

Univerzita Pardubice  
Filozofická fakulta

Perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze

Lenka Hrdličková

Bakalářská práce  
2009

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Katedra věd o výchově  
Akademický rok: 2008/2009

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka HRDLIČKOVÁ**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**

Název tématu: **Perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod do problematiky

Politika rovných příležitostí

a) politika zaměstnanosti v ČR (zaměřeno na podporu zaměstnanosti žen na trhu práce, vzdělávání atd.)

b) rodinná politika v ČR se zaměřením na vztah žena-zaměstnání-rodina-stát

c) slučování rodinného a profesního života (služby péče pro děti, pomoc zaměstnavatelů a jiné)

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené v Praze

a) popis a analýza projektů na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze (projekty EU, projekty ESF, projekty MPSV, projekty úřadů práce, občanská iniciativa, další projekty, zjištění povědomí o těchto vzdělávacích projektech, zájem o ně, jejich efektivita atd.)

b) možnost zpracování případových studií (4 – 6 výpovědí žen) – jako konkrétní subjektivní příklady řešení dané situace.

Perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze – diskuse

Shrnutí, závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**Buchtová Božena, Nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha, Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8  
www.rovneprilezitosti.cz**

**Kuchařová Věra, Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, Praha, VÚPSV 2006, ISBN 80-87007-18-2 – dostupné online na [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)**

**Národní koncepce rodinné politiky, MPSV (online) 2005, dostupné na <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Adriana Sychrová**  
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2008**

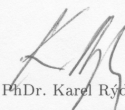
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2009**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



prof. PhDr. Karol Rýdl, CSc.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 17. 3. 2009

Lenka Hrdličková

**Poděkování:**

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Adrianě Sychrové za odborné vedení bakalářské práce a poskytnutí cenných rad, které jsem využila při její tvorbě.

## **ANOTACE**

Práce se zabývá problematikou zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze. Ve svém úvodu vymezuje pojmy mateřská a rodičovská dovolená, dále se zabývá politikou rovných příležitostí, politikou zaměstnanosti, rodinnou politikou, a to především na území hlavního města Prahy. Další kapitola je věnována sladování rodinného a profesního života, popisuje pracovní podmínky zaměstnankyň pečujících o malé dítě a služby péče o děti. Praktická část je věnována mapování, popisu a analýze projektů na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze a jejich pracovním perspektivám.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Rodičovská dovolená; rovné příležitosti; rodinná politika; slučování rodinného a profesního života; rodina

## **TITLE**

EMPLOYMENT PERSPECTIVES FOR WOMEN AFTER MATERNITY LEAVE  
IN PRAGUE

## **ANNOTATION**

My thesis deals with problems of employment perspectives for women after maternity leave in Prague. Introduction explains maternity and parental leave, followed by problems of policy of equal opportunities, policy of employment, family policy, in Prague. Next chapter is about balancing family life and employment career, it also describes working conditions for women looking after children and institution of child care. Practical part of my thesis is about mapping, description and analysis of various projects for supporting employment for women after their maternity leave and their employment perspectives.

## **KEYWORDS**

Parental leave; Equal Opportunities; Family Policy; Balancing Family Life and Employment Career; Family

## OBSAH:

Úvod do problematiky .....	10
<b>1 Vymezení základních pojmů .....</b>	<b>11</b>
1.1 Mateřská dovolená .....	11
1.2 Rodičovská dovolená .....	12
<b>2 Politika rovných příležitostí .....</b>	<b>16</b>
2.1 Rovné zacházení v zaměstnání v zákonech .....	16
2.2 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí .....	17
2.3 Politika zaměstnanosti v České republice .....	18
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2008 .....	19
2.3.2 Zaměstnanost českých žen .....	20
2.3.3 Nezaměstnanost v Praze .....	21
2.4 Flexibilita .....	22
2.5 Strategie rozvoje rovných příležitostí v Praze .....	23
<b>3 Rodinná politika v České republice .....</b>	<b>24</b>
3.1 Aktivity k podpoře rodiny .....	26
3.1.1 Prorodinný balíček .....	27
3.2 Koncepce rodinné politiky v Praze .....	29
<b>4 Sladování rodinného a profesního života .....</b>	<b>30</b>
4.1 Vládnoucí diskurz mateřství .....	30
4.2 Pracovní podmínky zaměstnankyň matek .....	32
4.2.1 Pružné formy využívání pracovní doby umožňující práci při péči o dítě .....	33
4.3 Služby péče o dítě .....	34
4.3.1 Služby péče o dítě do 3 let .....	34
4.3.2 Služby péče o dítě předškolního věku .....	36
<b>5 Projekty na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze .....</b>	<b>38</b>
5.1 Projekty Evropského sociálního fondu .....	39
5.2 Projekty MPSV .....	44
5.3 Projekty Úřadu práce .....	44
5.4 Občanská iniciativa .....	46
5.5 Jiné projekty .....	49
<b>6 Perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze .....</b>	<b>50</b>
6.1 Návrat do práce x rodičovská dovolená .....	50
6.2 Neflexibilní pracovní trh .....	50



6.3 Institucionální péče o děti do 3 let .....	51
<b>Závěr.....</b>	<b>53</b>
<b>Použité zdroje .....</b>	<b>55</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>58</b>

## **Úvod do problematiky**

V důsledku sociálních, politických a ekonomických změn, ke kterým dochází v posledních letech, se mění i podmínky na trhu práce. Od zaměstnanců je vyžadována především značná adaptabilita a flexibilita. Tato skutečnost řadí ženy, vracející se po rodičovské dovolené zpět na trh práce, do rizikové skupiny zaměstnanců, kteří se vyznačují zvýšenou nezaměstnaností, či pracují na nevyhovujících místech s nižším platovým ohodnocením, což je doloženo posledními výzkumy realizovanými v České republice. Téma návratu žen po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání se v poslední době dostává do popředí zájmu sociální politiky.

Tato práce se po úvodní kapitole, vysvětlující základní pojmy mateřská a rodičovská dovolená nejen z legislativního hlediska, zaměřuje také na, v poslední době stále aktuálnější, téma rovných příležitostí a jejich institucionální zabezpečení, zabývá se politikou zaměstnanosti, především zaměstnanosti žen. Dále se zabývá rodinnou politikou, popisuje různé typy aktivit k podpoře rodiny. Následující kapitola se věnuje sladování rodinného a profesního života, zaměřuje se na hlavní nástroje tohoto slučování, jako jsou pružné formy pracovní doby a služby péče o dítě. Praktická část práce popisuje a analyzuje projekty na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze, které se svými aktivitami snaží usnadnit ženám po rodičovské dovolené návrat do zaměstnání a usnadnit jim orientaci na trhu práce. Závěr práce je věnován zhodnocení těchto projektů a perspektivám, které ženy po skončení rodičovské dovolené mají.

Informace pro zpracování bakalářské práce jsou čerpány z odborných publikací a oficiálních elektronických zdrojů: MPSV, ÚZIS, VÚPS a ČSÚ.

# **1 Vymezení základních pojmů**

V této kapitole budou vymezeny a rozvedeny pojmy mateřská dovolená a rodičovská dovolená, které jsou důležitými nástroji sladění rodinného a profesního života ženy. Dále bude nastíněn jejich vývoj a změny v posledních letech.

## **1.1 Mateřská dovolená**

Dle § 191 zákoníku práce je mateřská dovolená brána jako důležitá osobní překážka v práci a náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě v délce 28 týdnů, porodila-li jedno dítě, a v délce 37 týdnů, porodila-li 2 a více dětí. Tato doba je určena na ochranu zdravotního stavu ženy ve vysokém stupni těhotenství a k její regeneraci po porodu.

Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu (nejdříve však počátkem osmého týdne před tímto dnem). Mateřská dovolená musí mít minimální délku 14 týdnů a nikdy nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu. V této době je žena zabezpečena dávkou nemocenského pojištění, nenáleží jí v tuto dobu mzda ani plat.

V době mateřské dovolené mají ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství, pokud se účastnily na nemocenském pojištění min. 270 kalendářních dní před nástupem na mateřskou dovolenou<sup>1</sup>.

Dle zákona č. 187/2006 o nemocenském pojištění byla do konce roku 2008 výše peněžité pomoci v mateřství 69% denního vyměřovacího základu<sup>2</sup>, od roku 2009 je to 70%.

---

<sup>1</sup> do této doby se také započítává:

- doba studia, která se považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání
- doba pobírání plného invalidního důchodu, pokud byl odňat a vznikla pojistná činnost
- doba přerušení pojištění

<sup>2</sup> počítá se tak, že se vyměřovací základ za rozhodné období (1 rok) vydělí počtem kalendářních dnů náležících do rozhodného období

Podle údajů statistické ročenky hlavního města Prahy se v roce 2006 v Praze narodilo 12 530 dětí a na peněžité pomoci v mateřství byla vyplacena celková částka 1 304 762 000 Kč. V roce 2007 to bylo 13 195 dětí a na peněžité pomoci v mateřství byla vyplacena částka 1 528 394 000 Kč.

## **1.2 Rodičovská dovolená**

Jak uvádí zákoník práce, rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a poskytuje se matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o než požádají.

V době rodičovské dovolené pobírá rodič, který řádně a celodenně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, dávku státní sociální podpory – rodičovský příspěvek. (dle z. č. 117/1995 Sb.)

Od 1.1.2008 došlo ke změně zákona o státní sociální podpoře a je možné si zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let, vypláceného v měsíčních dávkách. Toto rozhodnutí je nevratné.

Tato varianta s sebou přináší určitá pozitiva, především pro matky, které si nyní mohou samy určit, jak dlouho budou se svým dítětem doma. Na druhou stranu s sebou nese i negativa. Jedním z nich je nevratnost rozhodnutí ohledně délky čerpání příspěvku. Nejdelší možná doba čerpání dosahuje 4 let a kdykoliv této době se mohou změnit poměry v rodině, které např.: ženu donutí jít pracovat dříve nebo si naopak rodičovskou dovolenou prodloužit. Jistá negativa s sebou nese i zvýšená výměra, na kterou nedosáhne každá žena a můžeme tak hovořit téměř o skryté diskriminaci. Dle zákonodárců je toto omezení nutné z důvodu, aby zvýšená výměra rodičovského příspěvku nebyla zneužívána, s čímž je nutné souhlasit, jelikož by se dalo očekávat, že by si mnoho žen volilo tuto variantu právě pro výši rodičovského příspěvku, který by byl v mnoha případech vyšší než jejich mzda před nástupem na rodičovskou dovolenou. Dalším negativem je doba poskytování rodičovského příspěvku, pokud např.: žena ve 2 letech dítěte nastoupí zpět do zaměstnání a nemá po ruce někoho, kdo dítě každý den pohlídá, musí řešit problém, kdo se o dítě postará zatímco bude ona v zaměstnání. Jako odpověď se nabízejí jesle. Jejich počet je však velmi nízký a kapacita téměř přečerpaná, tudíž jejich

velká část musí žádosti o umístění dětí odmítat. Různá soukromá zařízení jsou zase finančně náročná a nemůže si je dovolit každá rodina. Optimálním řešením by se mohla stát opatření z tzv.: „Prorodinného balíčku“ (viz. kapitola: 3.1.1). Tento balíček však musí nejprve projít schvalovacím procesem a bude ještě nějakou dobu trvat, než lidé začnou těchto opatření plně využívat, jak je běžné v jiných evropských zemích.

