům trhu práce (VDTP II), na zefektivnění a komplexnost poskytovaných služeb ÚP ČR (EFES, PIPS, OZP) nebo na podporu mezinárodní pracovní mobility (EURES ČR II). (Úřad práce ČR, 2020d)

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ (tzv. POVEZ II.)

Harmonogram projektu je v rozmezí od 01. 12. 2015 do 31. 12. 2022. Celková alokace pro celou Českou republiku činí 3,5 mld. Kč. Zaměstnavatelům umožňuje čerpat finanční prostředky na další vzdělávání, rekvalifikaci, odborný kurz, mzdy interních lektorů a úhradu mzdových nákladů zaměstnanců za dobu absolvování vzdělání. Do projektu mohou zaměstnavatelé zahrnout i nově přijímané zaměstnance. Projekt je financován z ESF a ze státního rozpočtu. V rámci vzdělávacích aktivit se na úhradě nákladů podílí i žadatel jakožto zaměstnavatel svou spoluúčastí 15 % v režimu podpory „de minimis“. Toto pravidlo se netýká mzdových příspěvků zaměstnanců a interních lektorů. (Úřad práce, 2020c) Tento projekt je vhodný právě i pro CS osob pečujících o malé děti, jelikož v jejím průběhu díky zapojení do vzdělávacích aktivit v rámci POVEZ II mohou tyto osoby udržet krok se svými kolegy, kteří mají děti již starší nebo děti dosud nemají. POVEZ II umožňuje do vzdělávacích aktivit zapojit i zaměstnance na RD. V roce 2019 byl v rámci POVEZ II největší zájem o kurzy zaměřené na informační technologie, výuku jazyků, svářečské kurzy či stavebnictví. Od počátku projektu se zúčastnilo projektu 7687 zaměstnanců ze Zlínského kraje, za rok 2019 to bylo 893 zaměstnanců. (Úřad práce ČR, 2020, s. 52)

7.1.2 Regionální individuální projekty

RIP jsou realizovány v jednotlivých krajích České republiky podle problémových skupin či oblastí na daném trhu práce. Projekty v oblasti zaměstnávání jsou financovány z ESF. Ve Zlínském kraji se jedná o Záruky pro mladé ve Zlínském kraji (CS osob nezaměstnaných do 30 let věku), Nová šance ve Zlínském kraji (CS osob s evidencí na ÚP delší než 5 let), Péče a příležitost ve Zlínském kraji (CS osob pečujících o dítě do 15 let) a Bez překážek ve Zlínském kraji (CS osob se zdravotním postižením). Vzhledem ke skutečnosti, že je diplomová práce

zaměřena na CS osoby pečující o malé děti a ÚP tuto CS definuje označením osoby pečující o děti do 15 let, bude dále ze seznamu RIP věnována pozornost pouze projektu „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“.

Projekt „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“

Harmonogram projektu je v rozmezí od 01. 02. 2016 do 30. 06. 2022. Celková alokace projektu je 96 545 000 Kč. Účastníkům projektů je skrze realizovaný projekt umožněno získat, obnovit si či rozšířit své dovednosti a znalosti a opětovně se zařadit na trh práce. Projekt je financován z ESF a ze státního rozpočtu a realizován vlastními silami ÚP bez externích dodavatelských služeb. Projekt byl naplánován na podpoření alespoň 640 osob z CS. Podpořené osoby budou rozděleny do skupin po 6-12 osobách. Podpořené osoby mohou v rámci projektu absolvovat vstupní část (informace o projektu, osobnostní diagnostika účastníků), teoreticko-praktická část (trh práce, komunikační dovednost, sebeprezentace), volitelné aktivity (poradenství, rekvalifikace, práce na zkoušku), povinné individuální poradenství (s nárokem na příspěvky na dopravu, péči o dítě) a zapojení do pracovního procesu (dotovaná i nedotovaná pracovní místa, SVČ). (Úřad práce, 2020f)

CS projektu jsou osoby pečující o děti do 15 let nebo osoby pečující o závislého člena rodiny, které jsou registrovány v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP. Od počátku realizace projektu bylo podpořeno 479 osob, což představuje přibližně 75 % plánované cílové hodnoty. (Úřad práce ČR, 2020, s. 55) V roce 2019 využilo rekvalifikace 69 účastníků projektu. Mezi nejčastěji volené rekvalifikace patřily základy obsluhy osobního počítače, účetnictví a daňová evidence, účetnictví, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, obsluha elektrovozíku a motovozíku, manikérka a nehtová designérka. (Úřad práce ČR, 2020, s. 39) ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně uvedl ve strategii APZ pro rok 2020, že v roce 2020 spoléhá především na financování z ESF v rámci OPZ, a to skrze projekt „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“ a další RIP a NIP. (Úřad práce ČR, 2020, s. 60)

7.2 Projekty realizované jinými subjekty

Projekty realizované jinými subjekty jsou hrazeny z 85 % z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu (z veřejných zdrojů ČR nebo z národních soukromých zdrojů). Národní soukromé zdroje představují finanční prostředky v rámci národního spolufinancování. Veřejné zdroje ČR jsou účelové financování projektu z rozpočtové kapitoly poskytovatele. (DotaceEU.cz, 2020b)

V programovém období 2014-2020 ve Zlínském kraji realizováno soukromými subjekty celkem 10 projektů zaměřených na podporu osob pečujících o malé děti nebo jejich dílčích skupin. Dílčími skupinami byly ženy znevýhodněné na trhu práce se zaměřením na sladění rodinného a pracovního života, ženy pečující o malé děti a osoby pečující o děti do 15 let. Nejvíce projektů (3) realizovala Jazyková škola ATHENA, s.r.o., dále Krajská hospodářská komora Zlínského kraje a její institut (2) a Střední škola podnikatelská a Vyšší odborná škola, s.r.o. (2). Realizace 5 projektů je ukončena nejpozději k 30. 06. 2020, 4 projekty využily pravidla n+2 a budou ukončeny v roce 2022. Jeden projekt bude ukončen 30. 11. 2020. Rozpočet 2 projektů je nastaven do výše 3 000 000 Kč, 6 projektů do výše 4 000 000 Kč, 1 projektu do výše 6 000 000 Kč a 1 projektu do výše 9 000 000 Kč. Aktivity těchto projektů se zaměřují v různých kombinacích na další profesní vzdělávání (rekvalifikace), podpora flexibilních pracovních režimů, individuální a skupinové poradenství, zprostředkování zaměstnání, realizaci osvětových akcí, problematiku odchodu na MD/RD v souvislosti s následnou sníženou uplatnitelností na trhu práce, mentoring, motivační kurzy a podpora při opětovném získání pracovních návyků. Projekty se ve většině případů zavazují podpořit několik desítek osob z cílové skupiny s výši podpory na bagatelní hranici (tzn. 40 hodin přímé podpory). Podrobnější informace o těchto projektech v Příloze I.

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Problematika zaměstnávání osob pečujících o malé děti se skládá ze 4 základních dimenzí, kterými jsou ÚP a využívanost nástrojů APZ; kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli; návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby a opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívanost. Tyto 4 základní dimenze jsou v rámci primárního výzkumu sledovány.

V rámci diplomové práce byl metodou dotazování proveden kvantitativní výzkum, jehož účelem bylo získat náhled do obecného povědomí zaměstnavatelů Zlínského kraje o problematice zaměstnávání osob pečujících o malé děti a identifikovat názory a postoje cílové skupiny osob pečujících o malé děti v problematice návratu na trh práce a nastavení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Pro tento účel byla uskutečněna dvě dotazníková šetření.

Proveden byl také metodou dotazování kvalitativní výzkum, jehož účelem bylo získat náhled do oblasti náboru a sladování rodinného a pracovního života osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. Pro tento účel byl uskutečněn jeden polostrukturovaný rozhovor s HR specialistkou na komunikaci a firemní vztahy.

8.1 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli ve Zlínském kraji

Cílem dotazníkového šetření realizovaného mezi zaměstnavateli Zlínského kraje bylo zjistit, jak jednotliví zaměstnavatelé přistupují k zaměstnávání osob pečujících o malé děti. Dotazník byl vyplňován vždy jedním respondentem za každého zaměstnavatele. Pohled zaměstnavatelů je klíčovým aspektem, který CS jako celku určuje náročnost celého procesu návratu do pracovního procesu po MD/RD a následného sladění rodinného a pracovního života. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 373 různě velkých zaměstnavatelů Zlínského kraje, z toho standardizovaný elektronický dotazník zodpovědělo 40 zaměstnavatelů, což představuje návratnost ve výši 10,72 %. Struktura dotazníku je přiložena v Příloze II.

Dotazník byl vyplněn 15 velkými zaměstnavateli (nad 250 zaměstnanců), 11 středními zaměstnavateli (51-250 zaměstnanců), 10 malými zaměstnavateli (11-50 zaměstnanců) a 4 mikro zaměstnavateli (pod 10 zaměstnanců). Tito zaměstnavatelé dohromady zaměstnávají vzhledem k udaným velikostem 4 444-9 290 zaměstnanců na území Zlínského kraje, a to za předpokladu, že 15 největších zaměstnavatelů – respondentů má 400 zaměstnavatelů. V okrese Zlín má své sídlo či pobočky 50 % oslovených zaměstnavatelů, v okrese Vsetín

32,5 % oslovených zaměstnavatelů, v okrese Uherské Hradiště 20 % oslovených zaměstnavatelů a v okrese Kroměříž 12,5 % oslovených zaměstnavatelů. 47,5 % zaměstnavatelů má mezi svými zaměstnanci v současné době 20 a více osob pečujících o děti do 15 let. 40 % má 1-10 takových zaměstnanců. 7,5 % 10-20 takových zaměstnanců a 5 % v současné době nemá žádného takového zaměstnance.



Obr. 6 Oborové zastoupení oslovených zaměstnavatelů (Zdroj: vlastní zpracování)

Nejvíce zastoupeným oborem bylo stavebnictví (8), dále výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků (7) a výroba kovů a kovárenských výrobků (5). Dotazník vyplnili ve 45 % případech personalisté, ve 27,5 % případech jednatel a ve 12,5 % ředitel. Zbylých 15 % případů představují přímo respondenty specifikované pracovní pozice jako například účetní, zprostředkovatel, personální ředitel, obchodní ředitel, obchodní manažer, zástupce ředitele nebo společník.

Tab. 2 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti ÚP a využitelnosti nástrojů APZ zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)

ÚP a využitelnost nástrojů APZ zaměstnavateli	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - 60 % zaměstnavatelů má s jednáním ÚP pozitivní zkušenosti - 70 % zaměstnavatelů někdy využilo nějaký nástroj APZ realizovaný ÚP 	<ul style="list-style-type: none"> - 52,5 % zaměstnavatelů neplánuje využití nástrojů APZ - zaměstnavatelé mají s jednáním ÚP i velmi negativní zkušenosti

Zaměstnavatelé ve 35 % případů uvedli, že využili POVEZ, 30 % z nich uvedlo, že nevyužili žádného nástroje či projektu realizovaného ÚP, 27,5 % využilo společensky účelných pracovních míst, 17,5 % využilo rekvalifikací, 17,5 % využilo jiných cílených programů k řešení nezaměstnanosti, 10 % z nich využilo investičních pobídek a 10 % příspěvek na zapracování. Ve 22,5 % případů plánují využít POVEZ, ve 12,5 % společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování, 10 % plánuje využít cílených programů k řešení nezaměstnanosti a dalších 2,5 % představuje investiční pobídky a veřejně prospěšné práce.

Tab. 3 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti návratu osob z RD na trhu práce spolu s jeho důvody a způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)

Návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Pro 80 % zaměstnavatelů je otázka návratu zaměstnanců z MD/RD důležitým tématem - 40 % zaměstnavatelů očekává, že osoby vracející se z MD/RD využijí některé z flexibilních forem práce - 40 % zaměstnavatelů usiluje o brzký návrat zaměstnanců do práce - Pro 67,5 % zaměstnavatelů není zavedení opatření na podporu rodin nikterak náročné - 65 % zaměstnavatelů své zaměstnance podporuje k brzkému návratu z MD/RD - Ukončení spolupráce s osobou pečující o malé děti pouze v případě požadavků neslučitelných s provozními podmínkami 	<ul style="list-style-type: none"> - 37,5 % zaměstnavatelům je jedno, kdy se zaměstnanec vrátí po MD/RD do práce - 22,5 % nechce, aby se zaměstnanci po MD/RD vraceli do práce co nejdříve - U 60 % zaměstnavatelů si osoby z osoby na MD/RD nepřivydělávají

Náročnost zavedení opatření na podporu rodin z hlediska zajištění pracovní síly pro realizaci těchto opatření uvádí 17,5 % oslovených zaměstnavatelů, administrativní náročnost pak uvádí 7,5 % zaměstnavatelů a zbývajících 7,5 % uvádí finanční náročnost. Jakým způsobem zaměstnavatelé podporují své zaměstnance k návratu do zaměstnání je nastíněno v příkladech konkrétních odpovědí zaměstnavatelů v Příloze III. U 37,5 % zaměstnavatelů si osoby na MD/RD přivydělávají a jedná se o jejich zaměstnance a 10 % uvedlo, že ano a jedná se o osoby pečující o malé děti, které u nich doposud nebyly zaměstnány. 32,5 % zaměstnavatelů uvedlo, že k tomu dochází nárazově a s rodiči tedy sepíše

DPP nebo DPČ, 30 % z nich uvedlo, že tak činí skrze práci z domova, 17,5 % uvedlo dohodnutí na zkráceném pracovním úvazku a 15 % uvedlo pružnou pracovní dobu. Další konkrétní problematické oblasti zaměstnávání rodičů a negativní zkušenosti s rodiči vracejícími se z MD/RD zaměstnavatelé uvedli v konkrétních odpovědích (viz Příloha III).

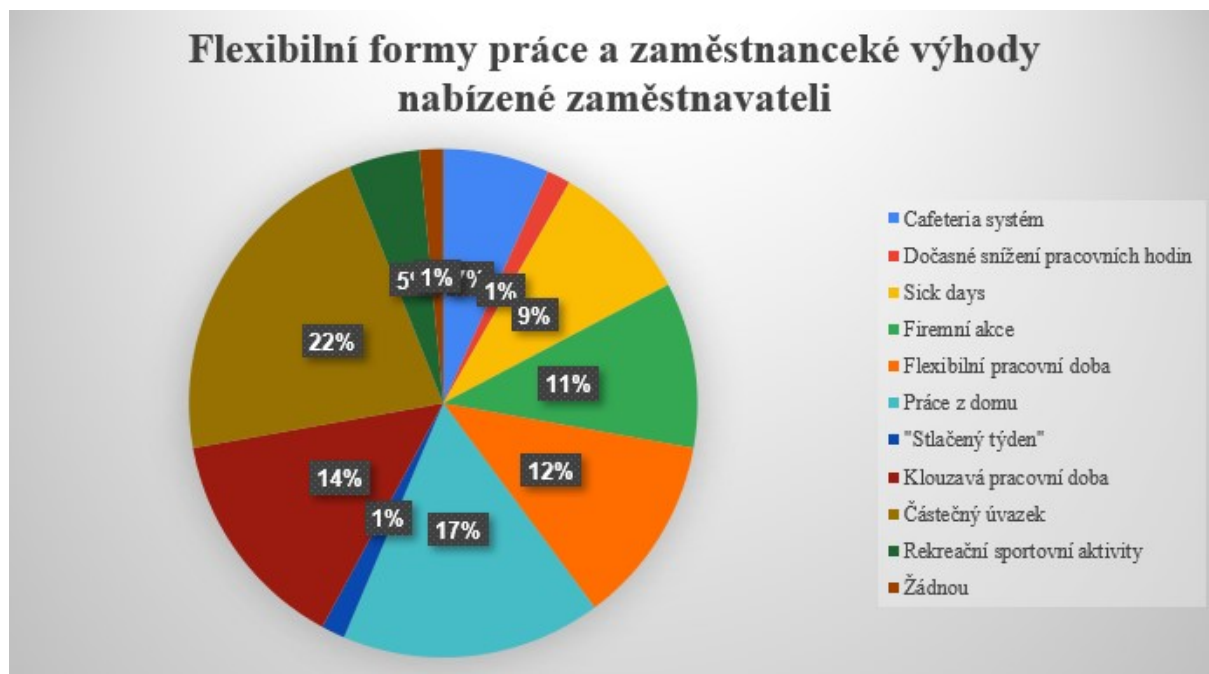
Tab. 4 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti kontaktu zaměstnavatelů se zaměstnanci na RD (Zdroj: vlastní zpracování)

Kontakt zaměstnavatelů se zaměstnanci na RD	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - 75 % zaměstnavatelů udržuje kontakt se zaměstnanci i během MD/RD 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontakt v průběhu MD/RD většinou pouze skrz email nebo telefon - O možnostech spolupráce nebo kontaktu v průběhu MD/RD se zaměstnanci dozvídají především od personalistů - 32,5 % zaměstnavatelů své zaměstnance na MD/RD žádným způsobem neinformuje o možnostech dalšího vzdělávání

Tab. 5 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívanost (Zdroj: vlastní zpracování)

Opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívanost	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - 75 % zaměstnavatelů umožňuje svým zaměstnancům navázat kontakt a spolupráci před ukončením MD/RD - 65 % zaměstnavatelů umožňuje osobám z CS využít flexibilních forem práce - 40 % zaměstnavatelů poskytuje volno pro rodinné účely - 30 % zaměstnavatelů poskytuje bezúročnou půjčku v tíživé životní situaci - 30 % zaměstnavatelů poskytuje zaměstnanecké výhody se zaměřením na rodiny - 22,5 % zaměstnavatelů umožňuje se v průběhu MD/RD dále vzdělávat - 7,5 % zaměstnavatelů zajišťuje pro děti zaměstnanců letní příměstské tábory - 82,5 % zaměstnavatelů spolupracuje se zařízeními péče o děti předškolního věku 	<ul style="list-style-type: none"> - Pouze 2,5 % zaměstnavatelů mají zřízenou firemní školku - 30 % zaměstnavatelů nepodporuje zapojení svých zaměstnanců – otců do péče o děti a 35 % zaměstnavatelů na otázku nezná odpověď - Dle 60 % zaměstnavatelů se zaměstnanci – otcové o zaměstnanecké výhody spojené s rodičovstvím nezajímají - Dle 92,5 % zaměstnavatelů se zaměstnanci na MD/RD nemají zájem dále vzdělávat

Dle zaměstnavatelů zaměstnanci nejvíce využívají možnosti využití flexibilních forem práce (72,5 %), navázání kontaktu ještě před ukončením MD/RD (40 %), volna pro rodinné účely (27,5 %), zajištění letních příměstských táborů (10 %) a bezúročné půjčky v tíživé životní situaci (10 %).