### **Varianty poskytování rodičovského příspěvku:**

#### **Zvýšená výměra**

- po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (dále jen PPM) náleží rodiči příspěvek ve výši 11 400 Kč měsíčně do 24 měsíců věku dítěte. O tuto rychlejší formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM minimálně ve výši 380 Kč za kalendářní den.

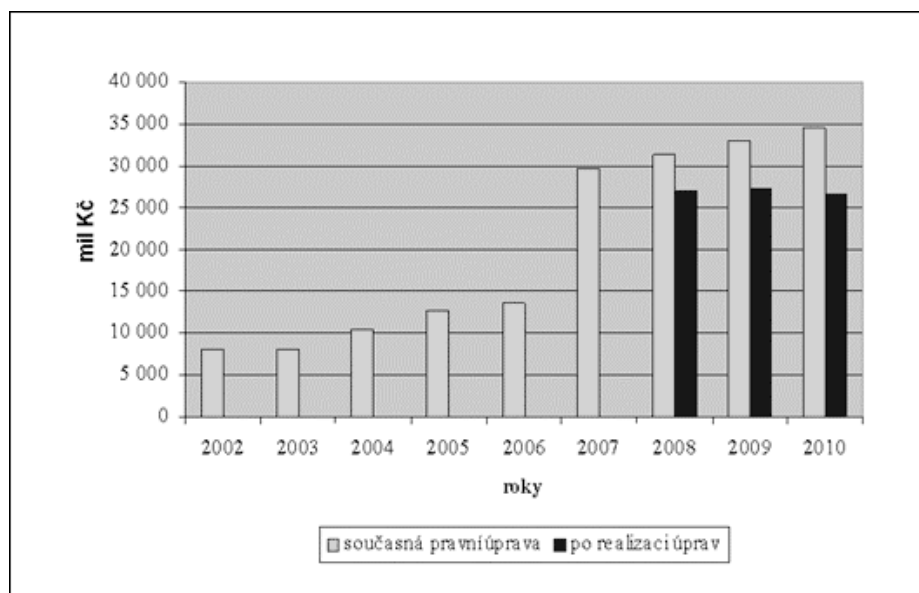
#### **Základní výměra**

- po PPM náleží rodiči příspěvek ve výši 7 800 Kč měsíčně do 36 měsíců věku dítěte. O tento druh čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM.

#### **Snížená výměra**

- po PPM nebo již od narození dítěte (v případě, že nevznikl nárok na PPM) v základní výměře 7 800 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále do 48 měsíců věku dítěte ve snížené výměře 3 600 Kč měsíčně.

Tabulka č. 1: Porovnání vývoje nákladů na rodičovský příspěvek



Zdroj: MPSV, 2008

Tabulka č. 2: Čerpání rodičovského příspěvku od 1.1.2008

Forma čerpání rod. příspěvku od 1.1.2008	Věk dítěte				
	0-22 týdnů	22 týdnů - 21 měsíců	21 měsíců - 24 měsíců	24 měsíců - 36 měsíců	36 měsíců - 48 měsíců
<b>Rychlejší čerpání</b>	PPM	Zvýšená výměra	Zvýšená výměra	x	x
<b>Klasické čerpání</b>	PPM	Základní výměra	Základní výměra	Základní výměra	x
<b>Pomalejší čerpání (po PPM)</b>	PPM	Základní výměra	Snížená výměra	Snížená výměra	Snížená výměra
<b>Pomalejší čerpání (nárok na PPM nevznikl)</b>	Základní výměra	Snížená výměra	Snížená výměra	Snížená výměra	Snížená výměra

Zdroj: MPSV, 2008

Žádost o poskytnutí příspěvku se podává na úřadu práce v místě bydliště žadatele, v Praze na úřadech příslušných městských částí.

O rychlejší formu čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dosáhlo nejmladší dítě 22 (resp. 31<sup>3</sup>) týdnů života. O základní čerpání může požádat rodič nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dosáhlo dítě 21 měsíců.

Pokud rodič nepožádá o rychlejší nebo základní formu čerpání, je mu automaticky vyplácen příspěvek v základní výměře.

Podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku:

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle max. 5 dní v měsíci.
- dítě starší 3 let navštěvuje mateřskou školu max. 4 hodiny denně nebo 5 dní v měsíci.

Během rodičovské dovolené může rodič provozovat výdělečnou činnost, po tuto dobu však musí zajistit dítěti odpovídající péči.

(dle z. č. 117/2005 Sb.)

Tabulka č. 3: **Průměrný počet žen na rodičovské dovolené v Praze**

	Rok							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
průměrný počet žen	23 146	23 273	23 658	25 842	27 973	30 460	34 280	35 923

\*údaje za období leden-listopad 2008

Zdroj: MPSV, 2008

Dle údajů Statistické ročenky hlavního města Praha byl v roce 2006 v Praze počet přiznaných dávek rodičovského příspěvku 386 214 a byla v něm vyplacena celková částka 1 413 544 000 Kč, v roce 2007 to bylo 433 130 dávek a vyplacená částka byla 3 102 336 000 Kč.

<sup>3</sup> u dvou současně narozených dětí

## **2 Politika rovných příležitostí**

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům je v současné době problém celé Evropy. Ženy i muži by měli mít stejná práva a příležitosti ve všech oblastech ekonomiky a společnosti.

### **2.1 Rovné zacházení v zaměstnání v zákonech**

Mezi významnou legislativu zabývající se rovným zacházením žen a mužů patří:

zákon o zaměstnanosti č. 345/2004 Sb.

zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.

antidiskriminační zákon, který je však teprve připraven k přijetí<sup>4</sup>

Při uplatnění práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, rodinného stavu aj. (dle z. č. 345/2004 Sb.)

V zákoně o zaměstnanosti se také zmiňuje možnost pro zaměstnavatele, učinit určitá opatření, jejichž cílem je odstranění nevýhod plynoucích z toho, že je některé pohlaví zastoupeno na pracovišti výrazně méně.

Kontrola rovného zacházení na pracovištích spadá do působnosti Krajských inspektorátů práce. Mimo to poskytují tyto inspektoráty zaměstnancům i zaměstnavatelům informace a poradenství v této oblasti.

Dalším legislativním dokumentem, vymezujícím právo na rovné zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání je antidiskriminační zákon, který však dosud nebyl v České republice přijat. (Ferrarová, 2007)

I přesto, že legislativa v této oblasti existuje, praxe v oblasti rovného zacházení žen a mužů je poněkud jinde. Je statisticky dokázáno, že mzda mužů je průměrně o 25% vyšší než mzda žen vykovávajících stejnou funkci. (Zaostřeno na ženy a muže, dostupný na: [www.csu.cz](http://www.csu.cz))

---

<sup>4</sup> Česká republika je jedinou zemí Evropské unie, která tento zákon doposud nepřijala



## **2.2 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí**

V současné době není institucionální mechanismus pro prosazování a kontrolu rovných příležitostí na takové úrovni jako v jiných zemích EU.

V ČR je rovnost žen a mužů zabezpečena těmito institucemi:

- **Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů**, které spadá pod Úřad vlády. Toto oddělení by mělo směřovat vládní politiku k cílenému a efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů. Oddělení pro rovné příležitosti však nemá k tomuto prosazování téměř žádné nástroje. Pod toto oddělení spadá také **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, což je poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí.
- Ministerstvo vnitra na svých webových stránkách nabízí vzorový vzdělávací program zaměřený na rovnost žen a mužů, on-line proškolení na e-learningovém programu „Rovnost žen a mužů“ a podporuje iniciativu Gender studies o.p.s. ve vyhlášení Úřadu roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem.
- Poradní orgán vlády: **Výbor pro rovné příležitosti pro ženy a muže.**
- **Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rovné příležitosti.**
- **Veřejná správa.**
- další instituce z oblasti neziskového sektoru - např. občanská sdružení.

(Ferrarová, 2007)

## **2.3 Politika zaměstnanosti v České republice**

Politikou zaměstnanosti se rozumí aktivity státu na trhu práce, které podporují dynamickou rovnováhu na trhu práce a omezují nezaměstnanost. (Krebs, 2007)

*„Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivity pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.“* (Analýza vývoje české zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. polovině roku 2008, s. 54, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

Politiku zaměstnanosti realizuje stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Mimo tyto subjekty se na jejím utváření podílí např. zaměstnavatelé, odborové organizace apod. (Tomandl, et al., 2004)

### **Politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje např.:**

- zabezpečení práva na zaměstnání
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb
- poradenství pro volbu a změnu povolání
- opatření na podporu rovného zacházení a odstranění diskriminace z trhu práce

(Tomandl, et al., 2004)

Všechny tyto aktivity podporují aktivní chování účastníků trhu práce, proto jsou souhrnně označovány jako **aktivní politika zaměstnanosti**. (Krebs, 2007)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také poradenství za účelem osobnostních, kvalifikačních a zájmových předpokladů realizovaná na úřadech práce, podpora zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (dle z. č. 345/2004 Sb.)

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována těmito nástroji:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa

- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou financována státním rozpočtem České republiky. (dle z. č. 345/2004 Sb.)

Základem realizace aktivní politiky zaměstnanosti jsou „Programy na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti“ zpracovávány na jednotlivých úřadech práce dle aktuálních specifik regionálního trhu práce. (Analýza vývoje české zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. polovině roku 2008, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

### **2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2008**

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti respektují úřady práce cíle zadané Správou služeb zaměstnanosti. Pro rok 2008 bylo stanoveno, aby se zaměřila na:

#### Skupiny nezaměstnaných

- především z těchto rizikových skupin na trhu práce:

- mladí do 25 let
- osoby starší 50, resp. 55 let
- dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci úřadů práce déle než 6 měsíců)
- **ženy vracející se do zaměstnání z mateřské nebo rodičovské dovolené**

#### Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- z finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti by mělo být vyhrazeno:

- 15 – 20% na rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace
- 25 – 30% na zřízení a uhrazení společensky účelných pracovních míst
- 30 – 40% na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejných prací
- 5 – 15% na vytvoření a úhradu chráněných pracovních míst a chráněných dílen

### Posílení spolupráce se zaměstnavateli

- pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu

### Zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání

- při naplňování kvalifikačních potřeb zaměstnanců, uchazečů a zájemců o zaměstnání

### Působení na studenty středních škol při volbě povolání z oborů chybějících na místním trhu práce

- prostřednictvím informačních a poradenských středisek

### **Podpora přístupu žen k zaměstnáním využívajících informační a komunikační technologie**

#### Využití prostředků Evropského sociálního fondu

- realizace grantových schémat financovaných z Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů a realizace projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

(Analýza vývoje české zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. polovině roku 2008, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

### **2.3.2 Zaměstnanost českých žen**

Za posledních 50 let nedocházelo ve vývoji ženské zaměstnanosti k výrazným nárůstům či propadům. Česká republika je v této oblasti poměrně nedaleko od Evropského průměru a se svými 58,6% zaměstnaných žen má reálnou šanci na splnění tzv. Lisabonské strategie Evropské Unie, která si klade za cíl 60% zaměstnanost žen v roce 2010. (Machovcová, et al., 2007)

*„Zaměstnanost žen znamená pro většinu z nich získání placené práce, která jim umožňuje, aby byly buď finančně nezávislé nebo aby se rozhodným způsobem spolupodílely na finančním zabezpečení rodiny“.* (Maříková, et al., 2000, s. 86)

Z historického pohledu se každá generace zaměstnaných žen odlišila od generace předchozí. Ženy zlepšily svou vzdělanostní strukturu a kvalifikaci,

přizpůsobily si pracovní prostor a postupně se vymaňovaly z patriarchálních rodinných struktur. (Maříková, et al., 2000)

Mnoho zaměstnavatelů je však stále zužováno genderovými stereotypy. Tyto stereotypy vidí ženu hlavně jako matku, vychovatelku a pečovatelku a muže jako živitele a účastníka práce, a zařazují jedince do jedné z těchto genderových kategorií bez ohledu na jeho individuální charakteristiku. (Mansfeldová, Tuček, 2002) Mnoho z nich si neumí představit, že by místo muže mohly zastávat ženy, na jejichž sociální a pracovní kompetence všeobecně nahlíží jako na slabší.

(Maříková, et al., 2000)

*„Postavení žen na trhu práce je tedy poznamenáno stereotypním nastavením gender rolí v české domácnosti“* (Mansfeldová, Tuček, 2002, s. 153) Už jen možnost mít děti staví ženy na trhu práce do horší pozice oproti mužům. (Mansfeldová, Tuček, 2002)

Ve věkových kategoriích do 25 let a 30 - 34 let převyšuje míra nezaměstnanosti celkovou míru nezaměstnanosti žen právě z důvodu, že jsou ženy v tomto věku často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o dítě. A v případě ztráty zaměstnání nalézají nové uplatnění jen velmi těžko, jelikož je limitována jejich flexibilita. (Analýza vývoje české zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. polovině roku 2008, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

### **2.3.3 Nezaměstnanost v Praze**

Míra nezaměstnanosti v Praze činila k 30.11.2008 – 2,0% a je tedy nejnižší v celé České republice. Celkem bylo na úřadech práce registrováno 16 784 uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti žen činila 2,4% a evidováno bylo 8 732 uchazeček o zaměstnání.

(<http://portal.mpsv.cz>)

## **2.4 Flexijistota**

Pojem flexijistota (v angličtině: flexicurity) znamená propojení flexibility se sociálním zabezpečením a používá se v politice zaměstnanosti. Jde tedy o propojení jistoty zaměstnaných a potřeb zaměstnavatelů. „*Ideální koncept flexijistoty propojuje zájmy sociálních partnerů (zaměstnavatelů, státu a odborů), ale také individuálních zaměstnaných. Flexijistota nastavuje podmínky, které umožňují potřebnou flexibilitu, ale zachovává mezinárodně stanovené standardy práce.*“ (Machovcová, et. al, 2007, s. 15).

### **Do ochrany na trhu práce patří:**

reprezentační ochrana – působení vlivných organizací schopných hájit zájmy pracovníku, patří sem odborové svazy

ochrana příjmu – sem patří dávky pro nezaměstnané, osoby na rodičovské dovolené či důchody

ochrana pracovních míst – opatření komplikující propouštění a usnadňující najímání zaměstnanců

ochrana zaměstnanosti – stojí hlavně na systému aktivní politiky zaměstnanosti a systému celoživotního vzdělávání

ochrana reprodukce znalostí a dovedností

ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků

Podle Standinga můžeme flexibilitu definovat jako rozsah a rychlost adaptace na tržní změny. Sem patří: vnější numerická flexibilita vyjadřující flexibilitu podmínek propouštění a najímání zaměstnanců, vnitřní numerická flexibilita vyjadřující míru flexibility zaměstnavatelů a zaměstnanců v pracovní době a organizaci práce, funkční flexibilita vyjadřující míru adaptability podniků na tržní změny, flexibilita pracovních nákladů, mzdová flexibilita související se mzdovou diferenciací v daném státě a flexibilita profesní struktury.

V současném evropském pojetí můžeme pojem flexijistota charakterizovat jako politickou strategii usilující o zvyšování flexibility trhu práce, organizaci práce a pracovních vztahů na jedné straně a o zvyšování sociální ochrany, především ohrožených skupin trhu práce, na straně druhé. (Nekolová, 2008)

## **2.5 Strategie rozvoje rovných příležitostí v Praze**

Situace v Praze patří k příkladům z nedobré praxe, jelikož v Praze dosud neexistuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů, ani není vypracována Strategie rozvoje lidských zdrojů na území hlavního města Prahy.

Rovné příležitosti žen a mužů nejsou též zmíněny ve Strategickém plánu hlavního města Prahy (1999 – 2006). V jeho navrhované aktualizaci jsou již zmíněny následovně: *„K naplnění této strategické vize bude městská správa (samospráva, úřady a městské organizace) ve spolupráci s ostatními složkami veřejného sektoru, se soukromým sektorem a s obyvateli města: podporovat rovnost příležitostí pro obyvatele města v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, bydlení, zdravotní péči a službám; chránit identitu a charakter lokálních komunit i v Praze žijících národností. V této aktualizaci se dále zmiňuje zajištění podpory rozvoje rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě a to formou:*

- *podpory služeb pro rodiny s dětmi*
- *podpory vytváření sítí partnerských organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí*
- *podpory aktivit vedoucích k účasti žen v podnikání“*

(Aktualizace strategického plánu Hlavního města Prahy, 2008, s. 52, dostupný na [www.urm.cz](http://www.urm.cz))

V programovém prohlášení Rady hlavního města Prahy pro volební období 2006 – 2010 jsou rovné příležitosti zmíněny pouze okrajově: *„Cílem a smyslem práce Rady bude harmonický rozvoj Prahy v souladu s okolní přírodou, budování města rovných příležitostí, města živé současnosti, města s kvalitní a spolehlivou infrastrukturou, města s výkonnou, snadno dostupnou a vstřícnou veřejnou správou, města, které vytváří kvalitní podmínky pro vzdělání, rozvoj nových technologií a úspěšné podnikání.“* (Ferrarová, 2007, s. 15) Tato zmínka však není dále rozvinuta.

### **3 Rodinná politika v České republice**

*„Rodinná politika je všeobecně chápána i prakticky uplatňována jako soubor praktických opatření, která jsou zaměřena na rodinnou jednotku, na podporu rodiny v rámci sociální politiky“.* (Krebs, 2007, s. 353)

Podle Národní koncepce rodinné politiky je hlavním cílem *„Vytvořit všestranně příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů. Respektovat přitom diferencované zájmy a potřeby různých rodinných typů a členů rodin“.* (Národní koncepce rodinné politiky, 2005, s. 9, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

#### **Vymezení rodiny**

*„V moderní rodinné politice je za rodinu považován soubor společně bydlících a hospodařících manželů nebo partnerů s dítětem nebo dětmi, případně jednoho z rodičů s dítětem nebo dětmi“.* (Krebs, 2007, s. 348)

V moderních státech je hlavním cílem rodinné politiky snižování narůstajících nákladů rodin, především realizací:

- principu sociální solidarity
- principu sociální spravedlnosti
- principu sociální garance

(Krebs, 2007)

#### **Nástroje podpory rodin**

Nástroje podpory rodin můžeme rozdělit do 2 skupin:

##### **1) Přímá podpora rodin**

Tento systém navyšuje především příjmy rodin s nízkými příjmy, kdy stát skrze tyto příspěvky částečně přebírá zodpovědnost za vzniklou sociální situaci.

Patří sem dávky státní sociální podpory dle zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů. (Krebs, 2007)



**Bez ohledu na výši příjmu se poskytuje:**

- rodičovský příspěvek
- dávky péstounské péče
- porodné
- pohřebné

**Dávky závislé na příjmu rodiny:**

- přídavek na dítě
- sociální příplatek
- příspěvek na bydlení

**2) Nepřímá podpora rodin**

Tento systém se v České republice realizuje pomocí odpočitatelných položek daně z příjmu fyzických osob. Systém daňových úspor mohou využívat pouze plátcí daně. Pro rodiny s dětmi vyskytujícími se v pásmu adresné sociální pomoci je tudíž tento systém neúčelný.

V České republice se mohou uplatňovat tyto odpočty:

- přímý odpočet na vyživované dítě, umožňující snížit základ daně o nezdanitelnou část ročně na každé dítě žijící v domácnosti s poplatníkem. Tento odpočet smí uplatnit pouze jeden z rodičů.
- odpočet na manžela/ku, který/á s poplatníkem žije v jedné domácnosti a nemá vlastní příjmy přesahující určený zdaňovací limit.

(Krebs, 2007)

### **3.1 Aktivity k podpoře rodiny**

Kromě finančního typu podporování rodiny, popisovaného v předchozí kapitole, existuje také podpora rodin nefinančního typu. Z pohledu rodinné politiky rozlišujeme tyto typy:

#### 1) Sociální služby

zaměřené na pomoc jednotlivým členům rodiny a/nebo celé rodině nacházející se v tíživé sociální situaci.

- sociální poradenství – např.: manželské poradenství, poradenství pro oběti trestných činů a domácího násilí apod.
- služby sociální péče – např.: centra denních služeb, osobní asistence, pečovatelská služba apod.
- služby sociální prevence – např.: azylové domy, telefonická krizová pomoc, terénní programy apod.