Obr. 7 Flexibilní formy práce a zaměstnanecké výhody nabízené oslovenými zaměstnavateli
(Zdroj: vlastní zpracování)

Způsoby podpory zaměstnanců jsou nastíněny v příkladech konkrétních odpovědí v Příloze III. Pokud se zaměstnanci mají zájem dále vzdělávat nejčastěji se jedná o pracovní praxe (50 %), kurz na tvrdé dovednosti, tzn. účetnictví, programování atd. (33,3 %), kurz na měkké dovednosti, tzn. time management, osobní rozvoj, úspěšné jednání, sebehodnocení, harmonizace rodiny a zaměstnání, motivační kurzy pro návrat na trh práce, základy podnikání (33,3 %) a poté koučování či mentoring (16,7 %) a klasické vzdělávání, tzn. SŠ, VOŠ, VŠ (16,7 %). Přehled konkrétních zaměstnavatelů uvedených pozitiv z dřívějšího návratu zaměstnance z RD jsou uvedeny v Příloze III.

8.2 Dotazníkové šetření mezi osobami pečujícími o malé děti ve Zlínském kraji

Cílem dotazníkového šetření realizovaného mezi osobami pečujícími o malé děti ve Zlínském kraji bylo zjistit, jak přistupují k otázce návratu na trh práce po MD/RD, jaké jsou jejich zkušenosti s problematikou sladění rodinného a pracovního života a jaké jsou jejich

zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů a ÚP při řešení jejich návratu na trh práce. Pohled samotných rodičů je také klíčovým aspektem, který poukazuje na problémové oblasti vnímané CS a prozrazují mnohé o jejich motivaci. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 967 osob pečujících o malé děti Zlínského kraje, z toho standardizovaný elektronický dotazník zodpovědělo 248 osob, což představuje návratnost ve výši 25,65 %. CS byla oslofována skrze sociální sítě a webové stránky zaměřené na rodiče. Na sociálních sítích byla CS oslofována náhodně na základě členství ve skupinách zaměřených na rodiče malých dětí a skupiny zaměřené na maminky jednotlivých lokalit Zlínského kraje. Na sociálních sítích v rámci těchto skupin byly vyvěšeny i příspěvky s odkazem na tento dotazník, návratnost však byla prakticky nulová. Dále byla CS oslofována skrze webové stránky zaměřené na osoby pečující o malé děti, respektive nejčastěji ženy, a to webové stránky www.modrykonik.cz a www.emimimo.cz. Struktura dotazníku je přiložena v Příloze IV.

Dotazník vyplnilo 245 žen a 3 muži. 38 % respondentů má vazbu na okres Zlín, 25,7 % respondentů má vazbu na okres Kroměříž, 13,3 % respondentů má vazbu na okres Uherské Hradiště a 10,9 % respondentů má vazbu na okres Vsetín. Na tuto otázku odpovědělo 12,1 % respondentů, že v žádném okrese Zlínského kraje nepracují, ani nežijí. Odpovědi těchto respondentů byly z celkového výčtu odpovědí vyjmuty, aby nedocházelo ke zkreslení získaných dat.



Obr. 8 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

Celkový po této redukci tedy je 218 respondentů. 39,5 % respondentů má 1 dítě, 36,3 % respondentů má 2 děti, 12,5 respondentů má 3 děti, 4 % respondentů má 4 a více dětí

a 7,6 % respondentů nyní žádné dítě nemá, ale jsou v očekávání. Nejvíce respondentů (101) má dítě do 1 roku věku, poté ve věku 2 let (49) a ve věku 3 let (39). Dále je nejvíce respondentů (17) je ve věku 36 let, poté ve věku 29 let (16) a ve věku 31 let (16). 48 % respondentů nyní čerpá rodičovskou dovolenou, 36,7 % je pracujícími zaměstnanci, 11,7 % podniká, 2,8 % je nezaměstnaných a 2 % respondentů studuje.

Tab. 6 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti ÚP a využitosti nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti (Zdroj: vlastní zpracování)

ÚP a využitost nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - 63,4 % osob z CS nikdy nevyužilo žádného z nástrojů APZ - CS hodnotila pozitivně pravidelnost a srozumitelnost komunikace s ÚP 	<ul style="list-style-type: none"> - CS má s pracovníky ÚP i velmi negativní zkušenosti - Dle CS neumí ÚP zprostředkovat relevantní pracovní příležitosti a informovat uchazeče o jeho individuálních možnostech

25,4 % respondentů nezná žádný z nástrojů APZ. 26 % respondentů uvádí, že využilo prostřednictvím ÚP rekvalifikace, 11,5 % respondentů uvádí poradenství a 4,7 % RIP. Respondenti uvedli, že mezi nástroje, které je nejvíce zaujaly a předtím neznali patří POVEZ (23,7 %), příspěvek na regionální mobilitu (22,5 %), překlenovací příspěvek (19,9 %), RIP (19,5 %), SÚPM (17,8 %) a rekvalifikace (17,4 %) 21,6 % respondentů nezaujal žádný z nástrojů ÚP. Respondenti dále v otevřené otázce uváděli i konkrétní pozitivní či negativní zkušenosti s jednáním ÚP, převažovaly negativní zkušenosti (viz Příloha V).

Tab. 7 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti kontaktu osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)

Kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Se 40,3 % osob z CS byl nebo je jejich zaměstnavatel v kontaktu během RD - Část CS na MD/RD udržuje kontakt se svým zaměstnavatelem skrze porady, školení, firemní večírky nebo pracují 	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikace mezi zaměstnanci na MD/RD a zaměstnavateli probíhá převážně emailem a telefonicky nebo skrze jinou elektronickou komunikaci

Dále byli respondenti tázáni, jakými způsobem je s nimi zaměstnavatel v kontaktu. V rámci této otázky se vyjádřilo 98 respondentů. Nejčastěji zmiňovali telefonicky (32), poté mailem,

messenger a další elektronická komunikace (28), osobní střetnutí, tzn. účast na poradách, školeních, firemních akcích nebo vánoční večírek (22), 13 respondentů uvedlo, že v průběhu RD pracuje a jsou se svým zaměstnavatelem tedy pravidelně v kontaktu a 4 respondenti uvedli, že jsou OSVČ. Konkrétní příklady odpovědí jsou v Příloze V.

Tab. 8 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti návratu osob pečujících o malé děti na trh práce spolu s jeho důvody a způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)

Návrat osob pečujících o malé děti na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Pro 81,9 % osob z CS je otázka návratu na trh práce důležitým tématem - Jen 2,5 % osob z CS chce po RD zůstat doma s dítětem, zbytek se chce vrátit na trh práce - 59,7 % respondentů se chce na trh práce vrátit co nejdříve - 81,9 % osob z CS podporuje jejich partner při návratu do zaměstnání - Osoby z CS nespatřují problém v ceně školkového - 39,5 % osob z CS je umožněno navázat se zaměstnavatelem kontakt už v průběhu MD/RD 	<ul style="list-style-type: none"> - CS se při návratu do práce bojí nedostatku času na osobní a profesní rozvoj, konkurence na pracovišti, nových postupů a sladění rodinného a pracovního života a ztráty pracovních návyků - Pouze 11,5 % osob z CS plánuje využít některé z flexibilních forem práce - Pro 52,3 % respondentů je situace, kdy pracuje pouze jeden člen domácnosti finančně tíživá - 55,7 % osob z CS si v průběhu MD/RD nepřivydělává žádným způsobem - Dle osob z CS mají zařízení péče o děti předškolního věku nedostatečnou kapacitu

Méně kritické jsou dle respondentů obavy z úbytku sebedůvěry, přesunu na jinou pracovní pozici, neprodloužení smlouvy zaměstnavatelem, finančních problémů a pocitu izolovanosti. Největší oporu nalézají respondenti u svých partnerů (67,4 %), rodiny (62,8 %) a přátel (28,9 %). 17,7 % respondentů je živitelem rodiny, tzn. přináší do rodinného rozpočtu větší příjem. Nejvíce respondentů pracujících v průběhu MD/RD (20,6 %) uvedlo, že se zaměstnavatelem sepisují DPP nebo DPC a spolupráce je nárazová; 14,4 % respondentů uvedlo, že pracují z domova; 8,2 % respondentů využívá zkráceného pracovního úvazku a 8,2 % využívá pružné pracovní doby. Respondenti by ze zaměstnání odešli kvůli šikaně na pracovišti, vícesměnnému provozu, málo času na výchovu dítěte, nevyhovujícímu pracovnímu prostředí, nepřijetí dítěte do školky, nevyhovující pracovní pozice, stěhování a nevyhovující pracovní doby. Své zkušenosti se zaměstnavateli v souvislosti se sladěním rodinného a pracovního života popisují respondenti v otevřené otázce, viz Příloha V).

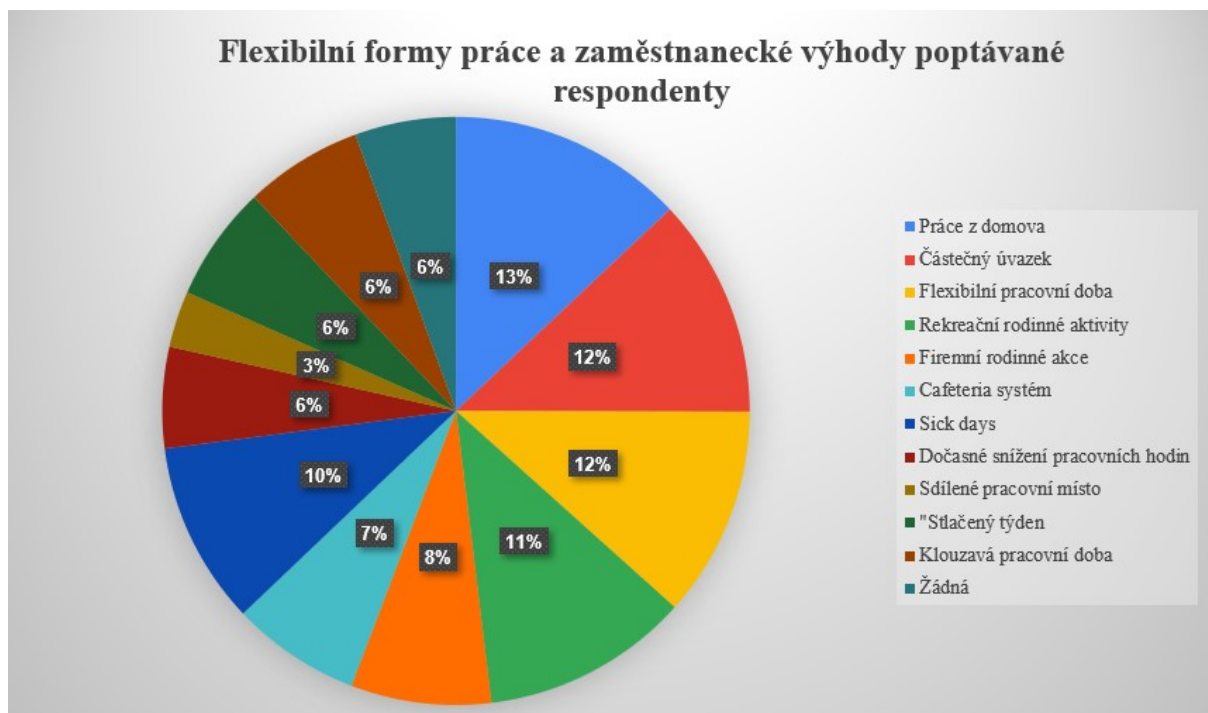
Tab. 9 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využití (Zdroj: vlastní zpracování)

Opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využití	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - 30,9 % respondentů je dostupné využití částečných úvazků - 23,9 % respondentů je dostupná práce z domova - 21 % respondentů jsou dostupné tzv. sick days - 19,3 % respondentů je dostupné využití flexibilní pracovní doby - 79 % respondentů by si chtělo rozšířit profesní kvalifikaci 	<ul style="list-style-type: none"> - 34,6 % respondentů není k dispozici žádná z opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života - 50,8 % osob z CS není umožněno využít flexibilních forem práce - 47,5 % osob z CS není umožněno čerpat zaměstnanecké výhody se zaměřením na rodiny - 44,1 % není umožněno čerpat volno pro rodinné účely - 38,1 % osob z CS by rádo využívalo firemní školku, není jim však k dispozici - 33,9 % osob by se v průběhu MD/RD ráda dále vzdělávala - 35,4 % respondentů není dostupná žádná z flexibilních forem práce nebo zaměstnaneckých výhod

V případě, že se respondenti měli zájem dále vzdělávat, jednalo se především o kurzy na měkké dovednosti a akreditované kurzy (oba shodně 38,3 %). 36,8 % respondentů by mělo zájem absolvovat kurzy na tvrdé dovednosti; 24,4 % respondentů by chtělo absolvovat pracovní praxe; 20,9 % respondentů by si chtělo dostudovat SŠ, VOŠ nebo VŠ a 15,4 % respondentů by mělo zájem o koučování nebo mentoring.

50,5 % respondentů by chtěla absolvovat stáž v úplně jiném oboru a 49,5 % respondentů by chtěla absolvovat pracovní stáž v rámci doposud vykonávaného oboru. Největším pozitivem je v souvislosti s umístěním dítěte do zařízení péče o děti pro respondenty nástup do práce (76,1 %), poté možnost dále se vzdělávat (33,7 %), volný čas na druhé dítě (23 %), odpočinek (18,9 %) a možnost opět podnikat (8,6 %).

Respondenti uváděli, co jim ze strany zaměstnavatelů v rámci flexibilních forem práce a zaměstnaneckých výhod není dostupné, a přesto by chtěli využít. Jednalo se především o práci z domova (35,6 %), částečný úvazek (33,1 %), flexibilní pracovní doba (31,8 %), viz Obr.9.



Obr. 9 Flexibilní formy práce a zaměstnanecké výhody poptávané respondenty (Zdroj: vlastní zpracování)

9 ROZHOVOR S PERSONALISTKOU O PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI

Byl uskutečněn polostrukturovaný rozhovor s Kateřinou Suchou, HR specialistou na komunikaci a firemní vztahy. Od roku 2019 působí zároveň jako odborný lektor v rámci projektu „Zvýšení zaměstnanosti osob pečujících o malé děti“ realizovaný Institutem Krajské hospodářské komory Zlínského kraje. Celková délka rozhovoru byla 1,5 hodiny. Znění rozhovoru je součástí Přílohy VI. Problematika se skládá ze 4 základních dimenzí, kterými jsou následující oblasti ÚP a využitelnost nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti, kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli, návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby a opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využitelnost.

Kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli

Způsoby komunikace a spolupráce s osobami na MD/RD jsou velmi odlišné v každé firmě. Problémem je i skutečnost, že firmy často nemají stanoven žádný systém komunikace se svými zaměstnanci, natož se zaměstnanci na MD/RD. Příklady dobré praxe pořádání firemních rodinných akcí nebo zvaní zaměstnanců na RD na veškeré firemní akce. Už i tento počín je zaměstnanci velmi pozitivně hodnocen. Jsou však stále i firmy, ve kterých se kontakt se osobami na MD/RD udržuje pouze na administrativní úrovni.

Návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby

Osoby navracující se z RD jsou vděčnými posluchači při seznamování se současnou situací na trhu práce. Faktorem výrazně ovlivňujícím jejich chování při návratu na pracovní trh je především jejich vlastní míra sebedůvěry, která se s nimi nese všemi absolvovanými pohovory. Neobvyklým jevem bohužel není ani zneužívání nízkého sebevědomí osob vracejících se z MD/RD tím, že jim nabízené minimální mzda za nadprůměrné množství práce. Ve výsledku to může vést až k takové situaci, ve které tato osoba přijme pracovní nabídku, ve které se nebude cítit dobře nebo návrat na trh práce odloží ještě víc. Pro osoby vracející se RD je to, pokud se zaměstnavatelem nespolečně pracovaly v průběhu RD, po dlouhé době nová zkušenost a klíčové období pro nastavení a sladění rodinného programu a pracovních povinností. Je tedy třeba nutné odbourat strach z neznámého na obou stranách a vyvarovat se předsudků.

Opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využitelnost

Dle zkušeností personalistky nemají rodiče pečující o malé děti stejnou vyjednávací pozici jako ostatní skupiny na trhu práce. Zaměstnavatelé vůči této skupině mívají předsudky týkající

se časových možností, zvýšení nemocnosti dítěte nebo výkonnosti. Další kapitolou jsou pak stereotypní předsudky o brzkém plánování rodiny u mladých žen hledajících zaměstnání a jejich označení jakožto rizikové skupiny. Velká část osob pečujících o malé děti nezná své možnosti, neví, že je využití flexibilních forem zcela normální požadavkem a že začít podnikat není nedosažitelné. Pozitivní je i skutečnost, že se téma sladění rodinného a pracovního života začíná dostávat do povědomí zaměstnavatelů, a i když prozatím jen malé části. Tito zaměstnavatelé si uvědomují, že vděčný zaměstnanec je poklad a investice do budoucna.

Tab. 10 Pozitivní a negativní zjištění vyplývající z rozhovoru s personalistkou (Zdroj: vlastní zpracování)

Výstupy rozhovoru	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Některé firmy pořádají firemní rodinné akce - Osoby z CS se mají zájem dozvědět více o možnostech sladění rodinného a pracovního života - Téma sladování rodinného a pracovního života se dostává do povědomí zaměstnavatelů 	<ul style="list-style-type: none"> - Firmy nemají stanoven systém komunikace se svými zaměstnanci obecně - Část firem udržuje kontakt se zaměstnanci na MD/RD pouze na administrativní úrovni - CS má při návratu na trh práce nízkou sebevědomí, což snižuje jejich úspěch např. u pohovorů - Někteří zaměstnavatelé nízkého sebevědomí osob z CS zneužívají - Osoby z CS mají na trhu práce horší vyjednávací pozici - Zaměstnavatelé mívají vůči CS předsudky ohledně časových možností a výkonnosti - Mladé bezdětné ženy jsou pro zaměstnavatele také stereotypní rizikovou skupinou - Osoby z CS neznají své možnosti při využívání flexibilních pracovních režimů své možnosti

ÚP a využitelnost nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti

K nástrojům ÚP se HR specialista nevyjadřuje. Pohybuje se pouze v soukromém sektoru. Skrze projekt, ve kterém je paní Suchá lektorem, se podařilo podpořit již o 15 osob více, než bylo stanoveno v závazných indikátorech. Podpořené osoby v rámci projektu absolvují vhodně zvolené rekvalifikace, pracovní stáže, motivační kurzy, aktivity pro rozvoj měkkých dovedností, bilanční a pracovní diagnostiku a poradenství. Po absolvování získají podpořené osoby certifikáty, osvědčení, pracovní zkušenosti, větší finanční nezávislost a kontakty. ÚP je v rámci tohoto projektu pouze povinným partnerem bez finančního příspěvku.

10 SHRNU TÍ POZNATKŮ ANALYTICKÉ ČÁSTI

Sekundární data analytické části jsou soustředěna v analýze současné zaměstnanosti osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji a v analýze aktivit v oblasti podpory zaměstnávání osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji.

Z rizikové věkové kohorty, která se překrývá i s reprodukčním věkem žen, bylo v roce 2019 registrováno na ÚP Zlínského kraje 2 864 žen. Podíl této rizikové skupiny na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP byl v roce 2019 16,9 %. I na evropské úrovni se ukazuje, že Česká republika na problematiku udržení kontaktu osob pečujících o děti s trhem práce příliš nedbá. Česká republika je druhou nejhorší zemí v podílu žen pečujících o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby ve věku od 25 do 49 let vůči celkovému počtu ekonomicky neaktivních osob. Jedná se o více než 70 %. Dopad rodičovství na míru zaměstnanosti se projevuje především u skupiny osob ve věku 20-49 let pečujících o děti do 6 let. Důležitost oblasti podpory sladování rodinného a pracovního života dokládá i skutečnost, že země, ve kterých je nejvyšší participace žen na trhu práce, jsou zároveň zeměmi, kde je dle statistik nejvyšší porodnost. Ve Zlínském kraji mohou být osoby z CS podpořeny skrze POVEZ II. (NIP) a skrze projekt "Péče a příležitost ve Zlínském kraji". Dále bylo v rámci programového období 2014-2020 realizováno na podporu této CS 10 projektů soukromými subjekty.

Primární data byla získána skrze 2 dotazníkových šetření a 1 osobní polostrukturovaný rozhovor. Dotazníky byly určeny pro zaměstnavatele Zlínského kraje a osoby pečující o malé děti s vazbou na trh práce Zlínského kraje. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 40 firem zaměstnávající minimálně 4 444 zaměstnanců (dle stanovených velikostních kategorií). Dotazníkového šetření určeného pro osoby pečující o malé děti se zúčastnilo 218 respondentů s vazbou na trh práce Zlínského kraje. Rozhovor byl uskutečněn s Kateřinou Suchou, HR specialistkou na firemní komunikaci a firemní vztahy, která v současnosti působí jako lektorka v jednom v předešlé kapitole zmiňovaných projektů na podporu osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji realizovaných Institutem Krajské hospodářské komory Zlínského kraje s názvem „Zvýšení zaměstnanosti osob pečujících o malé děti“. Účelem realizace dotazníkového šetření a rozhovoru byla identifikace faktorů ovlivňujících zaměstnanost osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji.

Problematika se skládá ze 4 základních dimenzí, kterými jsou následující oblasti ÚP a využívání nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti, kontakt osob pečujících o malé

děti na RD se zaměstnavateli, návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby a opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života a jejich využitelnost. Stěžejní identifikovaná pozitivní a negativní zjištění v jednotlivých dimenzích jsou sepsána v tabulkách Tab. 11 – Tab. 14.

Tab. 11 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi ÚP a využitelnost nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti (Zdroj: vlastní zpracování)

ÚP a využitelnost nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Nejvyužívanějším nástroji APZ jsou dle CS rekvalifikace a RIP - Nejvyužívanějším nástroji APZ jsou dle zaměstnavatelů POVEZ II. a SÚPM - Většina zaměstnavatelů nástroje APZ využila - Většina CS nástroje APZ nikdy nevyužila - ÚP umí dobře komunikovat 	<ul style="list-style-type: none"> - Dle CS neumí ÚP zprostředkovat relevantní příležitosti - CS má s pracovníky ÚP i velmi negativní zkušenosti

Tab. 12 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)

Kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Udržování kontaktu formou školení, porad, dnu otevřených dveří, firemních rodinných akcí, práce v průběhu RD - 40,3 % osob z CS navázalo kontakt se zaměstnavatelem v průběhu RD - 75 % zaměstnavatelů o možnostech spolupráce v průběhu RD své zaměstnance informují 	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikace se zaměstnanci na RD jen kvůli administrativě - Firmy postrádají komunikační strategie (špatná komunikace se zaměstnanci na RD) - 13,1 % osobám nebylo umožněno navázat se zaměstnavatelem v průběhu RD kontakt - Informace se ohledně spolupráce na RD se CS dozvídá především od personalistů - Nedostatečné informování CS o možnostech vzdělávání na RD

Tab. 13 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)

Návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Otázka návratu zaměstnanců po RD do práce je důležitá pro CS i zaměstnavatele - Jen 2,5 % osob z CS chce po RD zůstat doma s dítětem - CS má zájem se dozvědět o aktivitách představujících sladění rodinného a pracovního života - Více než 40 % osob z CS si v průběhu MD/RD přivydělává - Pro zaměstnavatele není únosná pouze úprava pracovní doby neslučitelné s provozem firmy 	<ul style="list-style-type: none"> - CS se při návratu do práce bojí nedostatku času na osobní a profesní rozvoj, konkurence na pracovišti, nových postupů a sladění rodinného a pracovního života a ztráty pracovních návyků - CS má při návratu do práce velmi nízké sebevědomí, což se odráží na neúspěchu u přijímacích pohovorů - CS má při návratu z MD/RD na trhu práce horší vyjednávací pozici - Zaměstnavatelé mají vůči CS předsudky ohledně výkonnosti a časových možností - 60 % zaměstnavatelů uvádí, že si u nich osoby na MD/RD nepřivydělávají

Tab. 14 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využití (Zdroj: vlastní zpracování)

Opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využití	
POZITIVNÍ ZJIŠTĚNÍ	NEGATIVNÍ ZJIŠTĚNÍ
<ul style="list-style-type: none"> - Pro 67,5 % zaměstnavatelů není zavedení na podporu rodin náročná - 95 % zaměstnavatelů osoby z CS nyní zaměstnává - 82,5 % zaměstnavatelů spolupracuje se zařízeními péče o děti předškolního věku - 79 % osob z CS si chce v průběhu MD/RD rozšířit svou kvalifikaci - Nabídka a poptávka po opatřeních na sladění rodinného a pracovního života se u CS a zaměstnavatelů převážně schází - 79 % osob z CS by si chtělo rozšířit svou kvalifikaci 	<ul style="list-style-type: none"> - Nedostatečný počet míst v zařízeních péče o děti předškolního věku - Pouze 2,5 % zaměstnavatelů má zřízenou firemní školku, přestože by ji uvítalo 38,1 % osob z CS - CS nezná možnosti využití flexibilních forem práce, přestože by jich polovina chtěla mít možnost využít - 92,5 % zaměstnavatelů uvádí, že jejich zaměstnanci na MD/RD nemají o další vzdělávání zájem

11 PROJEKT „ŠTĚSTÍ PŘEJE PŘIPRAVENÝM RODIČŮM VE ZLÍNSKÉM KRAJI“

V projektové části diplomové práce je představen návrh RIP na podporu APZ osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. Při sestavování návrhu projektu je vycházeno z podmínek stanovených výzvou 010 s názvem „Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ“, jelikož se jedná o výzvu, v rámci které je nyní realizován i projekt „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“. Jediným oprávněným žadatelem v rámci této výzvy je Úřad práce ČR.

11.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zlepšení postavení osob pečujících o malé děti na trhu práce Zlínského kraje za účelem návratu z MD/RD nebo při sladění pracovního a rodinného života. Naplnění hlavního cíle bude dosaženo skrze dílčí cíle projektu, kterými jsou:

- zvýšení profesní kvalifikace,
- obnovení či posílení pracovních návyků,
- podpora zajištění péče o děti předškolního věku,
- rozvoj pracovních kompetencí,
- zvýšení povědomí o problematice sladování rodinného a pracovního života.

Hlavní cíle projektu zároveň podpoří adaptabilitu rodičů na trhu pracovních příležitostí, zajištění vyšší zaměstnatelnosti klientů cílové skupiny a zlepšení jejich šancí na trhu práce. Dílčí cíle projektu mají také pozitivní vliv na rozvoj osobnosti účastníků, posílení jejich sebevědomí a potenciálu, pomůže jim se zorientovat a připravit na výběrová řízení u zaměstnavatelů. Dílčích cílů bude dosahováno prostřednictvím aktivní spolupráce ÚP s jednotlivými aktéry trhu práce Zlínského kraje (zaměstnavatelé, neziskové subjekty). Hlavní cíl je v souladu se specifickým cílem Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030 (2019, s. 129) v oblasti 1 – Lidé a společnost, který byl stanoven Strategickým rámcem ČR 2030. Zlínský kraj je při plnění tohoto cíle gestorem. Úkolem gestora v této pozici je zajištění vhodných socioekonomických podmínek pro rodiny s dětmi, a to skrze finanční zajištění a sladování pracovního a rodinného života.

11.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu jsou osoby pečující o děti do 15 let věku ve Zlínském kraji, jelikož je jednou z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Projekt se zaměřuje na podporu sladění rodinného a pracovního života pracujících rodičů se zvláštním zaměřením na podporu rodičů při návratu na trh práce po skončení MD nebo RD. Typické pro tuto skupinu je omezená flexibilita a omezení při výběru zaměstnání, například neslučitelnost péče o dítě a vícesměnného provozu, dojezdová vzdálenost do zaměstnání a nízká mzda při práci v rámci zkrácených úvazků. Aktivitami projektu jsou cíleny jak osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP, tak na dílčí podporu rodičů, kteří mají vazbu na svého stávajícího zaměstnavatele a pečují o dítě do 15 let věku. Osoby pečující o malé děti mají na trhu práce oproti ostatním uchazečům o zaměstnání horší vyjednávací pozici, jelikož s nimi zaměstnavateli jednáno na základě celospolečenských předsudků týkajících se pracovního nasazení, nemocnosti a osobní motivace se dále rozvíjet. Riziko nezaměstnanosti se zvyšuje s každým přechodem z pracovního trhu do stavu ekonomické neaktivity a zpět, čímž se rozumí právě opuštění trhu práce z důvodu mateřství. Mezi rizikové skupiny osob na trhu práce se řadí i ženy s kumulací hendikepů v podobě nízké profesní kvalifikace v kombinaci se zajištěním péče o děti a povinnostmi s tím spjatými. Nejkritičtějším obdobím pak pro ženy je desetiletí, ve kterém plně či částečně opouští pracovní trh za účelem plnit své mateřské a posléze výchovné rodičovské povinnosti.

11.3 Popis projektu

Prorodinná politika musí být především záležitostí přirozené volby příslušné rodiny, jež by se však měla opřít o spolehlivé a fungující veřejné nástroje. Záležitosti rodinného života a jeho konkrétní náplně jsou primárně záležitostí výsostně a přirozené osobní volby příslušných aktérů, kde veřejný sektor může sehrávat výlučně velmi podpůrnou sekundární úlohu. Ta spočívá především ve zlepšení informovanosti o možnostech podpory, které se nabízejí a v iniciaci místních aktivit a jejich podpoře. Velmi zásadní je například vytvoření odpovídající obsahové náplně pro matky, vychovávající děti (aby zůstaly v kontaktu se svojí profesí, včetně možností velmi flexibilních a jim přizpůsobených pracovních úvazků); významná je i otázka dostupnost škol a aktivit pro volný čas. Na selektivní bázi nelze podceňovat ani riziko chudoby a vytvoření především preventivních nástrojů před jeho vypuknutím.

11.4 Klíčové aktivity a indikátory

Stanovené klíčové aktivity (dále jen „KA“) projektu představují soubor vzájemně provázaných opatření na podporu osob pečujících o malé děti na trhu práce Zlínského kraje. Dle specifických potřeb osob z CS bude pro každou z podpořených osob vytvořen individuální akční plán, ve kterém bude staven plán zapojení do projektových aktivit. Projekt je rozdělen do 7 KA, kterými jsou:

- Oslovení a komunikace s osobami pečujícími o malé děti,
- Realizace kulatých stolů se zaměstnavateli Zlínského kraje,
- Pracovní psychodiagnostika,
- Kariérní poradenství,
- Motivační kurzy,
- Zvýšení profesní kvalifikace a
- Pracovní praxe a mentoring.

Vzhledem ke specifickým potřebám CS, je nutné, aby v rámci jednotlivých projektových aktivit zůstal částečně prostor pro individuální konzultace vzhledem ke specifickým časovým omezením osob z CS, které však neomezí realizaci projektových aktivit.

11.4.1 Klíčová aktivita 1 - Oslovení a komunikace s osobami pečujícími o malé děti

Osoby pečující o malé děti nejsou mnohdy dostatečně informovány o svých možnostech na trhu práce a v rámci pracovněprávního vztahu. Prostřednictvím této KA budou osoby z CS vybrány a zapojeny do jednotlivých projektových aktivit, dle jejich individuálních možností a potřeb. Na stavbu absolvovaných aktivit se bude přihlížet i z toho hlediska, zda je daná osoba v dílčí části CS osob vracejících se z MD/RD nebo dílčí části osob z CS již pracujících, které potřebují pomoc se sladěním rodinného a pracovního života. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů.

CS bude oslovena skrze několik informačních kanálů, a to:

- na jednotlivých pobočkách ÚP,
- prostřednictvím mateřských a rodinných center,
- prostřednictvím sociálních sítí a skupin určených pro interakci CS,
- deníky a obecní noviny,
- skrze zapojené zaměstnavatele nebo
- skrze zařízení péče o děti (školky, školy, dětské skupiny, mikrojesle apod.).

V průběhu realizace aktivity bude v případě zájmu CS zajištěno hlídání dětí. Oslovené osoby spadající do CS absolvují s koordinátorem CS vstupní pohovory a budou obeznámeni s možnostmi a aktivitami, které mohou v rámci absolvovat a dále se profesně rozvíjet, aniž by to bylo na úkor rodinného života.

Oslovení oblastních ÚP ohledně počtu registrovaných osob z CS proběhne emailem a telefonicky. Oslovení mateřských a rodinných center proběhne emailem a telefonicky. Budou zcela zmapovány možnosti komunikace s CS skrze jednotlivé oblasti a skupiny sociálních sítí. Bude zároveň vytvořen krátký popis projektu zdůrazňující možnosti dalšího osobního i profesního rozvoje bez nutnosti dodatečných nákladů CS. Tento krátký článek bude vytvořen hlavním projektovým manažerem ve spolupráci s koordinátory CS. Koordinátoři CS v jednotlivých okresech připraví seznam oblastních deníků a novin, ve kterých bude článek publikován. Proběhne diskuze s dodavatelem a objednávka. Oslovení zařízení péče o děti předškolního věku proběhne emailem a telefonicky. Při stanovení trvání této aktivity bylo přihlíženo ke skutečnosti, že jsou mateřská a rodinná centra a zařízení péče o děti prostředníky, se kterými rodiče komunikují na dobrovolné bázi.

Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, notebook pro realizační tým (dále jen „RT“), kancelářský balík pro RT, tiskárna a mobilní telefon pro RT.

11.4.2 Klíčová aktivita 2 - Kulaté stoly se zaměstnavateli

Prostřednictvím „Kulatých stolů za rodiče“ bude hovořeno se zaměstnavateli Zlínského kraje se zájmem o zapojení do projektu. Budou zdůrazněny výhody, které z aktivní účasti na projektu plynou a časového rozmezí jednotlivých aktivit. Přínosem na účasti na projektu jsou pro zaměstnavatele následující důvody:

- ušetření financí na nábor zaměstnanců,
- získání loajálního zaměstnance,
- školení bez podílu úhrady mzdy lektorů,
- levné pilotní zavedení managementu MD/RD v pracovním prostředí zaměstnavatele.

Veškeré aktivity zaměřující se na podporu sladování rodinného a pracovního života představují nové sociální dovednosti, které je nutné implementovat jak v prostředí jednotlivých firem, tak v rámci trhu práce kraje, což naznačuje nutnost koordinace na celokrajské úrovni, a to jak ze strany ÚP, tak ze strany zaměstnavatelů i vzdělávacích subjektů. Podpořit osoby pečující o malé děti v podmínkách Zlínského kraje tedy není možné pouze skrze aktivity

jednoho subjektu. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, notebook pro RT, kancelářský balík pro RT, tiskárnu, mobilní telefon pro RT, dataprojektor a projekční plátno.

Oslovení zaměstnavatelů proběhne emailem a telefonicky s přihlédnutím ke skutečnosti, že časový rozvrh zástupců jednotlivých zaměstnavatelů může být velmi nabitý. Budou připraveny materiály k setkání včetně prezentace. Předpokládána je účast zástupců 35 zaměstnavatelů u jednoho „Kulatého stolu za rodiče“, tzn. v rámci projektu se zapojí až 280 zaměstnavatelů Zlínského kraje.

11.4.3 Klíčová aktivita 3 - Pracovní psychodiagnostika

V rámci této KA podpořené osoby absolvují pracovní psychodiagnostiku realizovanou psychologem. Absolvování této aktivity umožní samotné CS i koordinátorům CS efektivně nastavit podobu další účasti v projektu a vzájemné spolupráce. Pracovní psychodiagnostika bude probíhat formou testů s časovou dotací 4 hodiny a skrze sezení s celkovou časovou dotací 4 hodiny včetně diskuze ohledně výsledků vyplněných testů, např. test typologie osobnosti. Prostřednictvím této KA bude moci podpořená osoba získat objektivní pohled na své schopnosti a motivaci na svém rozvoji dále pracovat a spolu s psychologem jakožto průvodcem při rozhodnutí sladit svůj pracovní a rodinný život bude moci zvolit nejvhodnější způsob nastavení projektových aktivit dle individuálních potřeb a možností. V rámci projektu je plánováno podpořit 960 osob pečujících o malé děti, tzn. 120 osob z CS v rámci 1 monitorovacího období ve skupinách po maximálně 15 lidech. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, chůvu, psychology, notebook pro RT, kancelářský balík pro RT, tiskárnu a mobilní telefony pro RT.