#### 2) Služby na podporu fungující rodiny

mající preventivní a podpůrný charakter a jejich účelem je podpora rodinného soužití a podpora rodiny v harmonizaci péči o dítě a zaměstnání.

##### a) Komerčně poskytované služby

- hlídání dětí nerodičovskou osobou
- pomoc s vedením domácnosti
- volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti

##### b) Nekomerčně poskytované služby

- mateřská centra
- poskytování volnočasových aktivit pro děti a rodiny s dětmi
- podpora slučování rodinných a profesních rolí (poradenství)
- podpora harmonického partnerství a manželství (poradenství a kurzy)
- další druhy aktivit

c) Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí

- preventivní činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
- poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
- činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí v náhradní rodinné péči
- práce s dětmi vyžadujícími zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
- zřizování zařízení sociálně-právní ochrany dětí

(www.mpsv.cz)

### **3.1.1 Prorodinný balíček**

19.11.2008 byl ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem předložen vládě soubor opatření na podporu rodiny, tzv. „Prorodinný balíček“, jehož cílem není pouze pasivní podpora rodiny, ale vytváření snazších podmínek pro slučování rodinného a profesního života.

Patří sem návrhy:

1) Evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci

Jedná se o poskytování péče o dítě za úplatu v domácnosti poskytovatele, který musí splňovat několik podmínek: musí být zapsán v evidenci poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci, musí celodenně pečovat o vlastní dítě do 7 let a v současné péči může mít max. 4 děti ve věku do 7 let. Tato osoba je osvobozena od placení daně z příjmu fyzických osob, zůstává jí nárok na rodičovský příspěvek a je oprávněna přijmout úplatu max. 5 000,- měsíčně za 1 dítě.

2) Podpora a rozšíření služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Podnikatel provozující vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“, musí mít v současné péči max. 4 děti a je stanoveno minimální vybavení provozovny a přiměřené prostorové a hygienické podmínky pro daný počet dětí.

### 3) Miniškolka

Miniškolka je nekomerční službou péče o dítě, která nefunguje za účelem získávání zisku. Opět může mít v péči max. 4 děti ve věku 6 měsíců – 7 let, čemuž jsou přizpůsobeny i hygienické a prostorové požadavky. Nejčastěji budou poskytovány zaměstnavatelem na pracovišti rodiče, obcemi, kraji a církevními právníckými osobami. Zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolky a rodiče přispívají na úhradu nákladů za provoz.

### 4) Daňové výhody pro zaměstnavatele

Novelizace zákona o daních z příjmu navrhuje, aby mezi daňově uznatelné náklady zaměstnavatele byly zařazeny i výdaje vynaložené na péči o děti zaměstnanců, tzn. zřízení: jeslí, miniškolek, provozoven pro výchovu a vzdělávání či příspěvky na zajištění péče o dítě poskytované jiným subjektem.

### 5) Podpora částečných pracovních úvazků

Pro zaměstnavatele, který zaměstná osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných (osoby pečující o dítě do 10ti let, zdravotně postižené, osoby nad 55 let, osoby pečující o osobu závislou na péči jiné osoby, studenty denního studia na střední, vyšší odborné a vysoké škole) bude zavedena sleva na pojistném, na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele.

### 6) Zavedení nové dávky nemocenského pojištění - otcovské

Otec bude moci dočasně přerušit výkon zaměstnání za účelem péče o narozené dítě. Podpůrčí doba je 1 týden. Výše otcovské činí 70% z denního vyměřovacího základu.

### 7) Změny ve způsobu financování pěstounské péče

Pěstounům vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pěstounské péče bude přiznán nárok na odměnu pěstouna jako dávku pěstounské péče dle úpravy zákona o státní sociální podpoře.

(Prorodinný balíček, dostupný na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

### **3.2 Koncepce rodinné politiky v Praze**

Tato koncepce měla být, podle Magistrátu hlavního města Prahy, předložena radním pro sociální oblast, Ing. Jiřím Janečkem, do konce roku 2008. V tuto chvíli probíhá zpracování studie o stavu pražských rodin a celková koncepce rodinné politiky pro území hl. m. Prahy, včetně jejího institucionálního zajištění, bude předložena do poloviny roku 2009. Prozatím jsou známy základní teze této koncepce:

- Rodinná politika v podmínkách hlavního města Prahy
- Princip subsidiarity - soběstačnost a autonomie rodin
- Vyrovnané šance pro rodiny různého složení, sociálního statusu, různé etnické a národnostní příslušnosti
- Role rodinné politiky v kontextu stárnutí populace

## **4 Slad'ování rodinného a profesního života**

Problematika kombinace péče o rodinu a zaměstnání se v posledních letech dostává do povědomí i v České republice. Zkoumají se podmínky, které svým zaměstnankyním zaměstnavatelé nabízejí, hodnotí se opatření státní sociální politiky a především jsou zkoumány představy samotných zaměstnankyň matek a další veřejnosti.

Zkušenosti většiny žen dokazují, že je možné vykonávat svou práci a zároveň vychovávat děti. Mnoho z nich je však díky tomu nuceno odsunout, či se úplně vzdát některých profesních cílů, trpí výčitkami, či pocitem nedostatečnosti. To vše především díky veřejnému mínění, které vidí pracující ženu-matku malých dětí jako matku krkavčí. Můžeme zde mluvit o jakémisi vládnoucím mateřském diskurzu<sup>5</sup>.

### **4.1 Vládnoucí diskurz mateřství**

Tento diskurz je v České republice založen na několika tvrzeních.

- **Matka patří k dítěti**

Tato zásada odsouvá zájmy matky do pozadí a přisuzuje ženě roli pečovatelky, která se intenzivně věnuje svému dítěti do jeho věku 3-4 let a i nadále mu zůstává nablízku.

- **Dítě do 3 let by mělo být s matkou**

Matka by jej měla opustit pouze výjimečně a nejvýše na pár hodin. Tato hranice 3 let je navíc posilována systémem sociální politiky (prodlužováním rodičovského příspěvku až do 4 let či rušením jeslí).

- **Správná žena zvládne všechno sama**

Nejen stoprocentní péči o dítě, ale i péči o domácnost by měla obstarat maximálně za pomoci rodinných příslušníků.

---

<sup>5</sup> Diskurz chápeme jako množinu toho, jak se o určitém jevu či situaci mluví, píše a přemýšlí.

## Důsledky vládnoucího diskurzu mateřství

Po 2-4letém, v mnoha případech i víceletém<sup>6</sup>, výhradně pečovatelském období ženy ztrácejí kontakt s pracovištěm, přicházejí o zkušenosti a praxi a jejich kvalifikace se tím výrazně znehodnocuje, což je způsobeno vývojem pracovního trhu, a většina žen se po návratu z rodičovské dovolené vrací na úplně jiný pracovní trh, než který před několika lety opustila. Míra této změny závisí na výši kvalifikace ženy. V málo kvalifikovaných profesích hrozí nižší ztráta kvalifikace, ale vládne tu vyšší nezaměstnanost a nepříliš velká ochota zaměstnavatelů vycházet vstříc matkám s malými dětmi. Oproti tomu jsou pracovní podmínky žen s vyšší kvalifikací výrazně lepší, na druhé straně tu však hrozí ztráta kvalifikace.

Nežádka se proto ženy, vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání, potýkají s nezaměstnaností, nebo přijímají práci s nižšími kvalifikačními požadavky a v důsledku toho i s nižším finančním ohodnocením.

Dalším důsledkem tohoto diskurzu je po určitou dobu závislost ženy na příjmu partnera, což je přirozeným důsledkem partnerského soužití a oba partneři by s touto situací měli počítat. Jedinou možností, jak se jí vyhnout je nástup ženy do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, čehož využívá pouze minimální procento žen.

Tyto nepříliš pozitivní dopady mají u mladých žen mnohdy za důsledek odkládání role matky na vyšší věk.

Vládnoucí diskurz mateřství může mít i své pozitivní dopady, především pro dítě, které je do svých 3-4 let vzorně opečováváno, zároveň však může dítě, ale i jeho matka, trpět nedostatkem sociálních kontaktů. Je tedy na každé matce, aby se rozhodla, jaká forma péče je pro její dítě nejlepší a zároveň by měla myslet na to, že pokud se rozhodne pro variantu, že dítě má být několik prvních let výhradně s rodiči, neměla by za to platit nejvyšší cenu ona sama. Řešením by mělo být zavádění flexibilních forem pracovní doby pro oba rodiče a především jejich využívání.

(Machovcová, et al., 2008)

Dopady diskurzu jsou u nás evidentní, avšak mnoho z nich je pro spoustu žen nevyhnutelných. Ne každá žena si umí představit, že by po půl roce svěřila své dítě někomu cizímu a sama nastoupila zpět do zaměstnání, proto jsou názory na to,

---

<sup>6</sup> mnoho žen po rodičovské dovolené plynně naváže rodičovskou dovolenou s dalším dítětem

jak dlouho by měla trvat ideální rodičovská dovolená, ženu od ženy jiné. Důležité je, aby si každá žena mohla během nebo po rodičovské dovolené zvolit pracovní příležitost podle svého přesvědčení, možností a potřeb a ne být někým nebo něčím natlačena.

## **4.2 Pracovní podmínky zaměstnankyň matek**

Těhotné ženy a matky pečující o malé děti mají zvláštní pracovní podmínky. Dle § 53 zákoníku práce nesmí být dána výpověď zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci/kyni čerpající rodičovskou dovolenou – po tuto dobu jsou zaměstnanci chráněni tzv. ochrannou dobou.

Po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené musí být zaměstnankyně zařazena na stejnou pracovní pozici a pracoviště.

Zaměstnankyně do konce 9. měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství<sup>7</sup>, a ke kterým nejsou dle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Pokud takovou práci vykonávají, zaměstnavatel je povinen přeradit je jinou pracovní pozici. Jestliže v této práci bude dosahovat bez vlastního zavinění nižšího výdělku, má nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek dle § 42 zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006.

Zaměstnankyním pečujícím o dítě do 1 roku nesmí být nařízena práce přesčas.

Zaměstnankyně pečující o dítě do 8 (resp. 15<sup>8</sup>) let věku mohou být vyslány na pracovní cestu mimo obec pracoviště jen se svým souhlasem.

Zaměstnankyně pečující o dítě do 15ti let může podat žádost o úpravu pracovní doby, již je zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

(dle z. č. 262/2006 Sb.)