11.4.4 Klíčová aktivita 4 - Kariérní poradenství

Dlouhodobým cílem směřujícím k úspoře vynaložených soukromých i veřejných výdajů je zajištění jednotlivým osobám na trhu práce takové zaměstnání, pro které mají odpovídající znalosti, dovednosti i kompetence a které je baví či naplňuje. Osoby pečující o malé děti však v průběhu MD/RD ztrácí schopnost sebereflexe a sebevědomí, nejsou schopni identifikovat své přednosti, aby je mohly pro zvýšení své konkurenceschopnosti dále rozvíjet.

KA Kariérní poradenství přímo navazuje na KA Pracovní psychodiagnostika a zaměřuje se na hledání ideální cesty dalšího osobního a profesního rozvoje v souladu s požadavky trhu práce Zlínského kraje. Prostřednictvím okresních koordinátorů CS budou prováděny rozřazovací testy a sezení za účelem identifikace předností, schopností a dovedností osob pečujících o malé děti. Osobám pečujícím o malé děti ohroženým vyřazením nebo vyřazeným z trhu práce právě kvůli zajištění péče o dítě splňujících podmínky v § 33 zákona č.435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů bude za vzájemné spolupráce psychologa, koordinátora CS a podpořené osoby vytvořen individuální akční plán.

Tento individuální akční plán bude vytvořen v úzké spolupráci s podpořenou osobou, psychologem a koordinátorem CS. Na jeho základě budou vhodně nastaveny motivační aktivity a zvolena oblast dalšího profesního rozvoje. V průběhu realizace aktivity bude v případě zájmu CS zajištěno hlídání dětí. V rámci projektu je plánováno podpořit 960 osob pečujících o malé děti, tzn. 120 osob z CS v rámci 1 monitorovacího období. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, chůvy, notebooky pro RT, kancelářský balík pro RT, tiskárnu a mobilní telefony pro RT.

Kariérní poradenství bude probíhat formou konzultací v časové dotaci 2 hodiny na jednu podpořenou osobu. Konzultaci povede koordinátor CS a spolu s podpořenou osobou prodiskutují výsledky pracovní psychodiagnostiky a proberou možnosti dalšího profesního směřování podpořené osoby a konkrétní způsoby dalšího zapojení v rámci projektu. Navrhnu tak spolu rámec individuálního akčního plánu, který následně koordinátor CS vypracuje na základě poznatků ze schůzky s podpořenou osobou. Individuální akční plán bude následně podpořené osobě předán.

11.4.5 Klíčová aktivita 5 - Motivační aktivity

Osob pečující o malé děti, obzvláště ty na MD/RD, ztrácí kontakt s pravidly trhu práce a z důvodu úbytku sebevědomí jsou znevýhodněni na trhu práce. Cílem této KA je pomoci osobám pečujícím o malé děti osvojit si nové nebo oprášit si stávající schopnosti a dovednosti, které jim pomohou zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Za tímto účelem bude CS podpořena kurzy zaměřenými na jednotlivé oblasti trhu práce a rozvoj jejich měkkých dovedností jako je například komunikace.

Tématy, na která se budou motivační kurzy zaměřovat jsou:

- Finanční a pracovně právní gramotnost (6 hodiny),
- Orientace na trhu práce (6 hodiny),
- Komunikace a komunikační dovednosti (8 hodin),
- Pohovory nanečisto (1 hodina),
- Sebereflexe a konstruktivní kritika (6 hodin),
- Asertivita v práci i v životě (6 hodin),
- Strategické a koncepční myšlení (4 hodiny),
- Plánování a organizování (5 hodin),
- Vytváření sociálních sítí (4 hodiny),
- Sladění osobního, rodinného a pracovního života (8 hodin) a
- Time management rodiče (6 hodiny).

V rámci projektu je plánováno podpořit 960 osob pečujících o malé děti, tzn. 120 osob z CS v rámci 1 monitorovacího období. Motivační aktivity budou probíhat převážně formou job clubů ve skupinách po 8-12 osobách. V rámci této aktivity budou podpořeným osobám vracejícím se z MD/RD zároveň zprostředkovány cvičné pohovory „nanečisto“ s personalistky zapojených firem. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady, které jsou hrazeny pouze v rámci KA5 patří pronájem místnosti, mzdy firemních personalistů a notebooky se softwarem pro CS. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, odborného lektory, chůvy, notebooky pro RT, kancelářské balíky pro RT, notebooky pro CS, kancelářské balíky pro CS, tiskárnu, pronájem místností, odměny firemních personalistů, dataprojektor, projekční plátno, flipchart a mobilní telefony pro RT.

Díky absolvování motivačních aktivit se budou podpořené osoby lépe orientovat v jejich a právech a povinnostech souvisejících se zaměstnáním, budou schopni lépe plánovat rodinné finance a pracovat se svým časem. Forma realizace motivačních aktivit bude zajišťována 2 způsoby. Pro osoby vracející se z MD/RD v pronajaté školící místnosti nebo pro rodiče – zaměstnance zapojených zaměstnavatelů v prostorách firem. V průběhu realizace aktivity bude v případě zájmu CS osob vracejících se z MD/RD zajištěno hlídání dětí (pro předpokládané $\frac{3}{4}$ podpořených osob, tzn. 90). Po absolvování motivačních aktivit bude s osobami vracejícími se z MD/RD konzultována otázka způsobu dalšího zapojení v rámci projektu.

11.4.6 Klíčová aktivita 6 - Zvýšení profesní kvalifikace

Cílem této KA je zvýšeno uplatnitelnosti a konkurenceschopnosti CS na trhu práce ve Zlínském kraji. Podpora při zvyšování profesní kvalifikace CS je stěžejní aktivitou projektu. Osoby z CS si budou moci nalézt rekvalifikaci dle své volby, což výrazně působí na motivaci rekvalifikační či profesní kurz úspěšně dokončit. V potaz při výběru rekvalifikačního či profesního kurzu bude i výsledek pracovní psychodiagnostiky a potřeb trhu práce. Využití rekvalifikačních kurzů je předpokládáno přibližně pro $\frac{3}{4}$ podpořených osob, tzn. 720 osob. Rekvalifikační a profesní kurzy budou v rámci projektu umožněny absolvovat osobám vracejícím se z RD, jelikož kvalifikace právě těchto osob v průběhu RD nebo v případě návazných RD zastarává a při návratu na trh práce může být nedostatečná. V případě zájmu o další vzdělávání z řad zaměstnanců zapojených zaměstnavatelů budou zaměstnavatelé na tuto skutečnost upozorněni a budou jim představeny možnosti POVEZ.

Podmínkou pro zapojení do této klíčové aktivity je účast v rámci KA Pracovní psychodiagnostika a KA Kariérní poradenství. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží náklady na koordinátora CS, rekvalifikační a profesní zkoušky, notebooky pro RT, kancelářské balíky pro RT, tiskárnu a mobilní telefony pro RT.

11.4.7 Klíčová aktivita 7 - Pracovní praxe a mentoring

Ve spolupráci se zaměstnavateli Zlínského kraje, se kterými byla navázána spolupráce skrze v rámci projektu realizované kulaté stoly budou podpořeným osobám zprostředkován pracovní praxe pro opětovné získání pracovních návyků. Pracovní praxe jsou plánovány na 3 měsíce s tím, že jsou zaměstnavateli hrazeny poměrnou částí mzdové náklady po dobu trvání praxe. V průběhu trvání praxe je každé podpořené osobě zajištěn mentor, který ji bude procesem zapracování provázet. KA umožní podpořeným osobám získat představu o reálných možnostech sladění rodinného a pracovního života a pomůže nasměrovat jejich další profesní cestu. KA se bude zaměřovat na osoby vracející se z MD/RD a předpokládá podpoření 720 osob, jelikož pracovní návyky právě těchto osob v průběhu RD nebo v případě návazných RD mizí a při návratu na trh práce mohou být nedostatečné. Podmínkou pro zapojení do této klíčové aktivity je účast v rámci KA Pracovní psychodiagnostika, KA Kariérní poradenství a KA Motivační kurzy. V následující tabulce jsou popsány poměrnou částí vynaložené položky nákladů. Mezi náklady vynaložené na realizaci této KA náleží

náklady na koordinátora CS, mzdové příspěvky, mentoring, tiskárnu, notebooky pro RT, kancelářské balíky pro RT, mobilní telefony pro RT.

Poskytnutí příspěvku na mentoring je položkou motivující zaměstnavatele k aktivnímu zapojení osob z CS do pracovního procesu. Přidělený zkušený pracovník (mentor) se bude nad rámec svých pracovních povinností věnovat osobě z CS na pracovní praxi.

11.5 Realizační tým

Hlavní koordinátor

Hlavní koordinátor bude zaměstnán na pracovní smlouvu na 1,0 úvazek. Úzce spolupracuje s projektovým manažerem a jednotlivými okresními koordinátory CS. Zodpovídá za dodržování harmonogramu a realizaci jednotlivých klíčových aktivit. Skrze pravidelné konzultace koriguje prostřednictvím okresních koordinátorů CS realizaci aktivit projektu. S projektovým manažerem spolu kooperují a řídí RT. Hlavní koordinátor řídí RT především z věcné stránky projektu. Osoby zaměstnané na této pracovní pozici musí mít zkušenosti s prací s danou CS a musí mít zkušenosti s řízením projektů OPZ.

Projektový manažer

Projektový manažer bude zaměstnán na pracovní smlouvu na 1,0 úvazek. Jeho úkolem monitorovat naplňování cílů, indikátorů a administrativní stránku projektových aktivit. S hlavním koordinátorem spolu kooperují a řídí RT. Projektový manažer řídí RT především z formální stránky projektu a zajišťuje komunikaci s řídicím orgánem (MPSV). Předpokladem pro zaměstnání na tuto pozici jsou zkušenosti s řízením projektů OPZ.

Finanční manažer

Finanční manažer bude zaměstnán na pracovní smlouvu na 0,5 úvazek. Zabezpečuje řádné čerpání rozpočtu projektu, kontroluje účetní dokumentaci projektu a připravuje žádosti o platbu. Předpokladem pro zaměstnání na tuto pozici jsou zkušenosti s účetnictvím a řízením financí projektů OPZ.

PR manažer

PR manažer bude zaměstnán na 0,5 úvazek. Zajišťuje publicitu projektu a veškeré propagační materiály. Komunikuje se zaměstnavateli a oslovenými subjekty. Osoby zaměstnané na této pracovní pozici musí mít zkušenosti se zajištěním publicity projektů OPZ.

Koordinátor CS

Koordinátoři CS budou zaměstnaní na pracovní smlouvu na 1,0 úvazek. Celkem budou zaměstnaní 4 koordinátoři, tzn. pro každý okres 1. Koordinátoři se budou přímo podílet na zapojení CS do klíčových aktivit projektu. Osoby zaměstnané na této pracovní pozici musí mít zkušenosti s prací s danou CS a musí mít zkušenosti s řízením projektů OPZ.

Administrativní pracovník

Administrativní pracovníci budou zaměstnaní na pracovní smlouvu na 0,5 úvazek. Celkem budou zaměstnaní 4 administrativní pracovníci, tzn. pro každý okres 1. Jedná se o pracovní sílu zpracující dílčí formální činnosti, zajišťující plynulý chod jednotlivých aktivit a jejich administraci.

Odborný lektor pro KA5

Odborní lektori v rámci KA5 budou zaměstnaní na DPČ. Pracovní pozice bude obsazena více lektory. Výše odměny bude stanovena dle výše odškolených hodin v měsíci. Lektori musí mít zkušenost s prací s CS.

Psycholog

Psychologové budou zaměstnaní na DPČ. Výše odměny bude stanovena dle výše odpracovaných hodin v měsíci. Zastřešuje klíčovou aktivitu č. 3 – Pracovní psychodiagnostika. Psychologové musí mít praxi v oboru a doložit odpovídající dosažené vzdělání.

Chůvy

Chůvy budou zaměstnaní na DPČ. Zajišťují hlídání dětí podpořených osob v průběhu realizace aktivit projektu. Pracovní pozice bude obsazena více osobami. Výše odměny bude stanovena dle výše odpracovaných hodin v měsíci. Chůvy musí mít praxi v oboru a doložit odpovídající dosažené vzdělání.

Odborný specialista z firemní praxe

Odborný specialista z firemní praxe budou zaměstnaní na DPČ. Výše odměny bude stanovena dle výše odpracovaných hodin v měsíci. Bude se jednat o zaměstnance zapojených zaměstnavatelů.

11.6 Indikátory

Vzhledem k předpokladu, že v příštím programovém období bude pro ÚP ČR vyhlášena podobná výzva jako výzva 010, je předpokládáno, že budou při realizace projektu plněny následující indikátory, u kterých je nutné uvést cílovou hodnotu:

- Celkový počet účastníků – Stanovujeme na 960 účastníků.
- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti – Stanovujeme na 720 účastníků.

Dále bude monitorovat a vykazovat dosažené hodnoty následujících indikátorů:

- Neaktivní účastníci, kteří znovu začali hledat zaměstnání po ukončení své účasti
- Účastníci zaměstnaní po ukončení své účasti, včetně OSVČ
- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ

12 ČASOVÁ ANALÝZA PROJEKTU

Pro dodržení logické návaznosti KA a jednotlivých dílčích činností a určení optimálního počátku a konce trvání byla provedena časová analýza projektu. V Tab. 1 jsou definovány jednotlivé činnosti projektu, které budou pro naplnění hlavního i dílčích cílů realizovány a seřazeny dle nutnosti započítání realizace dané aktivity. Činnosti v tomto pořadí budou probíhat cyklicky každé monitorovací období, tzn. každých 6 měsíců. Na základě definovaných a seřazených činností byl znázorněn Ganttův diagram pro první monitorovací období, jelikož se jedná o období projektu, jehož úspěšné zvládnutí je klíčové pro jeho další realizaci. Pro co nejpřesnější odhad byly zohledněny státní svátky a víkendy.

Tab. 15 Definované a seřazené činnosti jednotlivých klíčových aktivit projektu (Zdroj: vlastní zpracování)

Pořadí	Definovaná činnost	Trvání
Realizace KA1– Oslovení a komunikace s osobami pečujícími o malé děti		
A	Oslovení oblastních ÚP ohledně počtu registrovaných osob z CS	14 dní
B	Výroba propagačních materiálů	7 dní
C	Oslovení mateřských a rodinných center ohledně potenciálních zájemců z řad CS o využití aktivit projektu	21 dní
D	Oslovení CS skrze sociální síť	14 dní
E	Vytvoření základního popisu projektu a identifikace možností publikování	7 dní
F	Zajištění publikování projektu a projektových aktivit v denících a obecních novinách	21 dní
G	Oslovení zařízení péče o děti ohledně potenciálních zájemců z řad CS o využití aktivit projektu	21 dní
Realizace KA2 – Kulaté stoly se zaměstnavateli		

H	Oslovení zaměstnavatelů s pozváním ke „Kulatému stolu za rodiče“	21 dní
CH	Zajištění materiálů pro realizaci „Kulatého stolu pro rodiče“	7 dní
I	Realizace setkání „Kulatý stůl za rodiče“	1 den
Realizace KA3 – Pracovní psychodiagnostika		
J	Zajištění chův při aktivitách KA3	1 den
K	Vyplňování testů	4 dny
L	Vyhodnocení testů	30 dní
M	Sezení a diskuze s podpořenými osobami o výsledcích testů	60 dní
Realizace KA4 – Kariérní poradenství		
N	Zajištění chův při aktivitách KA4	1 den
O	Konzultace ohledně kariérního poradenství	30 dní
P	Sestavení individuálního akčního plánu	30 dní
Realizace KA5 – Motivační aktivity		
Q	Zajištění chův při aktivitách KA5	2 dny
R	Realizace motivačních aktivit	124 dní
S	Konzultace dalšího zapojení v rámci projektu	15 dní

Realizace KA6 – Zvýšení profesní kvalifikace		
T	Volba rekvalifikačního nebo profesního kurzu	30 dní
U	Objednání rekvalifikačního nebo profesního kurzu	14 dní
V	Absolvování rekvalifikačního nebo profesního kurzu	60 dní
Realizace KA7 – Pracovní praxe a mentoring		
W	Absolvování pracovní praxe	90 dní
X	Uskutečnění mentoringu	10 dní

Jednotlivé činnosti KA1 probíhají až na návazné činnosti E a F současně. Dochází k tomu z toho důvodu, že první měsíc realizace projektu bude stát především na aktivitě koordinátorů CS a práce s jednotlivými subjekty pracujícími s CS a sociálními sítěmi za účelem oslovení CS a jejího zapojení do projektu. Zároveň bude zajištěn hlídání dětí chůvami při realizaci KA3 a KA4. Budou připraveny propagační materiály a ty dále šířeny mezi CS. První měsíc realizace projektu bude také zaměřen na komunikaci se zaměstnavateli Zlínského kraje a zjišťování jejich zájmu o zapojení v projektu.

Budou připraveny podklady k setkání „Kulatý stůl za rodiče“ a následně se uskuteční tato jednodenní akce se zaměstnavateli se zájmem o zapojení. V únoru se začnou realizovat pracovní psychodiagnostiky a konzultace výsledků s psychologem a v rámci KA4 i s koordinátorem CS. U všech podpořených osob předpokládáme zapojení v rámci motivačních aktivit, u osob zároveň vracejících se z MD/RD předpokládáme zapojení v rámci KA6 – Zvýšení profesní kvalifikace a KA7 – Pracovní praxe a mentoring.

13 NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU

Projekt bude realizován skrze výzvu OPZ+ v programovém období 2021-2027. Projekt tedy bude financován z ESF. Při sestavování rozpočtu je tedy vycházeno z pravidel výzvy 010, ze které byl realizován i stávající projekt „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“. Výzvou 010 OPZ je stanovena minimální výše způsobilých výdajů projektů na 10 000 000 Kč a maximální nestanovuje. Způsobilé výdaje jsou hrazeny z 85 % z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu. Pro RIP realizované v rámci této výzvy nejsou relevantní nepřímé náklady. Forma financování je však ex post, tzn. ÚP budou proplaceny jen reálně uhrazené výdaje po skončení monitorovacího období. Níže jsou rozklíčovány výdaje za realizaci aktivit v rámci 1 monitorovacího období. Projekt bude mít celkem 8 monitorovacích období. Aktivity projektu byly rozklíčovány na jednotlivé nákladové položky. Výše nákladů je tedy stanovena reálně a čerpání nákladů bude moci být průběžně transparentně jednotlivými členy realizačního týmu kontrolováno. Přehled jednotlivých nákladů dle klíčových aktivit je k dispozici v Příloze VII. Souhrn nákladů za jednotlivé KA je sestaven v Tab. 4 níže.

Tab. 18 Souhrn nákladů připadajících přímo na jednotlivé klíčové aktivity (Zdroj: vlastní zpracování)

Vynaložené náklady v rámci klíčových aktivit	
Klíčová aktivita č. 3	4 411 560 Kč
Klíčová aktivita č. 4	278 400 Kč
Klíčová aktivita č. 5	9 403 400 Kč
Klíčová aktivita č. 6	14 400 000 Kč
Klíčová aktivita č. 7	54 950 400 Kč
Celkem za klíčové aktivity	83 443 760 Kč

Ceny zařízení a vybavení jako je notebook, tiskárna, kancelářský balík, dataprojektor, flipchart, projekční plátno nebo mobilní telefon byly určeny na základě stanovených limitů obvyklých cen zařízení a vybavení pro OPZ platných od 01. 06. 2020. Výše mzdy hlavního koordinátora (úvazek 1,0), projektového manažera (úvazek 1,0), finančního manažera (0,5 úvazek), PR manažera (úvazek 0,5) a administrativních pracovníků (0,5 úvazek) je

stanovena na základě stanovených limitů obvyklých mezd a platů pro OPZ platných od 01. 06. 2020 pro stejnojmenné pracovní pozici včetně zákonných odvodů. Výše mzdy koordinátorů CS je stanovena na základě stanovených limitů obvyklých mezd a platů pro OPZ platných od 01. 06.2020 pro pracovní pozici „odborný pracovník/asistent“ včetně zákonných odvodů. U pracovních pozic s částečnými úvazky je navíc možné využít pro jejich obsazení osob pečujících o malé děti.

V rámci klíčové aktivity č. 3 představující pracovní psychodiagnostiku odpracují psychologové za 1 monitorovací období 752 hodin, za celý projektu tedy 6 016 hodin. Předpokládá se alespoň přibližně 1 psycholog za 1 okres, což znamená, že 1 psycholog odpracuje měsíčně přibližně 31,33 hodin (zaokrouhлено) a jeho měsíční mzda z DPČ tedy bude 22 560 Kč. Stanovená mzda 720 Kč za hodinu je průměrem nabízených individuálních psychologických služeb ve Zlínském kraji. Hrubá hodinová mzda chův byla stanovena dle serveru indeed.cz porovnávající průměrné hrubé mzdy jednotlivých pracovních pozic, kde je udána průměrná hrubá hodinová mzda ve výši 145 Kč za hodinu.

V rámci klíčové aktivity č. 4 představující kariérní poradenství bylo využito nákladových položek, jejichž stanovení cen bylo popsáno výše.

V rámci klíčové aktivity č. 5 představující motivační aktivity byla výše mzdy odborných lektorů je stanovena na základě stanovených limitů obvyklých mezd a platů pro OPZ platných od 01. 06.2020 pro pracovní pozici „lektor“ včetně zákonných odvodů. Výše odměny firemních personalistů realizujících s podpořenými osobami jednohodinové pohovory „nanečisto“ je stanovena na základě stanovených limitů obvyklých mezd a platů pro OPZ platných od 01. 06.2020 pro pracovní pozici „odborný specialista“ včetně zákonných odvodů.

V rámci klíčové aktivity č. 6 představující zvýšení profesní kvalifikace si osoby z CS budou moci zvolit rekvalifikační nebo profesní kurz dle své vlastní volby. Orientační cena jednoho kurzu je stanovena na 20 000 Kč. Ceny rekvalifikačních a profesních kurzů se pohybují v rozmezí od 7 000 Kč do 30 000 Kč.

V rámci klíčové aktivity č. 7 zaměřující se na pracovní praxe a mentoring byla výše měsíčního mzdového příspěvku stážistů stanovena na základě informací o výši průměrných mezd na webu indeed.cz na pomocných pracovních pozicích jako je například administrativní pracovník. Byla vložena hrubá hodinová mzda mentora ve výši 204 Kč za hodinu dle přepočtené hrubé hodinové průměrné mzdy ve Zlínském kraji k 31. 12. 2019. Finální návrh rozpočtu projektu je možné vidět na následující straně v Tab. 6.

Tab. 19 Rozpočet projektu „Šťěstí přeje připraveným rodičům ve Zlínském kraji“ (Zdroj: vlastní zpracování)

Rozpočet projektu "Šťěstí přeje připraveným rodičům ve Zlínském kraji"			
Název	Cena	Počet	Částka celkem
Celkové způsobilé náklady			104 270 200,00
Osobní náklady			32 138 400,00
Pracovní smlouvy			19 588 320,00
Hlavní koordinátor	66 900,00	48	3 211 200,00
Projektový manažer	42 816,00	48	2 055 168,00
Finanční manažer	24 084,00	48	1 156 032,00
PR manažer	20 070,00	48	963 360,00
Koordinátor CS - okres Zlín	46 830,00	48	2 247 840,00
Administrativní pracovník - okres Zlín	16 725,00	48	802 800,00
Koordinátor CS - okres Kroměříž	46 830,00	48	2 247 840,00
Administrativní pracovník - okres Kroměříž	16 725,00	48	802 800,00
Koordinátor CS - okres Uherské Hradiště	46 830,00	48	2 247 840,00
Administrativní pracovník - okres Uherské Hradiště	16 725,00	48	802 800,00
Koordinátor CS - okres Vsetín	46 830,00	48	2 247 840,00
Administrativní pracovník - okres Vsetín	16 725,00	48	802 800,00
Dohody o pracovní činnosti			12 550 080,00
Odborný lektor pro KA5	730,00	7200	5 256 000,00
Psycholog	720,00	6016	4 331 520,00
Chůvy	145,00	18768	2 721 360,00
Odborný specialista z firemní praxe	335,00	720	241 200,00

Dohody o provedení práce			0,00
Cestovné			0,00
Zařízení a vybavení, včetně nájmu a odpisů			891 400,00
Investiční výdaje			0,00
Neinvestiční výdaje			881 800,00
Neodpisovaný nehmotný majetek			221 000,00
Kancelářský balík SW pro RT	6 500,00	4	26 000,00
Kancelářský balík SW pro CS	6 500,00	30	195 000,00
Neodpisovaný hmotný majetek			651 200,00
Notebook vč. OS pro RT	17 000,00	4	68 000,00
Notebook vč. OS pro CS	17 000,00	30	510 000,00
Dataprojektor	12 100,00	4	48 400,00
Projekční plátno p	3 700,00	4	14 800,00
Flipchart	2 500,00	4	10 000,00
Tiskárna	19 400,00	4	77 600,00
Mobilní telefon pro RT	5 000,00	4	20 000,00
Spotřební materiál			9 600,00
Kancelářský papír (500 ks)	160,00	60	9 600,00
Nákup služeb			28 040 400,00
Pronájem školící místnosti (cena vč. DPH)	350,00	5400	1 890 000,00
Rekvalifikační a profesní kurzy	20 000,00	720	14 400 000,00
Mentoring	204,00	57600	11 750 400,00
Přímá podpora cílové skupiny			43 200 000,00
Mzdové příspěvky			43 200 000,00
Úhrada mzdových nákladů CS	20 000,00	2160	43 200 000,00

14 RIZIKOVÁ ANALÝZA PROJEKTU

Realizaci projektu na podporu osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji může být ovlivněna situacemi, které mohou být pro plynulý chod a návaznost aktivit narušující nebo ohrožující. Díky rizikové analýze projektu je možné jednotlivá rizika identifikovat a vytvořit scénáře jejich eliminace. Pravděpodobnost výskytu jednotlivých rizik byla vynásobena dopadem daného rizika a byla stanovena číselná hodnota jednotlivých rizik.

Tab. 20 Definování a ohodnocení rizik projektu (Zdroj: vlastní zpracování)

Č.	Riziko	Pravděpodobnost	Dopad	Hodnota
1	Nezájem ze strany CS	3	5	15
2	Nenaplnění indikátorů	2	4	8
3	Nedodržení rozpočtu	2	3	6
4	Nedodržení harmonogramu	3	4	12
5	Neodborné vedení projektu	2	5	10
6	Nezajištěné hlídání dětí	4	2	8

Na základě Tab. 7 byla rizika rozdělena do tří skupin, a to do těch s nízkou mírou rizikovosti, těch se střední mírou rizikovosti a těch s vysokou mírou rizikovosti, viz Tab. 8. Nejzávažnějším rizikem by byl nezájem o aktivity projektu ze strany CS.

Tab. 21 Mapa rizik projektu (Zdroj: vlastní zpracování)

Pravděpodobnost	5					
	4		6			
	3				4	1
	2			3	2	5
	1					
		1	2	3	4	5
	Dopad					

Způsob eliminace rizik:

1 – CS bude motivována zlepšením svého postavení na trhu práce, tzn. i možným lepším potenciálním finančním ohodnocením. Oslovení CS bude RT věnována zvýšená pozornost. Záměrem projektu není zapojení osob pouze z řad registrovaných uchazečů o zaměstnání na oblastních ÚP.

2 – Indikátory budou a jejich průběžné plnění budou sledovány jak hlavním koordinátorem a koordinátory CS v rámci okresů, tak projektovým a finančním manažerem. Indikátory projektu jsou nastaveny reálně.

3 – Veškeré položky rozpočtu jsou napočítány s ohledem na harmonogram projektu. Podrobně byly rozpočítány veškeré náklady spojené s každou z položek rozpočtu. Ceny v rozpočtu jsou v místě a čase obvyklé. Průběžné čerpání jednotlivých položek rozpočtu bude monitorováno finančním a projektovým manažerem.

4 – Veškeré aktivity i jejich dílčí činnosti jsou nastaveny reálně a poskytují i určitou časovou rezervu. Konání projektových aktivit a dílčích činností v souladu s harmonogramem projektu bude sledovat projektový manažer.

5 – ÚP ČR i jeho Krajská pobočka ve Zlíně má dostatečné personální zajištění se zkušenostmi s vedením projektů s čerpáním finančních prostředků z ESF. ÚP ČR a jeho Krajská pobočka ve Zlíně má nejlepší dispozice k tomu, aby komplexně vedla tento projektu a zároveň podpořila jak CS, tak zaměstnavatele.

6 – Termíny budou s chůvami konzultovány s dostatečným časovým předstihem. Už při započetí projektu budou osloveny se zajištěním hlídání v průběhu KA projektu a budou znát předběžný plán. Jednotlivé změny se pak budou řešit operativně.

Veškerá rizika budou průběžně monitorována a kontrolována. Zároveň bude RT sledovat, zda nebyla identifikována rizika nová.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala podporou osob pečujících o malé děti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na území Zlínského kraje. Bylo dosaženo hlavního cíle diplomové práce, tzn. byl vytvořen projekt podporující prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílovou skupinu osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji. V této podobě by projekt mohl být prostřednictvím ÚP realizován. Navržený projekt by s nárůstem rozpočtu projektu o pouhých 7 725 200 Kč dokázal podpořit o 320 osob pečujících o malé děti spadajících do ohrožených skupin na trhu práce Zlínského kraje více, tzn. o 1/3 podpořených osob více. Veškeré náklady projektu jsou stanoveny reálně jak z pohledu harmonogramu projektu, tak vůči cenám a mzdám v daném místě a čase obvyklým.

Sladování rodinného a pracovního života by nemělo být tématem vyskytujícím se pouze v příručkách či metodikách, ale zaslouží si i implementaci do vykonávané praxe. Důležitost oblasti podpory sladování rodinného a pracovního života dokládá i skutečnost, že země, ve kterých je nejvyšší participace žen na trhu práce, jsou zároveň zeměmi, kde je dle statistik nejvyšší porodnost. Česká republika je v současnosti druhou nejhorší zemí v podílu žen pečujících o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby ve věku od 25 do 49 let vůči celkovému počtu ekonomicky neaktivních osob.

Podpora osob pečujících o malé děti ve Zlínském kraji se skládá částečně z NIP a RIP realizovaných ÚP a projektů realizovaných soukromými subjekty. Z NIP je pro cílovou skupinu osob pečujících o malé děti vhodné využití POVEZu II., který zaměstnavatelům umožňuje pro své zaměstnance, a to i ty na rodičovské dovolené, zajistit další profesní vzdělávání. ÚP má v rámci RIP poměrně rozsáhlé možnosti, jak jednotlivé ohrožené skupiny na trhu práce podpořit. Ve Zlínském kraji je jedním z RIP zaměřeným na osoby pečující o malé děti realizovaným ÚP i projekt „Péče a příležitost ve Zlínském kraji“. Celková rozpočet projektu činí 96 545 000 Kč. Jelikož je projekt realizován vlastními silami ÚP bez externích dodavatelských služeb, může být snížena kvalita klíčových aktivit zaměřených na podporu této ohrožené skupiny na trhu práce. Projekt byl naplánován na podpoření alespoň 640 osob z cílové skupiny, navržený projekt v rámci diplomové práce je naplánován na podpoření alespoň 960 osob z cílové skupiny.

Klíčem funkčnosti veškerých opatření a aktivit na podporu ohrožených skupin na trhu práce, a tedy i osob pečujících o malé děti, je spolupráce všech aktérů trhu práce, a to od spolupráce

státu a jeho resortů mezi sebou, tak spolupráce státu, neziskových organizací, zaměstnavatelů a samotných rodin. Přiblížení se z pozice ÚP zaměstnavatelům i jednotlivcům je tedy klíčovou oblastí, na kterou by se měl ÚP zaměřit. ÚP by se měly zaměřovat také více na podporu zaměstnanosti než na eliminaci nezaměstnanosti. Podpora osob pečujících o malé děti však nevázne pouze na straně ÚP, ale i u samotných zaměstnavatelů. Kvůli předsudkům ohledně výkonu či nemocnosti se často zaměstnávání této skupiny osob obávají nebo neumožňují využití flexibilních režimů práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické zdroje:

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 9788021050129.

BRODEK Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. Trendy v evropské sociální politice. Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2003, 231 s. ISBN 9788072635290.

DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích. Praha: Aspi, 2005, 143 s. ISBN 8073571005.

EDGER, Ludvík a Dana EDGEROVÁ. Základy metodologie výzkumu. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2014, 148 s. ISBN 978-80-261-0418-6.

GABURA, Ján. Teória rodiny a proces práce s rodinou. Bratislava: Iris, 2012, 318 s. ISBN 9788089256952.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5

HAŠKOVÁ, Hana, Steven SAXONBERG a Jiří MUDRÁK. Péče o nejmenší: boření mýtů. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2012, 199 s. ISBN 9788074191145.

HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 176 s. ISBN 9788021074897.

JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005, 203 s. ISBN 8073571269.

JOUZA, Ladislav. Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2004, 471 s. ISBN 80-7273-111-4.

- KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 8086419487.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 8024511495.
- KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum. Praha: GRADA, 280 s. ISBN 80-247-0966-X.
- KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 9788073575854.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, 163 s. ISBN 9788086429946.
- KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 9788024613833.
- MAREŠ, Petr. Society, reproduction and contemporary challenges. Brno: Barristr & Principal, 2004. 198 s. ISBN 80-86598-67-5.
- MITCHELL, Eva, Dana HAMPLOVÁ, Jana KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ a Magdalena KOTÝNKOVÁ. Kdo se (po)stará?: dítě mezi rodinou, státem a trhem. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2012, 135 s. ISBN 9788073302160.
- MLČOCH, Lubomír. Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot. Praha: Karolinum, 2014, 192 s. ISBN 9788024623238.
- NEČADOVÁ, Věra. Sociální politika 1. část. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, Tolstého 16, Jihlava, 2010, 96 s. ISBN 9788087035498.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. Praha: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 9788074002700.
- PEKOVÁ, Jitka. Veřejné finance – teorie a praxe v ČR. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 642 s. ISBN 978-80-7357-698-1.

PŘICHYSTAL, Aleš. Kuchařka pro žadatele z fondů EU, aneb, Jak uvařit dobrý projekt. Nymburk: Vega-L, 2008

REES, Gary a Paul SMITH, ed. Strategic human resource management: an international perspective. London: Sage Publications, 2014, 556 s. ISBN 9781446255865.

REICHEL, Jiří. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: GRADA, 2009, 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

SMUTEK, Martin. Modely rodinných politik a teorie implementace ve veřejné politice. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015, 135 s. ISBN 9788074355738.

SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006, 279 s. ISBN 8073261049.

SPLAVCOVÁ, Hana a Jana KROPÁČKOVÁ. Vzdělávání dětí od dvou let v MŠ. Praha: Portál, 2016, 167 s. ISBN 9788026210429.

ŠIMEK, Milan. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice - nové přístupy a jejich efekty. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010, 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6

WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, ed. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Elektronické zdroje:

ČESKO, 1992. Zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

ČESKO, 1995. Zákon č. 117/1995 Sb. ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

ČESKO, 2000. Zákon č. 70/2000 Sb. ze dne 24. února 2000 o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů.