---

<sup>7</sup> jejich seznam je ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č: 238/2003 Sb.

<sup>8</sup> platí pro matky samoživitelky



#### **4.2.1 Pružné formy využívání pracovní doby umožňující práci při péči o dítě**

Tyto formy uspořádání pracovní doby mohou pomoci ženám neztratit kontakt s pracovištěm a zároveň pečovat o své dítě. Tato uspořádání pracovní doby jsou běžná v mnoha evropských zemích, v České republice se jich však příliš nevyužívá.

##### Flexibilní uspořádání pracovní doby

- práce na částečný úvazek
- volná pracovní doba
- víkendová práce

##### Flexibilní místo výkonu práce

- pohyblivé pracovní místo
- práce z domu – především s využitím moderních komunikačních technologií

##### Flexibilní formy pracovní smlouvy

- dohoda o provedení práce

(Machovcová, et al., 2007)

Tyto formy pracovního uspořádání se jeví být významným nástrojem pomáhajícím sladovat rodinný a profesní život, avšak v mnoha případech s sebou přinášejí mnoho nevýhod. Např.: práce na částečný úvazek je často spojena s méně kvalifikovanou prací, nižšími platy či smlouvou na dobu určitou. Zřejmě také z těchto důvodů využívá tuto formu zaměstnání vzhledem k evropskému průměru jen velmi malé procento žen.

(Mysíková, 2007)

Tabulka č. 4: Částečné úvazky v České republice a Evropské unii

Země	Ženy
EU (27 zemí)	32,9%
ČR	8,7%

Zdroj: eurostat, 2006, průzkum pracovní síly

## **4.3 Služby péče o dítě**

Jedním z nástrojů rodinné politiky, umožňujícím návrat zaměstnaných matek zpět do práce a snadněji tak sladit profesní a rodinný život, jsou služby péče o dítě.

Zřizovateli těchto institucí jsou především obce nebo kraje. Tyto služby jsou buď plně nebo částečně dotované.

### **4.3.1 Služby péče o dítě do 3 let**

Tato zařízení jsou mnohdy definována jako zařízení péče o dítě napomáhající sladit rodinný a profesní život. Díky těmto zařízením se mohou rodiče vrátit do zaměstnání dříve.

Po zavedení třírychlostní rodičovské dovolené můžeme dle očekávání sledovat nárůst poptávky po těchto zařízením, kterých je v České republice bohužel nedostatek. V některých případech proto tato zařízení vznikají při firmách nebo na soukromé bázi.

Tomu, že u nás nejsou tyto služby příliš rozvinuté, svědčí i fakt, že mateřské školy navštěvuje téměř ¼ dětí mladších 3 let.

([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

- jesle

Jesle jsou v dnešní době svázané zastaralým zákonem. V 90. letech byly vytlačovány na okraj zájmu. Příkladem jejich opomíjení je i fakt, že spadají do resortu ministerstva zdravotnictví, i když v nich jde především o výchovu a vzdělávání dětí. (Kuchařová, 2006)

Počet jeslí se v naší republice dramaticky snižuje, z 1043 jeslí existujících na počátku devadesátých let jich v roce 2005 existovalo pouhých 54, v roce 2006 jich bylo 48 a v roce 2007 existovalo na území České republiky 49 jeslí. ([www.uzis.cz](http://www.uzis.cz))

Jesle mohou být zřízeny jako územní, závodní nebo společné.

Zřizovateli jeslí jsou dnes nejčastěji obce. Provoz jeslí je plně hrazen z rozpočtu zřizovatele, v čehož důsledku je péče o děti v jeslích za plnou či

částečnou úhradu klientů. Poplatky v jeslích se zpravidla pohybují ve výši 800 Kč – 4 500 Kč za měsíc podle délky pobytu dítěte a umístění jeslí.(www.mpsv.cz)

Tabulka č. 5: **Jesle v Praze v roce 2007**

Kraj	Jesle			
Hlavní město Praha	Jesle	Lékaři	Počet míst	Průměrný počet dětí v 1 zařízení
	8	0,20	345	43,23

Zdroj: ÚZIS

- soukromá zařízení

Jsou zřizována dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jde vázanou živnost "Péče o dítě do tří let v denním režimu", kde se provozovatel zavazuje dítěti poskytnout individuální výchovnou péči beroucí ohled na rozvoj jeho schopností a hygienických návyků přiměřených jeho věku a zajišťuje jeho bezpečnost a zdraví. Výše poplatků v těchto zařízeních je zcela individuální a je plně v kompetencích poskytovatele zařízení.

- služby typu "baby-sitting"

Jsou zřizovány dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o volnou živnost "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost". Zde se primárně jedná o služby související s chodem domácnosti, možnost hlídání dětí je až sekundární, pouze krátkodobá a není obsahem živnosti. Poplatky za tyto služby opět stanovuje jejich poskytovatel.

### **4.3.2 Služby péče o dítě předškolního věku**

Ty jsou v České republice zajištěny především prostřednictvím mateřských škol, které jsou pro většinu rodin dostupné jak z finančního, tak i z územního hlediska. Zajištění péče o dítě prostřednictvím mateřských škol je důležitým nástrojem slučování rodinného a profesního života, ale mateřské školy ještě stále nejsou plně přizpůsobeny potřebám jejich uživatelů, např. mnoho rodičů pracuje déle, než jsou otevírací hodiny školek apod.

- mateřské školy zřízené státem, krajem nebo obcí

Jejich existence se řídí školským zákonem č. 561/2004 Sb. Podmínky provozu a péče o bezpečnost, zdraví a výchovu dětí jsou stanoveny ve vyhlášce o předškolním vzdělávání č. 14/2005. Mateřské školy mají 3 ročníky, vzdělávání v 1. a 2. ročníku je poskytováno za úplatu, vzdělání ve 3. ročníku je poskytováno zdarma.

V roce 2007 existovalo v České republice 4 808 mateřských škol, z toho 321 jich bylo v Praze. ([www.csu.cz](http://www.csu.cz))

Tabulka č. 6: **Mateřské školy v Praze ve školním roce 2007/2008**

Kraj	Mateřské školy			
Hlavní město	Školy	Třídy	Děti	Učitelé
Praha	321	1 248	29 859	2 397

Zdroj: ČSÚ

- mateřské školy "soukromé"

Jsou zřizované církevními či jinými právními osobami. Předmětem jejich činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb dle školského zákona č. 561/2004 Sb. Podmínky provozu a péče o bezpečnost, zdraví a výchovu dětí jsou

stanoveny ve vyhlášce o předškolním vzdělávání č. 14/2005 Sb. Vzdělání je zde poskytováno za úplatu stanovenou zřizovatelem.

- soukromá zařízení

Jsou zřizována dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jde o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání.“ Neposkytují rekreačně vzdělávací činnosti. Vzdělání je za úplatu, jejíž výše je plně v kompetenci poskytovatele zařízení.

- Služby typu baby – sitting

Jsou zřizovány dle zákona o živnostenském podnikání č. 455/1991 Sb., jde o volnou živnost „Služby pro rodinu a domácnost“. Jedná se převážně o služby spojené s chodem domácnosti, příležitostně je možné hlídání dětí, což však není obsahem živnosti. Služby jsou zpoplatněné, výši poplatků stanoví zřizovatel.

## **5 Projekty na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze**

Návrat žen po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání je v poslední době problémem nejen v České republice. Přerušení pracovní kariéry může mít negativní vliv na další kariéru těchto žen, jelikož pracovní trh se velmi rychle vyvíjí a mohou se měnit požadavky na profesi, kterou žena vykonávala před nástupem na rodičovskou dovolenou. Mnoho žen se tedy potýká se sníženým sebevědomím. V celé České republice existuje tedy mnoho institucí, které se svou činností snaží těmto ženám sebevědomí zvýšit a pomoci jim zorientovat se po delší odmlce na trhu práce. V převážné většině tyto instituce pořádají kurzy různého zaměření ať již kurzy, které mají pouze „oživit“ znalosti matek po rodičovské dovolené nebo tzv. rekvalifikační kurzy, které ženy učí novým dovednostem, zabývají se ale také poradenstvím, pořádají různé besedy či konference.

Vzhledem k rozsáhlosti těchto aktivit a kurzů jsem se ve své bakalářské práci zaměřila pouze na popisování a analýzu projektů probíhajících na území hlavního města Prahy.

Informace k této části bakalářské práce jsem čerpala především z oficiálních elektronických zdrojů: ESFČR, MPSV, webových stránek jednotlivých institucí organizujících projekty na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené, ze stáže na Informačním a poradenském středisku pro volbu a změnu povolání na Úřadu práce hlavního města Prahy a z návštěv některých institucí. Drobné těžkosti při získávání informací nastaly pouze díky neochotě zástupců některých institucí k poskytování informací.

## **5.1 Projekty Evropského sociálního fondu**

Cílem těchto programů, umožňujících čerpání z prostředků jednoho ze tří Evropských strukturálních fondů – Evropského sociálního fondu, je zvyšování zaměstnanosti, podpora osob při začleňování se do pracovního trhu a podpora rovných příležitostí.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu v České republice v letech 2007 – 2013 jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnatelnost
- OP Vzdělávání a konkurenceschopnost
- OP Praha - Adaptabilita
- OP Praha - Konkurenceschopnost

Některé projekty z těchto programů jsou zaměřené výhradně na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené. Jsou jimi například projekty:

### **Dítě není handicap**

Tento projekt, jehož koordinátorem byla společnost TEMPO Training & Consulting s.r.o., probíhal od 1.4.2006 do 31.3.2008, a soustředil se pouze na území hlavního města Prahy a jeho cílem bylo vyrovnávat šance žen a mužů na trhu práce, tudíž měl tento projekt:

- zvyšovat šance matek vracejících se po rodičovské dovolené do zaměstnání a to především zvýšením jejich šancí u přijímacích pohovorů.
- podporovat spolupráci mateřských center a institucí zabývajících se podporou sladování rodinného a profesního života.

Projekt měl 4 výstupy:

- E-learningový kurz

který měl pomoci ženám k navrácení do pracovního života, a skládal se ze 4 modulů:

- modul hodnocení časových možností žen
- modul testující jazykové, počítačové a další znalosti
- školicí modul věnující se všestranné přípravě na pohovor
- modul odborných rad převážně z legislativního prostředí, které ženám usnadní komunikaci se zaměstnavatelem.

- Webové stránky s komunikačním portálem

Tyto stránky měly sloužit k prezentaci celého projektu a zároveň jako komunikační most mezi matkami a mateřskými centry, která je prostřednictvím těchto stránek mohla informovat o svých akcích.