In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

ČESKO, 2004. Vyhláška č. 518/2004 Sb. ze dne 23. září 2004 kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-03-25]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>

ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-03-25]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 Zákon zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#Sum>

ČESKO, 2006. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

ČESKO, 2012. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012 občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 2020-05-01]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Metodika pro praktické a právní možnosti sladování pracovního a soukromého života. Práce a soukromí v rovnováze: jak na to? [online]. *Praha: Gender studies*, 2017 [cit. 2020-02-03]. ISBN 978-80-7440-177-0. Ke stažení dostupné z: <https://www.tojerovnost.cz/cs/sladovani-prace-a-soukromi/odborne-analyzy>

Průvodce zákony pro rodiče [online]. *Praha: Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s.*, 2020 [cit. 2020-02-26]. ISBN 978-80-907136-6-6. Ke stažení dostupné z: <https://aperio.cz/poradna/nebojujte-se-zakony-vyuzijte-je-ve-svuj-prospech/>

Ostatní zdroje:

Antivirus – podpora zaměstnanosti, 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

Barometr úvěrového trhu k 31.12.2018, 2019 CBCD [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupný z: <https://www.cbcb.cz/barometr-uveroveho-trhu-4-kvartal-2018/>

Bojujeme proti stereotypům na trhu práce, 2020d DotaceEU.cz cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni-bojujeme-proti-stereotypum-na-trhu-prace>

Celosvětový firemní rejstřík – Zlínský kraj, 2017 KOMPASS [online]. [cit. 2020-05-15]. Dostupný z: https://cz.kompass.com/searchCompanies?acClassif=&localizationCode=CZ_CZ072&localizationLabel=Zl%C3%ADnsk%C3%BD+kraj&localizationType=region&text=&searchType=ALL

Co by měli vědět všichni, ©2018-2019 22 % K ROVNOSTI - Rovná odměna [cit. 2020-05-08]. Dostupný z: <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/co-by-zamestnanci-meli-vedet>

Daňové zvýhodnění na dítě v roce 2020: kdy a jak získáte jako rodiče slevu na dani, 2020 money.cz [online]. [cit. 2020-04-25]. Dostupný z: <https://money.cz/dane-a-ucetnictvi/danove-zvyhodneni-dite-roce-2020-ziskate-jako-rodice-slevu-dani/>

Daňová sleva na manželku a společné zdanění manželů, 1999-2020 Aktuálně.cz [online]. [cit. 2020-04-25]. Dostupný z: <https://money.cz/dane-a-ucetnictvi/danove-zvyhodneni-dite-roce-2020-ziskate-jako-rodice-slevu-dani/>

Evropský semestr – tematický přehled, Ženy na trhu práce, 2017 Evropská komise [online]. [cit. 2020-05-26]. Ke stažení dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_cs

Evropská strategie zaměstnanosti, © Evropská unie, 1995–20120 Evropská komise [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupný z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

„Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců, 2020 MŠMT ČR [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>

Chcete být s dítětem doma déle? Co dělat, když rodičovská dovolená nestačí, 2020 peníze.cz [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupný z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/406316-chcete-byt-s-ditetem-doma-dele-co-delat-kdyz-rodicovska-dovolena-nestaci>

Jak pěstovat v zaměstnancích loajalitu, 2015 LIGS University [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupný z: <https://www.ligsuniversity.cz/cs/blogpost/jak-pestovat-v-zamestnancich-loajalitu>

Jesle jsou opět ve hře, 2019 portál.POHODA [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupný z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jesle-jsou-opet-ve-hre/>

Koncepce rodinné politiky, 2017, MPSV Portál [online]. [cit. 2020-05-02]. Ke stažení dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253

Maminky chtějí pracovat, 2020j DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/maminky-chteji-pracovat>

Maminky – pomůžeme Vám najít práci, 2020a DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-2-socialni-zaclenovani-a-boj-s-chudobou/maminky-pomuzeme-vam-najit-praci>

Národní individuální projekty, 2020g Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-23]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/narodni-individualni-projekty-8>

Národní individuální projekty (NIP), 2020b Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-20]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/narodni-individualni-projekty-nip->

Narovinu ve Zlínském kraji, 2020g DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/narovinu-ve-zlinskem-kraji>

Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené, 2013 portál.POHODA [online]. [cit. 2020-04-30]. Dostupný z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/navrat-do-zamestnani-po-materske-ci-rodicovske-dov/>

Návrat žen do práce, 2020i DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/navrat-zen-do-prace>

Operační program zaměstnanost 2014-2020 – revize č.2, 2019, esfcr.cz [online]. [cit. 2020-04-20]. Ke stažení dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Operační program zaměstnanost 2021-2027 – 3. verze, 2019, esfcr.cz [online]. [cit. 2020-05-08]. Ke stažení dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost, 2020, esfcr.cz [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>

OP Zaměstnanost 2014 - 2020, 2020, esfcr.cz [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Programové období 2021-2027, 2020, esfcr.cz [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

Otcovská, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialni-system.pirati.cz/davky/2-otcovska/>

Péče a příležitost ve ZK, 2020f Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-23]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pece-a-prilezitost-ve-zk>

Podmínky pro zájemce o vstup do projektu podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, 2020c Úřad práce [online]. [cit. 2020-05-20]. Dostupné z: <https://www.urad-prace.cz/web/cz/iii.-vyzva>

Podnikání, 2020d Krajský úřad Zlínského kraje [online]. [cit. 2020-05-15]. Dostupný z: <https://www.kr-zlinsky.cz/podnikani-cl-3776.html>

Podpora ohrožených osob na trhu práce ve Zlínském a Jihomoravském kraji, 2020ch DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/podpora-ohrozenych-osob-na-trhu-prace-ve-zlinskem>

Podpora podniků do 25 zaměstnanců, 2020 Datová platforma zaměstnanosti Zlínského kraje [online]. [cit. 2020-05-15]. Dostupný z: <https://www.monitorzk.cz/male-firmy/poptavka-podniku-do-25-zamestnancu>

Podpora zaměstnanosti, 2020, MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

Podpora žen na trhu práce, 2020e DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-23]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program->

zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/podpora-zen-na-trhu-prace

POLEPŠÍM SI! – příležitost pro ženy ve Zlínském kraji uplatnit se v oborech s vyššími mzdami, 2020f DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-23]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/polepsim-si!-prilezitest-pro-zeny-ve-zlinskem-kr>

Porodné, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/4-porodne/>

Práce na mateřské či rodičovské dovolené, 2013 porál.POHODA [online]. [cit. 2020-02-15]. Dostupný z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/prace-na-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

Pravidlo N+2, 2020 DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/slovník-pojmu/p/pravidlo-n-2>

Projekty v realizaci, 2020d Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-20]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-14>

Projekty v realizaci, 2020e Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-09]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/projekty-v-realizaci-12>

Prorodinný balíček, 2008 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-02-24]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/-/prorodinnny-balicek>

Př. 02 – Slovníček pojmů, 2020b DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-23]. Ke stažení dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/2014-2020/metodicke-pokyny/metodika-rizeni-programu/pr-2-slovnicek-pojmu>

Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte, 2020 Aperio [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupný z: <https://aperio.cz/predskolni-vzdelavani-a-pec-a-danova-sleva-za-umisteni-ditete/>

Přídavek na dítě, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/6-pridavek-na-dite/>

Příspěvek na bydlení, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/21-prispevek-na-bydleni/>

Příspěvek na Nový podnikatelský program, 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

Příspěvek na zapracování, 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-zapracovani>

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM) pro výkon SVČ. 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene-svc>

Regionální individuální projekty, 2020a Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-20]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/regionalni-individualni-projekty-14>

Rekvalifikace pro občany, 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace>

Rekvalifikace pro zaměstnance, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace-pro-zamestnance>

Rodičovský příspěvek, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/5-rodicovsky-prispevek/>

Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, 2008. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-05-07]. Ke stažení dostupný z: <https://www.mpsv.cz/strategicke-dokumenty-v-oblasti-podpory-rodiny>

Rozklikávací rozpočet MPSV, 2020 MONITOR [cit. 2020-05-18]. Dostupný z: <https://monitor.statnipokladna.cz/kapitola/313/prehled?rad=t&obdobi=1912>

Sleva na dani - dítě, 2020 Měšec.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-dite/>

Slevy na dani – manžel/manželka, 2020 Měšec.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-manzel-manzelka/>

Slevy na dani – školka a školkovné, 2020 Měšec.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-skolka-a-skolkovne/>

Slevy na dani, 2020 Měšec.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>

Sociální pojištění, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) zřízené, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene>

Statistický bulletin – Zlínský kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2019 - obyvatelstvo, 2020a ČSÚ[online]. [cit. 2020-05-15]. Dostupný z: <https://www.czso.cz/csu/czso/d-obyvatelstvo-predbezne-vysledky-19frphapm8>

Stejná šance pro všechny, 2020h DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/stejna-sance-pro-vsechny>

Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030, 2019 Krajský úřad Zlínského kraje [cit. 2020-05-15]. Ke stažení dostupný z: <https://www.kr-zlinsky.cz/strategie-rozvoje-zlinskeho-kraje-2030-cl-4623.html>

Školkovné – sleva na dani až 13 350 Kč, 2020 FINANCE.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://www.finance.cz/506043-skolkovne/>

Tisková zpráva: Poslanci v 1. čtení podpořili novelu zákoníku práce. Upravuje například sdílené pracovní místo, 2020 MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-01]. Ke stažení dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/poslanci-v-1-cteni-podporili-novelu-zakoniku-prace-upravuje-napriklad-sdilene-pracovni-misto>

Velký přehled slev na dani, které uplatníte v roce 2020, 2020 money.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://money.cz/dane-a-ucetnictvi/velky-prehled-slev-dani-ktere-uplatnite-roce-2020/>

Veřejně prospěšné práce, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/verejne-prospesne-prace>

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, 2020. MPSV Portál [online]. [cit. 2020-05-09]. Ke stažení dostupný z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství, 2020 ČSSZ [online]. [cit. 2020-02-15]. Dostupný z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, 2020 SocialniSystem.cz [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupný z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/3-vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi/>

Základní charakteristika kraje, 2020b Krajský úřad Zlínského kraje [online]. [cit. 2020-05-18]. Dostupný z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html>

Zpráva o rodině, 2017 MPSV [online]. [cit. 2020-05-09]. Ke stažení dostupný z: <https://www.mpsv.cz/strategicke-dokumenty-v-oblasti-podpory-rodiny>

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020, 2020 Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-05-09]. Ke stažení dostupný z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-zlk>

Zvýšení zaměstnanosti osob pečujících o malé děti, 2020c DotaceEU.cz [online]. [cit. 2020-05-25]. Dostupný z: <https://dotaceeu.cz/cs/statistiky-a-analyzy/mapa-projektu/projekty/03-operacni-program-zamestnanost/03-1-podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/zvy-seni-zamestnanosti-osob-pecujicich-o-male-deti>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CS	Cílová skupina
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
MD	Mateřská dovolená
NIP	Národní individuální projekty
OPZ	Operační program zaměstnanost
PO	Právnícká osoba
RD	Rodičovská dovolená
RIP	Regionální individuální projekty
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Model působení veřejných rodinných politik na rodinné chování (Zdroj: Sirovátka, 2006, s. 89).....	17
Obr. 2 Modely sociální politiky orientované na zaměstnanost (Zdroj: Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 22).....	35
Obr. 3 Sociální zabezpečení v rámci daňových příjmů (Zdroj: Peková, 2011, s. 360).....	44
Obr. 4 Vývoj počtu zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v letech 2010 – 2020 (Zdroj: ČSSZ, 2020, vlastní zpracování)	56
Obr. 5 Dopad rodičovství na zaměstnanost v jednotlivých zemích v roce 2015 (Zdroj: Evropská komise, 2017)	58
Obr. 6 Oborové zastoupení oslovených zaměstnavatelů (Zdroj: vlastní zpracování) 70	
Obr. 7 Flexibilní formy práce a zaměstnanecké výhody nabízené oslovenými zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)	73
Obr. 8 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (Zdroj: vlastní zpracování).....	74
Obr. 9 Flexibilní formy práce a zaměstnanecké výhody poptávané respondenty (Zdroj: vlastní zpracování)	78

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Přehled zdrojů financování APZ v roce 2019 se zaměřením na cs osob pečujících o malé děti (Zdroj: Úřad práce 2020, vlastní zpracování)</i>	<i>62</i>
<i>Tab. 2 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti ÚP a využívání nástrojů APZ zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>70</i>
<i>Tab. 3 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti návratu osob z RD na trhu práce spolu s jeho důvody a způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>71</i>
<i>Tab. 4 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti kontaktu zaměstnavatelů se zaměstnanci na RD (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>72</i>
<i>Tab. 5 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívání (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>72</i>
<i>Tab. 6 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti ÚP a využívání nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>75</i>
<i>Tab. 7 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti kontaktu osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>75</i>
<i>Tab. 8 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti návratu osob pečujících o malé děti na trh práce spolu s jeho důvody a způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>76</i>
<i>Tab. 9 Pozitivní a negativní zjištění v oblasti opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívání (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>77</i>
<i>Tab. 10 Pozitivní a negativní zjištění vyplývající z rozhovoru s personalistkou (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>80</i>
<i>Tab. 11 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi ÚP a využívání nástrojů APZ osobami pečujícími o malé děti (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>83</i>
<i>Tab. 12 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi kontakt osob pečujících o malé děti na RD se zaměstnavateli (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>83</i>
<i>Tab. 13 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi návrat CS na trh práce spolu s jeho důvody i způsoby (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>84</i>
<i>Tab. 14 Pozitivní a negativní zjištění v dimenzi opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a jejich využívání (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>84</i>

<i>Tab. 15</i>	<i>Definované a seřazené činnosti jednotlivých klíčových aktivit projektu (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>96</i>
<i>Tab. 16</i>	<i>Harmonogram projektu dle Ganttova diagramu v letech 2023-2024 (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>99</i>
<i>Tab. 17</i>	<i>Harmonogram projektu dle Ganttova diagramu v letech 2025-2026 (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>100</i>
<i>Tab. 18</i>	<i>Souhrn nákladů připadajících přímo na jednotlivé klíčové aktivity (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>101</i>
<i>Tab. 19</i>	<i>Rozpočet projektu „Štěstí přeje připraveným rodičům ve Zlínském kraji“ (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>103</i>
<i>Tab. 20</i>	<i>Definování a ohodnocení rizik projektu (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>105</i>
<i>Tab. 21</i>	<i>Mapa rizik projektu (Zdroj: vlastní zpracování)</i>	<i>105</i>

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: SEZNAM PROJEKŮ REALIZOVANÝCH SOUKROMÝMI SUBJEKTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

PŘÍLOHA P II: STRUKTURA DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO ZAMĚSTNAVATELE ZLÍNSKÉHO KRAJE

PŘÍLOHA P III: PŘÍKLADY KONKRÉTNÍCH ODPOVĚDÍ V DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO ZAMĚSTNAVATELE ZLÍNSKÉHO KRAJE

PŘÍLOHA P IV: STRUKTURA DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO OSOBY PEČUJÍCÍ O MALÉ DĚTI ZLÍNSKÉHO KRAJE

PŘÍLOHA P V: PŘÍKLADY KONKRÉTNÍCH ODPOVĚDÍ V DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO OSOBY PEČUJÍCÍ O MALÉ DĚTI ZLÍNSKÉHO KRAJE

PŘÍLOHA P VI: ZNĚNÍ ROZHOVORU S PERSONALISTKOU O PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI

PŘÍLOHA P VII: PŘEHLED NÁKLADŮ V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH KLÍČOVÝCH AKTIVIT

PŘÍLOHA P I: SEZNAM PROJEKTŮ REALIZOVANÝCH SOUKROMÝMI SUBJEKTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Název projektu	Cílová skupina	Základní popis
Bojujeme proti stereotypům na trhu práce	Ženy znevýhodněné na trhu práce	Realizátorem je Střední škola podnikatelská a Vyšší odborná škola, s.r.o. Harmonogram je stanoven od 01.01.2020 do 30.06.2022. Rozpočet projektu je 3 273 200 Kč. Aktivity projektu směřují ke sladování rodinného a pracovního života, dalšímu profesnímu vzdělávání žen, zvýšení zaměstnanosti žen při návratu z MD/RD. (DotaceEU.cz, 2020d)
Maminky chtějí pracovat	Znevýhodněné ženy na trhu práce pečující o malé děti	Realizátorem je Jazyková škola ATHENA s.r.o. Harmonogram je stanoven od 01.04.2017 do 31.03.2019. Rozpočet je 3 493 145 Kč. Projekt se zavazuje podpořit svými aktivitami 70 žen. Aktivity spějí ke sladění pracovního a rodinného života, profesním vzdělávání a podpora flexibilních pracovních režimů. (DotaceEU.cz, 2020j)
Maminky – pomůžeme Vám najít práci	Osoby pečující o malé děti se zaměřením na ženy – matky	Realizátorem je Střední škola podnikatelská a Vyšší odborná škola, s.r.o. Harmonogram je stanoven od 01.11.2019 do 30.04.2022. Rozpočet je 999 700 Kč. Aktivity projektu směřují k podpoře CS při získání zaměstnání. CS je poskytováno individuální a skupinové poradenství, rekvalifikace a zprostředkováno zaměstnání. Projekt si klade za cíl zvýšit lokální zaměstnanost na území MAS Střední Haná. (DotaceEU.cz, 2020a)
Narovinu ve Zlínském kraji	Ženy znevýhodněné na trhu práce	Realizátor je Krajská hospodářská komora Zlínského kraje. Harmonogram je stanoven od 01.10.2019 do 31.03.2022. Rozpočet je 5 127 132 Kč. Projekt se zabývá umisťováním žen na stáže, realizací osvětových akcí a řešení problematiky odchodu na MD/RD v souvislosti s uplatnitelností na trhu práce. (DotaceEU.cz, 2020g)
Návrat žen do práce	Znevýhodněné ženy na trhu práce pečující o malé děti	Realizátorem je Jazyková škola ATHENA s.r.o. Harmonogram byl stanoven od 01.01.2017 do 31.12.2018. Rozpočet byl 3 502 432 Kč. Projekt podpořil 70 žen. Svými aktivitami napomáhá sladit pracovní a rodinný život, poskytuje další profesní vzdělávání a podporuje flexibilní pracovní režimy. (DotaceEU.cz, 2020i)

Podpora ohrožených osob na trhu práce ve Zlínském a Jihomoravském kraji	Rodiče s dětmi do 15 let	Realizátorem byla MESIT střední škola, o.p.s. Harmonogram byl stanoven od 01.03.2017 do 28.02.2019. Rozpočet byl 3 899 240 Kč. Pro projekt byla stanovena cílová hodnota 50 podpořených osob skrze aktivity projektu. (DotaceEU.cz, 2020ch)
Podpora žen na trhu práce	Ženy znevýhodněné na trhu práce	Realizátorem je Jazyková škola ATHENA s.r.o. Harmonogram je stanoven od 01.01.2020 do 30.06.2020. Rozpočet je 3 246 325 Kč. Aktivity zaměřeny na sladování rodinného a pracovního života, dalšímu profesnímu vzdělávání žen a zvýšení zaměstnanosti žen při návratu z MD/RD. (DotaceEU.cz, 2020e)
POLEPŠÍM SI! – příležitost pro ženy ve Zlínském kraji uplatnit se v oborech s vyššími mzdami	Ženy znevýhodněné na trhu práce	Realizátorem je Euroface Consulting s.r.o. Harmonogram je stanoven od 01.01.2020 do 30.06.2022. Rozpočet je 3 454 500 Kč. Projekt a jeho klíčové aktivity představují poradenství, mentoring, dalšího vzdělávání a zprostředkování zaměstnání. Podpořeno bude 42 žen. (DotaceEU.cz, 2020f)
Stejná šance pro všechny	Rodiče s malými dětmi	Realizátorem bylo Rodinné, komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko, z.s. Harmonogram byl stanoven od 01.03.2017 do 28.02.2019. Rozpočet byl 2 722 100 Kč. Aktivitami jsou motivační kurzy, vzdělávací aktivity, poradenství a osvětové akce. (DotaceEU.cz, 2020h)
Zvýšení zaměstnanosti osob pečujících o malé děti	Osoby pečující o děti do 15 let se zaměřením	Realizátorem je Institut Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, z.ú. Harmonogram je stanoven od 01.12.2018 do 30.11.2020. Rozpočet je 8 907 914 Kč. Aktivitami jsou zvyšování profesní kvalifikace, oživení kontaktu s pracovním prostředím a pracovními návyky se zaměřením na ženy vracející se z MD/RD. (DotaceEU.cz, 2020c)

(Zdroj: DotaceEU.cz, 2020a-j, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P II: STRUKTURA DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO ZAMĚSTNAVATELE ZLÍNSKÉHO KRAJE

1. Otázka: „Jaká je velikost vaší firmy?“

Jedná se o uzavřenou otázku zjišťující fakta.

2. Otázka: „V jakém okrese Zlínského kraje jsou vaše pobočky nebo sídlo?“

Jedná se o uzavřenou otázku zjišťující fakta.

3. Otázka: „V jakém oboru působí vaše firma?“

Jedná se o uzavřenou polytomickou otázku zjišťující fakta.

4. Otázka: „Jaká je Vaše pracovní pozice v této firmě?“

Jedná se o polouzavřenou polytomickou otázku zjišťující fakta. V této otázce bylo zjišťováno, z jaké pracovní pozice je dotazník za zaměstnavatele vyplňován.

5. Otázka: „Které z následujících nástrojů/projektů ÚP jste jako firma využili? (případně doplňte)“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

6. Otázka: „Které z následujících nástrojů/projektů ÚP jako firma teprve plánujete využít? (případně doplňte)“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

7. Otázka: „Myslíte si, že ÚP umí:“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se ze 4 podotázek, a to z pravidelnosti komunikace, srozumitelnosti podávaných informací, zprostředkování relevantních příležitostí a podpory zaměstnavatelů při dalším rozvoji jejich stávajících zaměstnanců. Odpovídat mohli respondenti určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne a určitě ne.

8. Otázka: „Jaká je Vaše zkušenost s jednáním ÚP vůči vaší firmě?“

Jedná se o číselnou škálovou otázku.

9. Otázka: „Máte s ÚP nějakou výrazně pozitivní nebo výrazně negativní zkušenost?“

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

10. Otázka: „Jste se zaměstnanci v kontaktu i během rodičovské dovolené?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

11. Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem:

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

12. Otázka: „O možnostech spolupráce se rodiče dozívají...“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se ze 6 podotázek, a to z nástupu a návratu z MD/RD, zaučení zástupce, spolupráce v průběhu MD/RD, právní informování, další vzdělávání a firemní akce spolu s možností zapojení. Odpovídat mohli respondenti personálista, přímý nadřízený, kolegové, informační brožura, web firmy, nikde nebo jiné.

13. Otázka: „Je pro vaši firmu návrat zaměstnanců/kyň do práce po skončení rodičovské dovolené důležitým tématem?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

14. Otázka: „Jakou očekáváte změnu v pracovněprávním vztahu s rodičem po skončení rodičovské dovolené?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

15. Otázka: „Chcete, aby se zaměstnanci/kyně vrátili do práce po MD/RD co nejdříve?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

16. Otázka: „Je pro vás jako firmu zavedení a využívání opatření na podporu rodin nějakým způsobem obtížné?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

17. Otázka: „Podporujete své zaměstnance/kyně k návratu do zaměstnání?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

18. Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem:

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

19. Otázka: „Přivydělávají si ve vaší firmě rodiče v průběhu mateřské/rodičovské dovolené?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

20. Otázka: „Pokud si během mateřské/rodičovské dovolené u vás rodiče přivydělávají dalšími pracemi, jak to máte se zaměstnancem "nastaveno"?"

Jedná se o uzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

21. Otázka: „Pokud bychom uvažovali nad ukončením spolupráce s rodičem s malými dětmi, bylo by to z důvodu...“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se ze 7 podotázek, a to z četnosti absence, výkonnosti pracovníka, rizikovosti zaměstnání, vícesměnného provozu, nereálné požadavky na úpravu pracovní doby, ztráta pracovních návyků a zastarání profesní kvalifikace.

22. Co dalšího je dle Vašeho názoru u zaměstnanců s malými dětmi vracejícími se do práce problematickou oblastí?

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

23. Otázka: „Kolik Vašich zaměstnanců má nyní děti ve věku 1-6 let? (odhadem)“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku zjišťující fakta.

24. Otázka: „*Spolupracujete s mateřskou školou, dětskou skupinou nebo podobným zařízením péče o děti předškolního věku? (sponzorské dary, společné pořádání akcí pro rodiny, atd.)*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

25. Otázka: „*Máte zřízenou firemní školku nebo dětskou skupinu?*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

26. Otázka: „*Máte se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD/vracejícími se z RD nějakou výrazně pozitivní nebo výrazně negativní zkušenost?*“

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

27. Otázka: „*Co z následujících možností vaše firma umožňuje svým zaměstnancům?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

28. Otázka: „*Co je rodiči nejvíce využíváno/nejvítanější?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

29. Otázka: „*Nabízíte rodičům některé z flexibilních forem práce nebo zaměstnaneckých výhod?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

30. Otázka: „*Co je rodiči nejvíce užíváno/ nejvítanější?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

31. Otázka: „*Podporuje vaše firma zapojení otců do péče o děti?*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

32. Pokud ano, jakým způsobem?

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

33. Otázka: „*Zajímají se zaměstnanci-tatínkové o zaměstnanecké výhody spojené s rodičovstvím a jejich využití?*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

34. Otázka: „*Chtějí si rodiče na MD/RD rozšiřovat svou kvalifikaci rekvalifikačním kurzem, profesní zkouškou nebo jiným vzděláním?*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

35. Otázka: „*Pokud ano, o jaký kurz či vzdělávání se nejčastěji jedná?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

36. Otázka: „*Jaká pozitiva pro vás jako firmu představuje dřívější návrat zaměstnance po RD?*“

Jedná se o otevřenou dobrovolnou otázku.

**PŘÍLOHA P III: PŘÍKLADY KONKRÉTNÍCH ODPOVĚDÍ V
DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO ZAMĚSTNAVATELE ZLÍNSKÉHO
KRAJE**

Otázka (č. otázky)	Příklady konkrétních odpovědí zaměstnavatelů
Zkušenosti s ÚP (9)	<ul style="list-style-type: none"> - „Rychlá odezva na naše dotazy a požadavky.“ - „V rámci projektu "Vzdělávejte se" byla ze strany ÚP zřejmá velká ochota při zpracování, změnách i hodnocení projektu.“ - „Konkrétně s ÚP v Uherském Hradišti máme jednoznačně pozitivní zkušenosti.“ - „Máme výbornou zkušenost s projektovou manažerkou v Uherském Hradišti při řešení SÚPM“ - „ÚP nijak aktivně nespolupracuje se zaměstnavateli. Dotovaná místa existují pouze po dobu trvání příspěvku. ÚP je pasivní, hojně zneužívaný úřad.“ - „V současné době oceňuji dobrou komunikace vzhledem k programu Antivirus.“ - „Někteří referenti vyžadují při ukončení pracovního poměru dokumentaci nad rámec tiskopisů pro ÚP.“ - „Dříve jsem v rámci projektů vedla právě ony job cluby a jiné poradenství. Ne jako zaměstnanec ÚP, ale jako zaměstnanec dodavatele. Je pravdou, že z ÚP do projektů bývali posláni lidé, kteří často nevěděli, proč tam jsou.“ - „Pracuji s nízkopříjmovými klienty. ÚP často zamlčuje informace, odrazuje od podávání žádostí o dávky a taky celková neochota cokoli vysvětlit. Setkala jsem se i s diskriminací, s vulgárním jednáním pracovnice vůči klientce, kdy se nejednalo o klientku jiného etnika. Z pohledu dávek hmotné nouze je to pak "doslova boj". Z pohledu možného využití programu POVEZ - není snahou, ochotou pracovníků úřadu práce tento program jak zaměstnavatelům, tak i OSVČ nabízet, provázet při jeho podání žádosti.“
Kontakt během RD (11)	<ul style="list-style-type: none"> - „Zasíláme informační emaily s informacemi o probíhajících akcích, pozvání na konané akce“ - „Zveme je na den otevřených dveří - návštěvy, dárky“ - „Udržujeme pravidelný kontakt spolupracovníků a personálního oddělení., pozvání na firemní akce atd.“ - „Osobně se 1x za čtvrtletí zastaví ve firmě.“ - „Záleží na pracovní pozici zaměstnance“

<p style="text-align: center;">Podpora k návratu z RD (18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Nabízíme zkrácené úvazky, od 0,2 - 0,8 úvazku.“ - „Zkrácené úvazky, výstavba mateřské školky - firemní, prázdninové tábory pro děti zaměstnanců“ - „Podle jejich potřeb si zaměstnanec v pracovní pozici vše upraví podle sebe.“ - „Nabízíme flexibilní pracovní dobu.“ - „Vytváříme příjemné pracovní prostředí.“ - „Umožňujeme pracovat z domu nebo také částečný úvazek.“ - „Benefity pro děti zaměstnanců, zkrácená pracovní doba, pokud je potřeba“ - „Liší se od pracovní pozice.“ - „Zřízena výrobní linka výhradně pro matky vracející se z RD.“ - „Zaměstnanecké výhody, společné akce, komunikace během RD.“ - „Například zkrácený úvazek - je velmi produktivní, volno na děti a ošetřování“
<p style="text-align: center;">Problematické oblasti (22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Překážky na straně zaměstnanců, vše se dá ale řešit po vzájemné domluvě“ - „Nedostatek míst ve školkách“ - „Snížení pozornosti, časté chyby při práci, roztržitost, nesoustředěnost.“ - „Matky samoživitelky“ - „Délka pracovní doby“ - „Častá nemocnost (OČR)“
<p style="text-align: center;">Zkušenosti se zaměstnanci (26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Chce to čas, aby se člověk znovu adaptoval a pak to jde!“ - „Spíše pozitivní. Mají zájem zase komunikovat s lidmi = narušit stereotyp.“ - „Mají vysokou pracovní motivaci.“ - „Po třech měsících zorientování se a pak následných šesti měsících práce nastala u jedné ze zaměstnankyň ztráta sebereflexe – postoj raději budu doma.“ - „Pokud se podaří sehnat kvalifikovanější a pracovitější zástup, může být návrat zaměstnance nepříliš vítaný. Stává se to ve zhruba v polovině případů.“ - „Naše dvě velice šikovné obchodnice mě ubezpečovaly, že co nejdříve po narození dítěte se budou chtít vrátit do práce. Potom si přidali další 2 děti. Teď jsou se 3 dětmi doma už 4 roky a bohužel na ně budeme muset ještě dál čekat. Vadí nám to, ale jsme tomu rádi, protože kvalitní, pracovitě občany tato republika potřebuje v jakémkoliv množství.“

<p style="text-align: center;">Zapojení otců (32)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Otcovská dovolená“ - „Volno na porod a péči po narození dítěte“ - „Nebráníme jim, pokud mají zájem o čerpání rodičovské dovolené.“ - „Nabízení volna nebo uzpůsobení pracovní doby ve střídání se s partnerem.“ - „Zatím jsme neměli požadavek na zapojení otců do péče o děti mimo OČR“ - „Vyhovíme, pokud žádají.“ - „Poskytujeme jim možnost čerpat MD/RD a home office.“
<p style="text-align: center;">Pozitiva brzkého návratu (36)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Eliminace problémů s nedostatkem personálu.“ - „Odpracované hodiny“ - „U odborníka v profesi je to konkurenční výhodou.“ - „Zaměstnanec je lépe adaptovatelný.“ - „Návrat profesionála znajícího svou práci = okamžitý výkon.“ - „Dřívější návrat zkušeného pracovníka, tedy kratší čas na RD znamená nižší ztrátu kontaktu zaměstnance s aktuálními pracovními trendy (odbornost, novinky v oblasti dané práce atd.)“ - „V případě, že firma jede a má zakázky, tak nemusíme hledat nové zaměstnance a vítáme dřívější návrat po RD.“ - „Vysoká pracovní motivace.“ - „Znalost firemního prostředí, loajalita.“ - „Není nutné shánět někoho na dlouhodobý záskok a zaučovat.“

(Zdroj: vlastní výzkum)

PŘÍLOHA P IV: STRUKTURA DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO OSOBY PEČUJÍCÍ O MALÉ DĚTI ZLÍNSKÉHO KRAJE

1. Otázka: „Jste muž nebo žena?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

2. Otázka: „V jakém okrese Zlínského kraje žijete nebo pracujete?“

Jedná se o uzavřenou a polytomickou otázku. Pro účely dotazníku a jeho vypovídající hodnoty je klíčové, aby osoby, které jej vyplňují měli vazbu na Zlínský kraj, a to skrze své bydliště nebo místo výkonu zaměstnání. Obě skupiny jsou potenciálními klienty ÚP.

3. Otázka: „Kolik máte dětí?“

Jedná se o uzavřenou a polytomickou otázku.

4. Otázka: „V jakém věku je/ jsou Vaše dítě/ děti?“

Jedná se o otevřenou otázku.

5. Otázka: „Jaký je Váš věk?“

Jedná se o otevřenou otázku.

6. Otázka: „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

Jedná se o uzavřenou a polytomickou otázku.

7. Otázka: „Jaké je nyní Vaše postavení na trhu práce?“

Jedná se o uzavřenou a polytomickou otázku.

8. Otázka: „Pokud znáte nástroje úřadu práce, zaškrtněte je:“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

9. Otázka: „Využili jste někdy/ plánujete využít následující nástroje úřadu práce?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

10. Otázka: „Který nástroj Vás zaujal a předtím jste ho neznali?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

11. Otázka: „Myslíte si, že úřad práce umí:“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se ze 5 podotázek, a to z pravidelnosti komunikace, empaticnosti komunikace, srozumitelnosti podávaných informací, zprostředkování relevantních příležitostí a informovat rodiče o jejich dalších možnostech. Odpovídat mohli respondenti ano, nevím a ne.

12. Otázka: „Jaká je Vaše zkušenost s jednáním úřadu práce vůči Vám? (5 neutrální)“

Jedná se o číselnou škálovou otázku. Odpovědi mohli respondenti zaznamenat na stupnici 1-9, kdy číslo 1 představuje negativní zkušenost a číslo 9 pozitivní zkušenost.

13. Otázka: „Máte s úřadem práce nějakou výrazně pozitivní nebo výrazně negativní zkušenost?“

Jedná se o dobrovolnou otevřenou otázku.

14. Otázka: „Je s Vámi zaměstnavatel v kontaktu i během rodičovské dovolené?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

15. Pokud ano, uveďte prosím, jakým způsobem:

Jedná se o dobrovolnou otevřenou otázku.

16. Otázka: „Do jaké míry pocítujete obavy z následujících bodů?“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se z 9 podotázek, a to z obav z nedostatku času na osobní a profesní rozvoj, úbytku sebedůvěry, pracovní konkurence, nových postupů a technologií, přesunu na jinou práci, neprodloužení smlouvy, ztráty pracovních návyků a rovnováhy pracovního a rodinného života. Odpovídat mohli respondenti naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím a naprosto nesouhlasím.

17. Otázka: „Největší podporu nalézám u... (doplňte)“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

18. Otázka: „Je pro Vás návrat na trh práce po skončení rodičovské dovolené důležitým tématem?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

19. Otázka: „Jakou očekáváte nebo jste očekávali změnu ve svém postavení na trhu práce po skončení rodičovské dovolené?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

20. Otázka: „Chcete se na trh práce vrátit co nejdříve?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

21. Otázka: „Jste živitelem/kou rodiny?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

22. Otázka: „Je pro Vás situace, kdy pracujete jen jeden z domácnosti finančně tíživá?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní polytomickou otázku.

23. Otázka: „Podporuje Vás partner/ka k návratu do zaměstnání?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

24. Otázka: „Přivyděláváte si během mateřské/rodičovské dovolené dalšími pracemi? (nebo jste tak při MD/RD dělala?)“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní polytomickou otázku.

25. Otázka: „*Pokud si během mateřské/rodičovské dovolené přivyděláváte dalšími pracemi, jak to máte se zaměstnavatelem "nastaveno"? (nebo jste při MD/RD měl/a nastaveno?)*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní polytomickou otázku.

26. Otázka: „*Pokud bych já změnil/a práci, z jakého důvodu by se tak stalo?*“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se z 10 podotázek, a to z šikany, požadavků na výkon, rizikovosti zaměstnání, vícesměnného provozu, čas na děti, dojíždění, pracovního prostředí, ne/přijetí dítěte do školky, pracovní pozice, stěhování a pracovní doba. Odpovídat mohli respondenti naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím a naprosto nesouhlasím.

27. Otázka: „*Navštěvuje Vaše dítě nyní některé ze zařízení péče o děti předškolního věku (mateřskou školu, dětskou skupinu nebo jesle)?*“

Jedná se o uzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

28. Otázka: „*Shledáváte bariéru při dostupnosti péče o dítě předškolního věku u následujících bodů?*“

Jedná se o verbální škálovou otázku skládající se z 4 podotázek, a to z ceny školkovného, kapacity zařízení, provozní doby nebo žádnou. Odpovídat mohli respondenti Rozhodně ano, spíše ano, nevím, spíše ne a rozhodně ne.

29. Otázka: „*Máte se zaměstnavatelem nějakou výrazně pozitivní nebo výrazně negativní zkušenost?*“

Jedná se o dobrovolnou otevřenou otázku.

30. Otázka: „*Co z následujících možností je Vám k u Vašeho zaměstnavatele k dispozici při návratu do práce?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

31. Otázka: „*Co byste jako rodič vracející se na trh práce uvítal/a, tzn. co by Vám mohlo pomoci a nyní Vám to není k dispozici?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

32. Otázka: „*Je Vám dostupná některá z flexibilních forem práce nebo zaměstnaneckých výhod?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

33. Otázka: „*Chtěli byste využít některou z následujících flexibilních forem práce nebo zaměstnaneckých výhod, přestože Vám nyní nejsou dostupné?*“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

34. Otázka: „Chtěla byste si rozšířit svou kvalifikaci rekvalifikačním kurzem, profesní zkouškou nebo jiným vzděláním?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

35. Otázka: „Pokud ano, o jaký kurz či vzdělání by se jednalo?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

36. Otázka: „Pokud byste chtěla využít pracovní stáže, o jaký typ stáže by se jednalo?“

Jedná se o uzavřenou, meritorní dichotomickou otázku.