- Testování e-learningového kurzu, diskusní skupiny, příručky

Testování kurzu za účelem zvyšování jeho kvality a diskusní skupiny, ve kterých mohly účastníci kurzů vznést své připomínky, pořádala mateřská centra. Příručky byly vydávány za účelem usnadnění obsluhy kurzů.

- Kulaté stoly, semináře a konference

Setkávání zástupců mateřských center v Praze, semináře určené pro vedoucí mateřských center za účelem zaškolení v obsluze webových stránek [www.ditenenihandicap.cz](http://www.ditenenihandicap.cz) a e-learningového kurzu. A v neposlední řadě také konference uspořádaná na konci projektu, které se zúčastnili zástupci společnosti TEMPO training & consulting s.r.o, zástupci Sítě mateřských center, zástupci Asociace pro rovné příležitosti a samotní účastníci projektu. Cílem konference bylo hledání lepší cesty k uplatnění ženy po rodičovské dovolené formou přednášek jednotlivých zúčastněných, zprostředkováním jejich zkušeností a následnou diskuzí. Z této konference existuje závěrečná zpráva, kterou má však k dispozici pouze společnost TEMPO training & consulting. Ta mi jí odmítla přes opakované žádosti poskytnout, pouze mi její zástupce sdělil, že konference proběhla a byla úspěšná.



## **Vzdělávací a poradenské centrum pro ženy/rodiče na mateřské/rodičovské dovolené**

Tento projekt, probíhající od 1. června 2006 do 31. března 2008, měl za cíl vzdělávat rodiče před návratem do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené a vytvořit vzdělávací a poradenské centrum, které bude tyto služby poskytovat s ohledem na individuální potřeby žen.

Pod tímto projektem vznikl v KLUBu K2 na Praze 10 také vzdělávací program „Na mateřské“. Celkem se tohoto projektu zúčastnilo 213 osob, převážná většina byly ženy, které ocenily především možnost hlídání dětí během kurzu. Součástí programu bylo pořádání jazykových kurzů, pořádání besed a poradenství s ohledem na individuální potřeby žen.

Účastníci měli možnost zúčastnit se těchto kurzů:

- Angličtina 1 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 32 osob
- Angličtina 2 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 31 osob
- Angličtina 3 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 42 osob
- Angličtina 4 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 5 osob
- Informační technologie 1 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 10 osob
- Informační technologie 2 + osobní rozvoj, tohoto kurzu se zúčastnilo 20 osob

Dalších 25 osob se zúčastnilo poradenské činnosti a konzultací a 29 osob přednášek nebo besed o návratu rodičů do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.

Po skončení kurzů měli všichni účastníci možnost kurzy ohodnotit prostřednictvím podrobného dotazníku, tato hodnocení jednotlivých kurzů se pohybovala v rozmezí 1,1 – 2,4. Všichni účastníci by v kurzech chtěli pokračovat i za úhradu a u všech účastníků splnily kurzy jejich očekávání.

Záměr projektu, vytvoření vzdělávacího a poradenského centra, byl splněn. Denně toto centrum navštěvuje asi 30 klientek, které se účastní programů zaměřených na

děti i jejich rodiče. Tento program se tedy setkal s velmi pozitivním hodnocením jak ze strany jeho účastníků, tak i ze strany jeho poskytovatelů.

**Vzdělávací a poradenský program o.s. Neposeda pro osoby končící rodičovskou dovolenou zaměřený na uplatnění se na trhu práce**

Projekt trvající od 1. ledna 2007 do 30. června 2008 byl zaměřen pouze na Prahu a byl realizován Běchovickým občanským sdružením Neposeda. Během trvání projektu bylo zájemcům celkem 3x nabídnuto několik různých kurzů zaměřených na zvýšení schopností a dovedností důležitých pro zdárný návrat do zaměstnání. Účastníci mohli využít tyto kurzy:

- Práce s počítačem a internetem
- Základy ekonomie
- Základy účetnictví
- Základy práva
- Trénink komunikačních dovedností
- Administrativa
- Anglický jazyk
- Německý jazyk
- Jak na návrat do zaměstnání

Součástí každého kurzu bylo i poradenství, jehož využilo 62 osob, samotných kurzů se potom zúčastnilo 129 osob, z nichž se 3 účastníci rozhodli prohloubit své znalosti a začali dále studovat. Účast na projektu pomohla k navrácení do zaměstnání přes 30% zúčastněných. Všichni zúčastnění projekt hodnotili jako velmi zdařilý, mnoha z nich pomohl nalézt ztracené sebevědomí a tím pádem si troufli ucházet se i o vyšší pozice.

## **Vzdělávání žen po rodičovské dovolené a po 50. roku věku a související poradenství**

Realizátorem projektu, trvajícím od 1. ledna 2007 do 30. června 2008, byla společnost SIGMIN a.s. a samotný projekt byl zaměřený na skupiny ohrožené na trhu práce, konkrétně na ženy po 50. roku a ženy vracející se do zaměstnání po rodičovské dovolené. Jednalo se o soustavu vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů, které by měly pomoci těmto skupinám žen znovu se uplatnit na trhu práce. Součástí projektu bylo založení webových stránek [www.vzdelavani-zen.cz](http://www.vzdelavani-zen.cz), kam byly postupně vkládány aktuální informace o pořádaných kurzech.

Zájemkyně měly možnost zúčastnit se těchto kurzů:

- Podnikatelské minimum
  - tento kurz měl připravit ženy na začátky soukromého podnikání
  - celkem proběhlo 8 kurzů a zúčastnilo se jich 37 žen
  
- Mzdové účetnictví
  - jeho cílem bylo připravit účastnice na práci mzdové účetní
  - celkem proběhly 4 kurzy, kterých se zúčastnilo 45 žen
  
- Profesionální asistentka
  - tento kurz měl účastnice připravit na práci osobní asistentky
  - celkem proběhly 3 kurzy, kterých se zúčastnilo 29 žen

Všem účastnicím kurzů bylo poskytnuto také poradenství pomáhající vyřešit problémy spojené s návratem do zaměstnání.

## **5.2 Projekty MPSV**

Ministerstvo práce a sociálních věcí není v současné době realizátorem projektů zaměřených výhradně na usnadnění návratu žen po mateřské nebo rodičovské dovolené na pracovní trh. Každoročně ale pořádá konferenci o rodinné politice a poskytuje dotace nestátním neziskovým subjektům na podporu rodiny. Pro rok 2009 MPSV svými dotacemi podporuje například Síť mateřských center v projektu s názvem: Síť mateřských center rodinám, a různé instituce provozující mateřská a rodičovská centra a zabývající se poradenstvím.

## **5.3 Projekty Úřadu práce**

Na Úřadu práce hlavního města Prahy je podpora zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené realizována prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a pořádáním tzv. Job clubů.

### **Rekvalifikační kurzy**

Na Úřadu práce hlavního města Prahy můžeme najít mnoho rekvalifikačních kurzů, většinu z nabízených kurzů si klienti hradí sami, další část jsou rekvalifikační kurzy hrazené úřady práce, což je nenáročná složka, tzn. je plně na úřadu práce, zda žadatelé kurz uhradí.

Ve zdejší nabídce rekvalifikačních kurzů jsou i kurzy zaměřené na ženy na/po rodičovské dovolené, převážně se jedná o kurzy v administrativě, či jazykové kurzy.

Soustřeďuje se zde také nabídka rekvalifikačních kurzů jako součástí projektů Evropského sociálního fondu, jako byly například kurzy: Podnikatelské minimum, Mzdové účetnictví s praxí na PC a Profesionální asistentka pořádané v rámci projektu: „Vzdělávání žen po rodičovské dovolené a po 50. roku věku a související poradenství.“

## Job cluby

Pořádání těchto organizovaných setkání spadajících do služeb úřadů práce, sekce poradenství, nabízí pomoc těm nezaměstnaným, kteří skutečně chtějí pracovat. Job club probíhá formou 5-6 skupinových setkání uchazečů o zaměstnání vedených 2 lektory. Hlavním cílem těchto setkání je pomoci jejich účastníkům získat zpět ztracené sebevědomí, vyrovnat se s danou situací a nalézt na trhu práce vhodné a odpovídající uplatnění.

Existuje několik typů Job clubů:

- Job club START – pro osoby do 25 let nebo absolventy VŠ nejdéle do 2 let od ukončení studia
- Job club KLASIK – pro osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby, které se ocitly v nepřizpůsobivých poměrech a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.
- Job club HELP – pro osoby se zdravotním postižením nebo omezením.
- Job club NÁVRAT – pro osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a pro osoby pečující o dítě do 15ti let.
- Job club PLUS – pro osoby nad 50 let.
- Job club MIX – pro osoby, které patří do výše uvedených skupin.

Během setkání mohou účastníci využívat internet, počítače, telefon, kopírku, k dispozici mají také odbornou literaturu.

Práce v Job clubech probíhá formou nácviků a řešení možných situací. Účastníci si mohou vyzkoušet: psaní žádosti o zaměstnání, sestavení strukturovaného životopisu, zásady správného jednání s budoucím

zaměstnavatelem, simulovaný přijímací pohovor, apod. Možná je také konzultace s právníkem během některého ze setkání.

Pro účastníky je přínosem především možnost dostat se mezi lidi nacházející se ve stejné situaci a řešící podobné problémy, výměna zkušeností s těmito lidmi, konzultace s odbornými poradci a ujasnění si svých dalších profesních cílů.

Na Úřadu práce hlavního města Prahy jsou však realizovány pouze Job club START a Job club MIX. Ženy po rodičovské dovolené tedy spadají do Job clubu MIX, ten na ně ovšem není výhradně zaměřen.

Jednoho turnusu Job clubu se průměrně účastní 9 osob, převážně se jedná o osoby nad 50 let a realizují se přibližně 4-5krát do roka.

## **5.4 Občanská iniciativa**

Do této kategorie spadá především široká síť mateřských center. Mateřská centra jsou organizace určené pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, pomáhají jim dostat se z izolace, do které se dostávají díky každodenní péči o dítě. Tato centra pořádají pro děti a jejich rodiče programy několika typů: tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační i jednorázové akce. Mateřská centra zpravidla zakládají ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, které se pak podílejí se o jejich samosprávu, koncipují a zajišťují jejich program. Matky i jejich děti se zde učí využívat svůj volný čas a nalézají tu nové přátele.

V současné době neexistuje statistika přesného počtu mateřských center v Praze, ale občanské sdružení Síť mateřských center, které sdružuje a koordinuje mateřská centra v České republice, uvádí počet 34. Členy tohoto sdružení však nejsou všechna mateřská centra, proto je jejich počet o něco vyšší.

Většina mateřských center nabízí vedle společných setkání rodičů a jejich dětí také služby napomáhající sladit rodinný a profesní život ženy a usnadnit návrat do zaměstnání. Tyto programy nabízí například tato centra:

### Mateřské centrum YMCA, Praha 1

Centrum nabízí kurzy angličtiny pro začátečníky i pokročilé a hlídání dětí, které je buď během programů pořádaných mateřským centrem svépomocí nebo za poplatek 50 Kč za dítě na hodinu.

### Mateřské centrum Jahůdka, Praha 14

Nabízí kurzy na PC, kurzy angličtiny pro začátečníky i pokročilé a každé úterý a čtvrtek dopoledne možnost hlídání dětí. Od 8:00 do 12:00 za 200 Kč dítě.

### Mateřské centrum Vítejte - Welcome, Praha 14

Mateřské centrum pořádá kurzy angličtiny pro rodiče se zajištěným hlídáním dětí a vydalo brožuru: „Co a jak po mateřské dovolené“. Brožura ženám pomáhá překonat obavy z toho, že vypadly z pracovního tempa, pomáhá jim sestrojít životopis, připravuje je na přijímací pohovor apod.

### Rodinné centrum Paleček, Praha 3

Nabízí netradiční výuku angličtiny založenou na setkání česky a anglicky mluvící matky, u kterých dochází prostřednictvím vzájemné konverzace (pro jednu vždy v cizím jazyce) k odstraňování jazykových bariér.

### Kulturní a mateřské centrum Barrandov, Praha 5

Centrum nabízí kurzy: němčiny, angličtiny, španělštiny, francouzštiny a ruštiny s možností hlídání dětí za poplatek.

### Rodinné centrum Pexeso Praha 5

Pořádá přednášky pro ženy na rodičovské dovolené: „Jak začít pracovat na/po mateřské...“

## **Projekt PRAXE & PRÁCE**

Tento projekt společnosti Education Gallery o.p.s. byl připraven ve spolupráci se Sítí mateřských center a za finanční podpory Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy. Projekt byl určen ženám na/po rodičovské dovolené. Celkem bylo z dvanácti pražských mateřských center vybráno 34 matek pečujících minimálně o 1 dítě, které se od listopadu 2006 zúčastnily 5,5 měsíce trvajícího vzdělávacího modulu, který obsahoval kurzy:

- kurz PC dovedností
- kurz podnikatelského minima
- kurz základů účetnictví a daňové evidence
- kurz přehledu sociálních dávek
- kurz pracovně právního minima
- kurz českého jazyka a korespondence
- kurz psychosociálních dovedností a komunikace

Během účasti na kurzech vykonávaly jejich účastnice poloviční praxi v mateřském centru, odkud byly delegovány. Za tuto poloviční praxi jim byl poskytnut tzv. mzdový příspěvek. Po skončení účasti na kurzech nastoupily ženy jako školitelky a organizátorky mateřského centra na dobu 10ti měsíců, za což jim byl ze strany organizátora projektu vyplácen opět mzdový příspěvek, tentokrát již za plnou praxi.

Komplexní přístup projektu k cílové skupině přispěl k tomu, že se účastnice aktivně podílely na činnosti projektu za účelem získat práci, nevyžadoval od nich žádné finanční investice a zároveň posiloval jejich schopnosti a sebevědomí, což potvrdila i většina účastnic kurzu po jeho skončení.



## **5.5 Jiné projekty**

Do této kategorie se řadí, u nás zatím nepříliš známé, projekty tzv. „Firemních školek.“ Tyto školky jsou významným nástrojem sladování rodinného a profesního života ženy a zároveň řeší stále více aktuální problém přecerpávání kapacity ostatních školek. Pro firmy znamená tento projekt dřívější návrat žen z mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání a zvýšení prestiže firmy. Tyto školky zpravidla nabízejí celodenní a po domluvě i noční hlídání, pro rodiče tak odpadá starost se sháněním jiného hlídání.

### **Firemní školka Impact Corti**

Firma Impact Corti je v České republice jakýmsi průkopníkem v oblasti firemních školek, i když neprovozuje firemní školku v pravém slova smyslu. Zaměstnanci této firmy založili občanské sdružení Perníková chaloupka, které zajišťuje provoz dětského centra a firma Impact Corti je hlavním sponzorem tohoto sdružení. Školka je umístěna nedaleko sídla firmy a je schopna pojmout 10-12 dětí. Otevírací doba školky je pondělí – pátek od 7:30 do 17:00. Tato školka funguje od 1. 1. 2008 a díky ní získala firma již několik zaměstnankyň, které by jinak neměly možnost do práce nastoupit.

### **Firemní školka IBM**

Další firmou, která má zkušenosti s firemní školkou, je firma IBM, i když neprovozuje klasickou firemní školku, ale využívá služeb soukromé školky nacházející se přímo v areálu firmy. Firma IBM této školce přispěla na vybavení a její zaměstnanci získají finanční zvýhodnění, pokud své dítě do této školky umístí. Školka nabízí zaměstnancům firmy také pouze občasné hlídání.

## **6 Perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze**

### **6.1 Návrat do práce x rodičovská dovolená**

Mateřská dovolená a doba pobírání rodičovského příspěvku v České republice patří vůbec k nejdelším v Evropě. Dlouhá rodičovská dovolená znamená pro mnoho žen ztrátu kontaktu s pracovištěm a ztrátu kvalifikace. Ženy, které se své kariéry nechtějí vzdát, volí kratší přerušení, po kterém se vrací zpět do zaměstnání. Tyto ženy jsou mnohdy svým okolím označovány jako „krkavčí matky“ a často se potýkají i s vlastním svědomím, že svému dítěti nevěnují dostatek času. Na druhé straně jsou ženy, které zcela přeruší kontakt s pracovištěm a zůstanou doma s dítětem několik let, těchto žen je v naší společnosti stále ještě většina. Pro tyto ženy je po skončení rodičovské dovolené, díky neustále se vyvíjejícímu pracovnímu trhu, ztrátě kontaktu s pracovištěm a sníženému sebevědomí, poněkud obtížnější návrat do zaměstnání. Na tyto ženy jsou však zaměřené různé kurzy, semináře a setkání organizované různými institucemi, které jim pomáhají ve snadnější orientaci na trhu práce a oživují jejich znalosti. Díky těmto kurzům mají tyto ženy výrazněji usnadněn návrat na trh práce.

Nelze tedy určit, jaká z těchto možností je pro ženu a dítě lepší, či zkusit nalézt nějakou střední cestu. Každá žena si musí zvolit možnost dle svého přesvědčení a svých možností.

### **6.2 Neflexibilní pracovní trh**

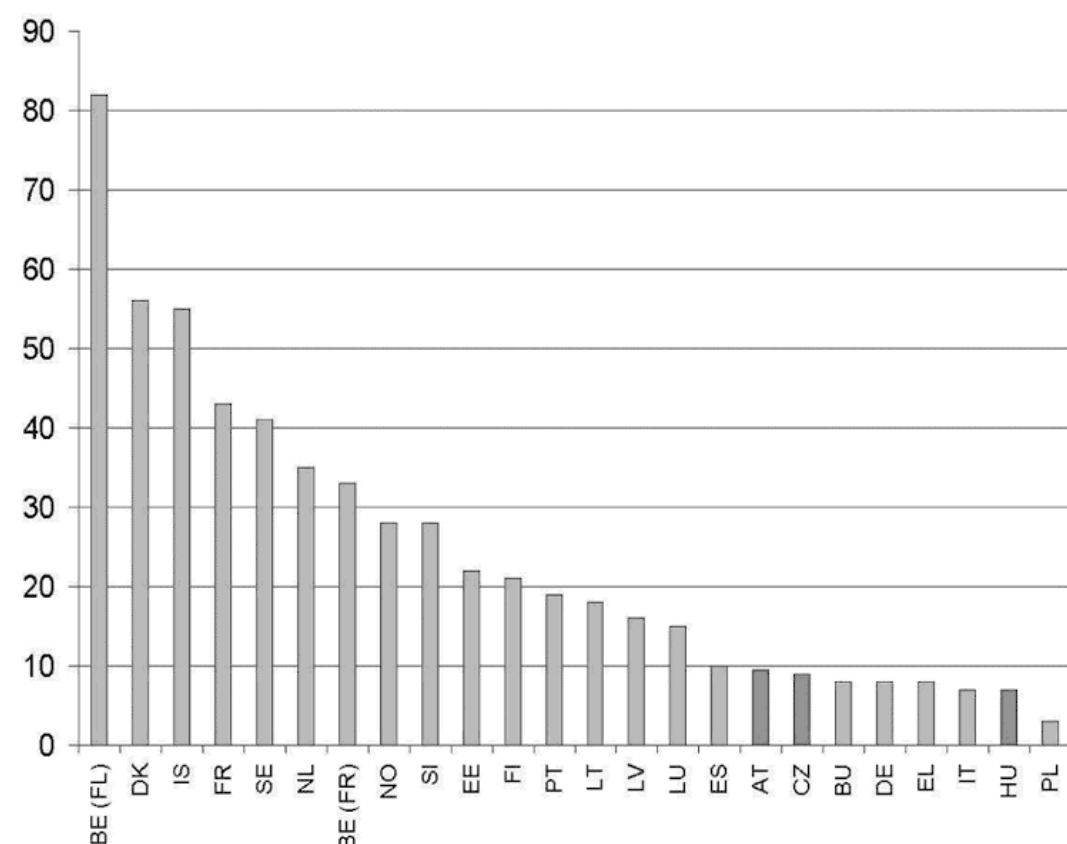
Převážná většina českých žen opouští po narození dítěte pracovní trh a vrací se na něj až po ukončení rodičovské dovolené, i když je v České republice možné současně vykonávat výdělečnou činnost a pobírat rodičovský příspěvek. Tato možnost je však v praxi poněkud obtížněji realizovatelná díky neflexibilnímu pracovnímu trhu. Ten je charakterizovaný nízkým počtem osob využívajících flexibilní způsoby práce. V roce 2006 pracovalo v České republice na částečný úvazek pouze 8,7% z celkového počtu pracujících žen, což je oproti průměru zemí Evropské unie pouhá čtvrtina. Přesto však můžeme v tomto směru v posledních letech pozorovat určité zlepšení. Stále více firem se snaží vyjít svým

zaměstnankyním vstříc a pomoci jim snadněji sladit rodinný a profesní život. Nejčastěji je to formou flexibilní pracovní doby, práce přes internet či práce po telefonu či zakládáním firemních školek a jinými výhodami.