37. Otázka: „Jaká pozitiva pro Vás představuje umístění dítěte do zařízení péče o děti předškolního věku?“

Jedná se o polouzavřenou, meritorní a polytomickou otázku.

**PŘÍLOHA P V: PŘÍKLADY KONKRÉTNÍCH ODPOVĚDÍ V
DOTAZNÍKU URČENÉHO PRO OSOBY PEČUJÍCÍ O MALÉ DĚTI
ZLÍNSKÉHO KRAJE**

Otázka (č. otázky)	Příklady konkrétních odpovědí osob pečujících o malé děti
<p>Zkušenosti s ÚP (13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Sama mám negativní zkušenost s bilanční diagnostikou a poradenstvím pro nezaměstnané, kdy se jedná pouze o "formální činnost".</i> - <i>„Většinou tam s lidmi nejednají nijak pěkným způsobem. Naopak se tam člověk cítí jako vyvrhel.“</i> - <i>„Nic neumí a nezprostředkují, vše si musíte udělat sami.“</i> - <i>„I když jsem byla těhotná, stále mě tlačili do práce, jinak by mi vzali i to minimum co mi dávali. Podotýkám, že už jsem byla v pokročilém stádiu těhotenství a paní mi řekla, že mě dá i na noční.“</i> - <i>„Paní referentka na ÚP mi řekla, že ÚP a obzvláště ona tu není pro mě, ale já pro ni (asi to myslela tak, že mnou na práci).“</i> - <i>„Vždy jsem na ÚP šla velmi nervózní, v jaké náladě paní úřednice bude.“</i> - <i>„Paní, ke které jsem docházela, se mnou špatně komunikovala. Dokonce mě i urážela, navíc mi dávala nabídky, které mi vůbec nevyhovovaly“</i> - <i>„Neochota poradit, arogance a povyšování se.“</i> - <i>„Pracovnice si vymyslela, že mne pošle na velice nutnou a potřebnou rekvalifikaci. V den zahájení mi ale volala, že tato rekvalifikace pro mne není vhodná, Docela jsem koukala, že slečna vysílá klienty na rekvalifikace úplně naslepo. Asi by nebylo vtipné, kdybychom na konci zjistili, že ÚP školiteli moji rekvalifikaci neproplatí.“</i> - <i>„Zaměstnání jsem si našla sama, UP mě jen zdržoval od hledání zaměstnání a žádnou pořádnou práci mi nenabídl.“</i> - <i>„Jednání na ÚP probíhá na základě získaných vysokoškolských titulů.“</i> - <i>„Byla jsem tam po vyučení dva týdny. Víím, že je to jejich práce, ale nelíbilo se mi, že jsem tam byla dvakrát do týdne na sezení, přestože věděli, že v následujících týdnech nastupuji do práce.“</i> - <i>„I přes žádost o rekvalifikaci mi nebyla žádná nabídnuta, ani umožněn počítačový kurz. To že bych měla na něco víc než podporu nárok, je pro mě také novinkou. A to jsem byla na ÚP bohužel již několikrát.“</i> - <i>„Vždy mi podávají nepravdivé informace. Musím si je ověřovat na call centru OSSZ.“</i> - <i>„Negativní kdy mi nebyl nikdo a schopen říct na co mám vlastně nárok“</i> - <i>„Měl jsem písemný příslib zaměstnání, když si doplním v rámci rekvalifikace řidičský průkaz C. Tehdy ho nabízel ÚP ve Zlíně. Byl jsem tedy zařazen do čekací doby a UP se ozval až po 3 letech. Samozřejmě, že jsem již dávno pracoval jinde.“</i>

<p style="text-align: center;">Kontakt během RD (15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Mailem, telefonicky i osobně. Po celou dobu MD a RD "vypomáhám" v rámci neplaceného homeoffice.“ - „Přes FB a nadřízená mi píše, když je potřeba podepsat daně.“ - „Pokud jsem byla na rodičovské dovolené, jednalo se o kontakt spíše zdvořilostní typu - kdy se vrátím do zaměstnání, zda rodičovskou dovolenou nezkrátím, či zda plánuji mít další dítě, případně zda bych zaměstnavateli nevyšla vstříc a zdarma nezpracovala některé podklady.“ - „Sice mi smlouva na dobu určitou skončila, ale i tak tam občas chodím na brigádu, když je potřeba pomoci (i jako home office).“ - „Ozvala se mi jen mzdová účetní kvůli daním.“ - „Ozvali se z mzdového ohledně daní a z personálního ohledně úprav smlouvy.“ - „Konzultovali se mnou zaškolení mého zástupce.“
<p style="text-align: center;">Zkušenost se zaměstnavatelem (29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - „Držela mi papíry při odchodu na MD, což je nepřístojné a neprofesionální chování. Už se tam nevrátím.“ - „Nový zaměstnavatel mi vyšel vstříc s pružnou pracovní dobou, sníženým úvazkem i možností občasné práce z domova.“ - „Nepřízpůsobení směn rodinnému stavu - neměla jsem komu předat dítě, aby o něj bylo postaráno.“ - „Zaměstnavatel nedovoluje neschopenky a ani paragraf na děti. Moje práce je v aktuální práci nezastupitelná, takže vyžaduje vysoké pracovní nasazení bez nemoci.“ - „Tlak na to, abych odešla na dohodu, když jsem měla nemocné děti.“ - „Našel mi co nejvhodnější zaměstnání po prvních dvou mateřských. Dali mi možnost při OČR pracovat z domova (velká pomoc!).“ - „Šikana v práci.“ - „Nedodržení zákona – musela jsem tahat těžké věci v těhotenství. Neměl pro mě adekvátní pracovní pozici a chtěl, ať jdu na nemocenskou. Nedal mi překážku na straně zaměstnavatele. Po jednání s poradnou OSSZ a x měsících psaní dopisů vedení společnosti jsem stejně ničeho nedocílila a skončila na neschopence.“ - „Zastaralé postupy a nepřijetí faktu, že i žena může mít vhodný názor.“ - „Ano, odmítl mi prodloužit smlouvu v momentě kdy jsem oznámila těhotenství“ - „Byla mi vyčítána nemocnost dítěte.“

(Zdroj: vlastní výzkum)

PŘÍLOHA P VI: ZNĚNÍ ROZHOVORU S PERSONALISTKOU O PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI

Otázky k zaměstnávání osob pečujících o malé děti

Jaká je podle Vašeho názoru vyjednávací pozice rodičů pečujících o malé děti na trhu práce?

Opravdu ráda bych řekla, že mají vyjednávací pozici stejnou jako všichni ostatní, ale ze zkušenosti vím, že tomu tak není.

Co to podle Vás způsobuje?

Záleží samozřejmě na zaměstnavateli, ale celkově bohužel musím konstatovat, že se potýkají spíše s předsudky a strachem ze strany zaměstnavatele, že skrze děti, nebudou schopni plně zastávat přidělenou práci, budou si chtít nastavit nějaký speciální režim, popřípadě si budou často brát OČR (ošetřování člena rodiny).

Orientují se osoby pečující o malé děti na trhu práce?

Nechci generalizovat, jelikož i díky projektu, do kterého jsem aktuálně zapojena, musím říci, že jsou maminky, které jsou velmi akční a mají zmapované kde co. Ve většině případu jsou ale osoby, navracející se po RD zpět do práce, velmi vděčné za jakoukoli pomoc při návratu zpět na pracovní trh. Většina maminek je přesvědčená, že jediná možnost, jak pracovat, je, že se nechají někde zaměstnat na plný pracovní úvazek. Jsou často velmi překvapené, když se bavíme o možnostech flexibilních úvazků, popřípadě o možnosti začít v rámci nějaké oblasti podnikat.

Takže se maminky o nové informace zajímají?

Projekt má velmi dobrý ohlas, proto jsem přesvědčena, že jim ty informace, které jim poskytujeme, pomáhají a jsou za ně rádi.

Co na trhu práce skupinu osob pečujících o malé děti ohrožuje?

Předsudky ze strany zaměstnavatele a nízké sebevědomí ze strany uchazeče o práci.

Co dle Vašich zkušeností ovlivňuje nejvíce chování osob pečujících o malé děti na trhu práce?

Jejich vlastní míra sebedůvěry. Pokud jdete na pohovor a bojíte se, je to z vás cítit. Zároveň jsem svým vlastním strachem paralyzováni, nejste schopni se uvolnit a celé přijímací řízení může působit dosti křečovitě a nepříjemně. Jestliže navíc na straně pohovorovatele sedí někdo, kdo s lidmi neumí pracovat, pohovor se pro obě strany stává velkým utrpením.

Jaký zkušenosti mají z pohovorů maminky, se kterými se setkáváte v rámci projektu?

Většina těch maminek takovýchto pohovorů absolvovala několik. Jejich sebevědomí postupně klesalo hlouběji a hlouběji, a nakonec buďto skončily někde, kde nechtěly, jen proto, že je tam zrovna vzali, nebo se na celou tu stresovou pohovorovací hrůzu pak už vykašlaly a raději zůstaly doma s dětmi.

Pracují zaměstnavatelé s osobami na MD/RD?

Někteří určitě ano, jsou firmy, které nabízejí flexibilní pracovní úvazky a celkově se snaží vycházet svým zaměstnancům vstříc. Jsou prozíraví, jelikož ví, že vděčný zaměstnanec je poklad. Jsou ale i takové firmy, které nic z toho nenapadne a nechtějí se do takových aktivit vůbec pouštět. Více je bohužel zatím těch druhých případů. Jsem ale optimistka, mám pocit, že pomalu se to mění k lepšímu.

A jak je to s komunikací mezi zaměstnanci na MD/RD a zaměstnavateli?

To je stejné jako s předchozím tématem, vždy záleží na konkrétní firmě. V tomto ohledu je to ale ještě o trochu specifičtější, jelikož málokterá firma má nastavenou nějakou formu komunikace směrem ke svým zaměstnankyním/zaměstnancům na MD/RD. Pár jich ale znám, v jejich případech se většinou jedná o zvaní maminek a tatínků na firemní akce, čímž neustále udržují alespoň nějaký kontakt. Víím, že zaměstnanci to velmi kvitují. Někde se zase komunikace udržuje pouze na základní administrativní úrovni.

Jsou osoby vracející se z MD/RD ohroženy více než již pracující rodiče pečující o malé děti?

Rodiče pečující o malé děti většinou už mají nastaven nějaký režim, ví, jak dítě reaguje a už mají za sebou nějaké předešlé pracovní zkušenosti/brigády (ve většině případů).

Pro rodiče vracející se po MD/RD je to po dlouhé době nová zkušenost, všechno doma se musí zajet, nastavit. To ví jak oni, tak i potenciální zaměstnavatelé. Na straně zaměstnavatele

může být strach z neznámého. Takže je možné, že to mohou mít o něco těžší. Jak jsme se bavily před chvílí, je to o předsudcích.

Jak přistupují zaměstnavatelé k osobám vracejícím se z MD/RD?

Od naší cílové skupiny maminek jsem několikrát slyšela i o zaměstnavatelích, kteří záměrně využívají nízkého sebevědomí nově nastupujícího zaměstnance, vracejícího se z MD/RD, a nejen, že mu dávají minimální mzdu, ale zároveň po něm za to chtějí neúměrné množství práce. Je to ale čistě subjektivní pohled, který mám od několika osob z naší CS. Já sama tuto konkrétní zkušenost nemám.

A dopouští se tedy zaměstnavatelé i nevědomé formy diskriminace?

Často trpíme předsudky a neuvědomujeme si to. Je to ale možné, stejně jako v případě předsudku, že když o práci žádá mladá žena, tak je automaticky riziková, jelikož určitě bude chtít mít rodinu. Upřímně věřím, že nevědomě.

Jaký je Váš názor na podporu osob pečujících o malé děti ze strany úřadu práce?

Úřad práce je instituce řídicí se čistě mezi zákona. O nějakých speciálních projektech se přiznám, nemám tušení. Možná nějaké rekvalifikační kurzy, ale nejsem si tím opravdu jistá, proto nechávám bez dalších komentářů.

Otázky k projektu „Zvýšení zaměstnanosti osob pečujících o malé děti“

Kolik osob a jakou formou podpory bylo projektem podpořeno?

V projektové žádosti jsme se zavázali podpořit alespoň 60 osob, doposud se nám podařilo podpořit 75 osob. CS je podpořena rekvalifikacemi, které si může dle jejích dalších plánů ohledně uplatnění na trhu práce vyhledat, pracovními stážemi, motivačními kurzy, rozvojem měkkých dovedností, bilanční a pracovní diagnostikou a poradenství k volbě povolání.

Absolvují například motivační kurzy zaměřené na zvýšení povědomí o pravidlech trhu práce a motivace k hledání uplatnění, trénují svou sebeprezentaci, učí se pracovat s časem, účastní se job clubů nebo kurzů na počítačovou gramotnost.

Co všechno podpořené osoby mohou v rámci projektu získat?

Po absolvování rekvalifikace získají osvědčení nebo certifikát, po absolvování pracovních praxí často i zaměstnání u daných zaměstnavatelů, pracovní zkušenosti a mzdové příspěvky. Už samotnou účastí na projektových aktivitách získávají nové kontakty, učí se pracovat

s časem a sami se sebou, což podpoří i růst jejich sebevědomí, což je často to klíčové pro návrat na trh práce.

Je v rámci projektu spolupracováno s firmami nebo úřadem práce?

ÚP je pro náš projekt partnerem bez finančního příspěvku. Spolupracuje s námi především při šíření informací k zájemkyním z CS. Klíčová je spolupráce se zaměstnavateli Zlínského kraje, kteří pro podpořené osoby – maminky zprostředkovávají pracovní stáže. Firmám hradíme po dobu stáže mzdové příspěvky a po skončení stáže se rozhodnou, zda si maminku nechají. Firmy s maminkami často zůstávají následně v kontaktu, což považujeme za obrovský úspěch.

PŘÍLOHA P VII: PŘEHLED NÁKLADŮ V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH KLÍČOVÝCH AKTIVIT

Náklad na klíčovou aktivitu	Výpočet nákladu	Výsledek
Klíčová aktivita č. 1 - Oslovení a komunikace s osobami pečujícími o malé děti		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Notebook pro RT	Poměrná část ceny notebooku pro RT	Poměrná část
Kancelářský balík pro RT	Poměrná část ceny kancelářského balíku pro RT	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 2 – Kulaté stoly se zaměstnavateli		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Dataprojektor	Poměrná část ceny 4 dataprojektorů	Poměrná část
Projekční plátno	Poměrná část ceny 4 projekčních pláten	Poměrná část
Notebook pro RT	Poměrná část ceny notebooku pro RT	Poměrná část

Kancelářský balík pro RT	Poměrná část ceny kancelářského balíku pro RT	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 3 – Pracovní psychodiagnostika		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Vyplňování testů	64 * 4 * 720 (počet skupin) * (doba vyplňování v hodinách) * (hodinová mzda psychologa v Kč)	184 320 Kč
Vyhodnocení	960 * 2 * 720	1 382 400 Kč
Sezení a diskuze	960 * 4 * 720 (počet osob) * (doba sezení v hodinách) * (hodinová mzda psychologa v Kč)	2 764 800 Kč
Chůva	(256 * 3 + 3 840) * 145 (počet hodin vyplňování * (počet chův) + počet hodin sezení) * (hodinová mzda v Kč)	80 040 Kč
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 4 – Kariérní poradenství		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část

Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Konzultace	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Individuální akční plán	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Chůva	1920 * 145 (počet hodin) * (hodinová mzda v Kč)	278 400 Kč
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 5 – Motivační aktivity		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Odborný lektor	120 * 60 * 730 (počet skupin) * (počet školících hodin) * (hodinová mzda v Kč)	5 256 000 Kč
Odměny firemních personalistů	720 * 330 (počet podpořených osob vracejících se z MD/RD) * (hodinová mzdová odměna)	237 600 Kč
Chůva	6 120 * 145 * 2 (počet hodin podpory osob vracejících se z MD/RD) * (hodinová mzda v Kč) * (počet chův)	1 774 800 Kč
Pronájem místnosti	90 * 60 * 350	1 890 000 Kč

	(počet skupin osob vracejících se z MD/RD) * (počet školených hodin) * (průměrná cena za pronájem školící místnosti)	
Notebook pro CS	10 * 17 000 (počet v jednu chvíli školených osob) * (cena notebooku)	170 000 Kč
Kancelářský balík pro CS	10 * 6 500 Kč (počet v jednu chvíli školených osob) * (cena kancelářského balíku)	65 000 Kč
Dataprojektor	Poměrná část ceny 4 dataprojektorů	Poměrná část
Projekční plátno	Poměrná část ceny 4 projekčních pláten	Poměrná část
Flipchart	4 * 2 500 (počet flipchartů) * (cena flipchartu)	10 000 Kč
Notebook pro RT	Poměrná část ceny notebooku	Poměrná část
Kancelářský balík pro RT	Poměrná část ceny softwaru	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 6 - Zvýšení profesní kvalifikace		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Rekvalifikační a profesní kurzy	720 * 20 000 (počet rekvalifikací) * (cena rekvalifikace)	14 400 000 Kč
Notebook pro RT	Poměrná část ceny notebooku	Poměrná část
Software pro RT	Poměrná část ceny softwaru	Poměrná část
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část

Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část
Klíčová aktivita č. 7 – Pracovní praxe a mentoring		
Hlavní koordinátor	Poměrná část ze mzdy Hlavního koordinátora	Poměrná část
Projektový manažer	Poměrná část ze mzdy Projektového manažera	Poměrná část
Koordinátor CS	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Finanční manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
PR manažer	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Administrativní pracovník	Poměrná část ze mzdy Koordinátora CS	Poměrná část
Mzdové příspěvky	720 * 20 000 * 3 (počet stážistů) * (výše měsíčního mzdového příspěvku) * (počet měsíců)	43 200 000 Kč
Mentoring	720 * 80 * 204 (počet stážistů) * (počet hodin mentoringu) * (hodinová mzda mentora)	11 750 400 Kč
Mobilní telefon	Poměrná část ceny mobilního telefonu	Poměrná část
Tiskárna	Poměrná část ceny tiskárny pro tisk materiálů	Poměrná část
Kancelářský papír	Poměrná část ceny kancelářského papíru	Poměrná část

(Zdroj: vlastní výzkum)