### **6.3 Institucionální péče o děti do 3 let**

Nedostatek jeslí a jejich další rušení se dostává do rozporu se zavedením třírychlostní rodičovské dovolené. Ženy, které se rozhodnou pro zvýšenou formu čerpání rodičovského příspěvku po dobu 2 let, nebudou mít po skončení rodičovské dovolené dostatek možností, kam umístit své dítě. Dle údajů ze zdravotnické ročenky hlavního města Prahy nabízely veřejné pražské jesle v roce 2007 pouze 345 míst. Další možností je umístit dítě do soukromých jeslí, což je oproti veřejným jeslím nákladnější (částka za pobyt na 4 hodiny denně se pohybuje okolo 5 000 Kč bez stravy) a pro mnoho rodin je to částka překračující jejich rodinný rozpočet. Jelikož v posledních letech čelí Česká republika babyboomu, kdy rodí ženy ze silných ročníků narozených v 70. letech, potýká se Praha také s nedostatkem míst ve školkách a lze očekávat, že ještě stoupne poptávka po péči o děti mladší, jejichž dostatečná a kvalitní nabídka je důležitým nástrojem podpory zaměstnanosti žen pečujících o malé dítě. Alternativou se mohou stát opatření z tzv. Prorodinného balíčku, jejichž cílem je aktivní podpora slučování rodinného a profesního života. Tento balíček však musí nejprve schválit vláda a mohl by začít platit nejdříve ve druhé polovině roku 2010.

Tabulka č. 7: **Míra pokrytí institucionální péče o děti do 3 let v ČR**



Zdroj: European Childcare Strategies, Statistical Annex

V souhrnu jsou perspektivy zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze v mnoha ohledech příznivější než v menších městech nebo na vesnicích. Ženy v Praze mají více možností, jak sladit rodinný a profesní život, především díky širší nabídce institucí péče o dítě a kvalitní infrastruktuře a dopravní dostupnosti. V Praze se nachází vysoký počet jak mateřských center, tak i institucí specializujících se na organizaci kurzů a setkání zaměřených na usnadnění návratu na trh práce po skončení rodičovské dovolené. Jak bylo popsáno v předchozí kapitole, tyto různé projekty jsou v dosti velké míře využívány a především kladně hodnoceny což svědčí o jejich efektivitě. Také trendy z jiných evropských zemí, jako jsou např.: firemní školky přejímají hlavně firmy sídlící v Praze a teprve poté se tento trend rozšiřuje i na zbytek republiky.

## Závěr

Statistická data výzkumu Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů realizovaném v roce 2006 ukazují na ohrožení zvýšenou mírou nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené. Tento fakt má na svědomí přílišná neochota zaměstnavatelů zaměstnávat ženy pečující o malé dítě, především z důvodu jejich snížené flexibility a díky častějším absencím v zaměstnání. Na schopnosti nalézt si zaměstnání se podílí mnoho faktorů jako jsou věk, vzdělání, rodinné zázemí apod. Na ženy vracějící se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, jako na skupinu ohroženou zvýšenou nezaměstnaností, je zaměřena i aktivní politika zaměstnanosti. Toto téma se dostává také do popředí zájmu sociální politiky, která se snaží zavést opatření, která pomohou zvýšit zaměstnanost žen po rodičovské dovolené.

Práce se věnuje definicím základních pojmů: mateřské a rodičovské dovolené, politice rovných příležitostí, rodinné politice, sladování rodinného a profesního života a především stěžejnímu tématu: projektům na podporu zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze. Tyto projekty jsou zde popsány a v závěru práce je hodnocena jejich efektivita v souvislosti s perspektivami zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Praze.

Celkově mají ženy v Praze vyšší šanci, že budou po návratu z rodičovské dovolené zaměstnány, než ženy žijící v menších městech nebo na vesnicích. Je to především z důvodu, že se Praha vyznačuje nejnižší nezaměstnaností z celé České republiky, ale také proto, že mají větší možnosti, ať se jedná o nabídku hlídání dětí nebo různých kurzů.

Stejně aktuálnější je v poslední době také související téma sladování rodinného a profesního života ženy. Naše společnost stále vidí ženu především jako matku a vychovatelku, pro kterou je budování vlastní kariéry až na druhém místě, i když v poslední době se od tohoto pohledu přece jen upouští. V naší společnosti máme možnost vidět spoustu známých žen, které dokazují, že je možné vychovávat dítě a zároveň vykonávat svou práci. Tyto ženy mohou být dobrým příkladem a jsou následovány dalšími matkami, které po nástupu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou zůstávají v kontaktu s pracovištěm a využívají některé

z pružných forem práce.

Jelikož jsou ženy vracející se po rodičovské dovolené rizikovou skupinou ohroženou zvýšenou nezaměstnaností již delší dobu, nelze očekávat, že se toto jejich postavení změní ze dne na den. Jde o problém vyžadující dlouhodobé řešení.

## Použité zdroje

1. *Aktualizace strategického plánu hl. m. Prahy* [online], Praha, Útvar rozvoje hlavního města Prahy, 2008 [cit. 2008-10-11]. Dostupný z www: <[http://www.urm.cz/uploads/assets/soubory/data/strategicky\\_plan/asp\\_7\\_ve\\_rze\\_05\\_08\\_p\\_370ipo.pdf](http://www.urm.cz/uploads/assets/soubory/data/strategicky_plan/asp_7_ve_rze_05_08_p_370ipo.pdf)>.
2. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008* [online], Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2009-02-02]. Dostupný z www: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5877/analyza\\_material.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5877/analyza_material.pdf)>.
3. ECO, U., *Jak napsat diplomovou práci*, Olomouc, Votobia, 1997. 271 s. ISBN: 80-7198-173-7
4. FERRAROVÁ, E., *Příručka pro implantaci žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*, Praha, Gender studies o.p.s., 2007. 25 s. ISBN: 976-80-86520-03-2
5. Informační portál českého statistického úřadu <<http://www.czso.cz>>.
6. Informační portál Evropského sociálního fondu České republiky <<http://www.esfcr.cz>>.
7. Informační portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR <<http://www.mpsv.cz>>.
8. Informační portál Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR
9. <<http://www.uzis.cz>>.
10. Informační portál Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ČR <<http://www.vupsv.cz>>.
11. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí <<http://portal.mpsv.cz>>.
12. KOLÁŘOVÁ, J. (ed.), *Klíč k jeslím*, Praha, Gender Studies, 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-22-3
13. KREBS, V., et al., *Sociální politika*, Praha, Aspi, 2007. 503 s. ISBN: 80-7357-276-1
14. KUCHAROVÁ, V., et al., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, [online], Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. [cit. 2009-01-18] Dostupný z www: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4ff7976071.pdf>>.

15. MACHOVCOVÁ, K. (ed), et al, *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, Praha, Gender Studies o.p.s, 2007. 60 s. ISBN: 978-80-86520-23-0
16. MANSFELDOVÁ, Z., TUČEK, M., *Současná česká společnost*, Praha, Sociologický ústav AVČR, 2002. 185 s. ISBN: 80-7330-009-05
17. MAŘÍKOVÁ, H., et al., *Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace)*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN: 80-85850-93-1
18. MYSÍKOVÁ, M., *Částečné úvazky* [online], Praha: Gender studies o.p.s., 2007 [cit. 2009-01-12]. Dostupný z www: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c02556f2a8.pdf>
19. *Národní koncepce rodinné politiky* [online], Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2008-10-11] Dostupný z www: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf).
20. NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online], Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [cit. 2009-02-02]. Dostupný z www: [http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf).
21. *Prorodinný balíček* [online], Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. [cit. 2008-12-29] Dostupný z www: <http://www.mpsv.cz/cs/5888>.
22. *Statistická ročenka hlavního města Prahy 2006* [online], Praha, Český statistický úřad, 2006, [cit. 2008-11-29] Dostupný z www: <http://www.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/publ/13-1101-06-2006>.
23. TOMANDL, A., et al., *Než zaklepete u zaměstnavatele*, 3. upr. a dopl. vydání, Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 52 s. ISBN: 80-86878-04-X
24. Zákon č. 117/1995 Sb. – *Zákon o státní sociální podpoře*
25. Zákon č. 262/2006 Sb. – *Zákoník práce*
26. Zákon č. 435/2004 Sb. – *Zákon o zaměstnanosti*
27. Zákon č. 561/2004 Sb. – *Školský zákon*
28. *Zaostřeno na ženy a muže* [online], Praha, Český statistický úřad, 2007 [cit. 2008-11-12]. Dostupný z www: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/1413-07-2007>.



29. *Zdravotnická ročenka hlavního města Prahy 2007*, [online], Praha, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2007. [cit. 2008-12-29] Dostupný z www:  
<[http://www.uzis.cz/download.php?ctg=10&search\\_name=ročenk&kind=2&mnu\\_id=5300](http://www.uzis.cz/download.php?ctg=10&search_name=ročenk&kind=2&mnu_id=5300)>.

## **Seznam příloh**

Příloha č.1: Základní teze koncepce rodinné politiky hlavního města Prahy.....59

Základní teze koncepce rodinné politiky Hlavního města Prahy:

## **TEZE RODINNÁ POLITIKA**

### **1 Rodinná politika v podmínkách hlavního města Prahy**

- o Rodina a její funkce
- o Demografický vývoj v rámci Prahy
- o Rodina a její potřeby v podmínkách hlavního města

### **2 Princip subsidiarity - soběstačnost a autonomie rodin**

- o Princip subsidiarity
- o Sladování rodiny a zaměstnání
- o Prevence ohrožení sociálním vyloučením fungujících rodin
- o Služby pro fungující rodiny – podpora vzdělávání a výchovy dětí v mimoškolním čase
- o Prevence negativních jevů
- o Podpora vnitrorodinné mezigenerační solidarity a rodinné soudržnosti s důrazem na péči o seniory

### **3 Vyrovnané šance pro rodiny různého složení, sociálního statusu, různé etnické a národnostní příslušnosti**

- o Prevence ohrožení sociálním vyloučením sociálně oslabených rodin
- o Pomoc rodinám sociálně oslabeným a rodinám cizinců
- o Podpora rodin s výchovnými problémy
- o Prevence vytváření sociálně izolovaných komunit (koncentrace sociálně problémových rodin a negativních jevů ohrožujících rodiny a mladou generaci)
- o Podpora náhradní rodinné péče
- o Zohledňování potřeb rodiny v různých fázích rodinného cyklu – zdravotní péče o děti a seniory

### **4 Role rodinné politiky v kontextu stárnutí populace**

- o Podpora vícegeneračních rodin
- o Spolupráce s úřady městských částí a neziskovými organizacemi