

Popis

Rada EU pro finanční a ekonomické otázky schválila v červenci [doporučení](#) pro Českou republiku. Jedním z nich je „*vyvinout další úsilí k posílení efektivnosti a účinnosti veřejných služeb zaměstnanosti. Výrazně zvýšit dostupnost zařízení péče o děti podporujících sociální začlenění se zaměřením na děti do tří let a zvýšit účast romských dětí, a to zejména přijetím a provedením zákona o službách péče o děti a zvýšením kapacity veřejných i soukromých služeb péče o děti.*“ Již v květnu 2013 předložila Vláda ČR [návrh zákona](#) umožňující zřízení „dětských skupin“ pod vedením profesionálních chův, na něž by byla poskytovatelům péče a zúčastněným rodinám poskytována podpora ve formě daňových úlev. Nicméně z důvodu přetrvávajícího nedostatku zařízení pro péči o děti (zejména pro děti mladší tří let), je zapotřebí zvýšit v rozpočtu podporu veřejných zařízení péče o děti předškolního věku. S tímto je rovněž spojena potřeba usnadnit návrat matek na pracovní trh a nedostatek předškolních zařízení. Rychlejší návrat matek do zaměstnání je důležitý z mnoha hledisek. Přispívá k ekonomickému rozvoji státu, zvyšování produktivity, snižování dávek, omezení výdajů na nábor a rekvalifikace a v neposlední řadě může přispět také k psychické vyrovnanosti. Zaměstnatelnost znevýhodněných osob a jejich účast na trhu práce je i nadále nedostatečná. Efektivita a účinnost veřejných služeb zaměstnanosti by se proto v tomto ohledu měla zlepšit. To vše bude zasazeno do případného budoucího Evropského roku, zaměřeného na skloubení osobního a profesního života.

Česká republika patří v EU k zemím s nejdelší rodičovskou dovolenou a podmínky pro návrat matek zpět do zaměstnání jsou značně omezené. Zaměstnanost žen v ČR podle studií Českého statistického úřadu dosahuje v průměru 57,2 %, což odpovídá 58,5 % průměru Evropské unie. Pracujících žen s dětmi do věku šesti let je však v České republice již jen 35,8 %, což představuje druhý nejhorší výsledek v rámci celé EU 28. Ženy během mateřské dovolené ztrácejí nejen svou kvalifikaci, ale i sebevědomí. V návratu do zaměstnání je omezuje nedostatečná kapacita zařízení pro děti předškolního věku (jesle, školky). Dle studií Českého statistického úřadu se v mateřských školkách nedostává místo až pro 40 % přihlášených dětí a na celou Českou republiku připadá jen 1 425 míst v 45 jeslích. Dle nejnovějších průzkumů ženy při návratu do zaměstnání nejvíce postrádají flexibilní pracovní dobu a možnost práce blíže k domovu. Právě nízká flexibilita pracovního trhu je jednou z velkých slabín České republiky, která byla rovněž odhalena v rámci doporučení Rady ČR v tomto roce. ČR je konkrétně vytýkán nedostatek zařízení péče o děti do tří let a nedostatečná kapacita stávajících veřejných zařízení pro děti předškolního věku¹.

I. Evropský rámec

Vyvážená účast žen a mužů na trhu práce a v rodinném životě je zásadní pro rozvoj společnosti. Mateřství, otcovství a práva dětí jsou základní hodnoty, které musí být zajištěny společností, členskými státy a Evropským společenstvím. Cílem vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě, spolu s cílem vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu, představují dvě zvláště důležité podmínky pro rovné příležitosti. Rada EU proto vyzvala členské státy k definování strategie zaměřené

¹ viz <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=9&clanek=149>

na podporu vyvážené účasti žen a mužů v rodinném a pracovním životě. [Usnesení](#) Rady ministrů pro zaměstnanost a sociální politiku, zasedajících v Radě ze dne 29. června 2000 o vyvážené účasti žen a mužů v rodinném a pracovním životě² je základním dokumentem, od kterého se odvíjejí pozdější koncepce a návrhy na sladování rodinného a pracovního života, včetně bezproblémového návratu matek do zaměstnání. Členské státy se vyzývají, aby vypracovaly strategie, které berou v úvahu následující aspekty:

- zkoumat možnosti pro udělení pracujícím mužům právo na otcovskou dovolenou při zachování práv týkajících se jejich zaměstnání;
- posílit opatření na podporu rozvoje podpůrných služeb pro rodiny s dětmi, zejména zlepšení struktur péče o děti;
- prozkoumat možnosti harmonizace školních hodin a pracovní doby (organizací vzdělávacích programů);
- vytvořit pobídky a podpůrná opatření pro nevládní organizace, které se zavázaly k prosazování rovných příležitostí;
- podporovat podniky, zejména malé a střední podniky, zavést a rozvíjet postupy řízení, které zohledňují rodinný život jejich pracovníků.

[Sdělení Komise](#) Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 3. října 2008 - Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: silnější podpora pro sladění profesního, soukromého a rodinného života, je dalším klíčovým dokumentem EU v oblasti sladění pracovního a rodinného života. Toto sdělení analyzuje politiky a opatření přijatá na vnitrostátní úrovni a na úrovni Společenství na pomoc občanům vyvážit pracovní a rodinný život a představuje další opatření k "harmonizačnímu balíčku". Sladění těchto dvou aspektů může mít vliv na evropské strategie pro růst a zaměstnanost, sociální začlenění, rovnosti žen a mužů a může mít také pozitivní vliv na porodnost. Evropská komise navíc publikuje každý rok [Zprávu](#) o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů. Kromě toho, že Komise podporuje výměnu zkušeností a osvědčených postupů v těchto oblastech, jakož i statistické údaje na celoevropské základě, tak rovněž podporuje iniciativy spolufinancování z politiky soudržnosti, a zejména Evropský sociální fond.

Konfederace organizací pro rodinu v Evropské unii vyhlásila rok 2014 za Evropský rok pro sladění pracovního a rodinného života³. [Kampaň](#) bude mít čtyři základní témata, jejichž cílem je zajistit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, zlepšit sociální začlenění, zabývat se chudobou dětí a rodin a poskytnout kvalitní pracovní místa, která budou zahrnovat pečovatelské služby, uspokojivé mzdy, jistotu zaměstnání a pracovní podmínky, které zohlední rodinný život. Evropský rok má za cíl pokračovat v plnění předchozích cílů politik, jako byl Evropský boj proti chudobě, a sociálnímu vyloučení, Evropský rok dobrovolnictví, Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity a letošní Evropský rok občanů. Evropský rok pro sladění pracovního a rodinného života má rovněž za cíl

² Toto usnesení navazuje na zasedání Evropské rady v Lisabonu z března 2000, který uznal, že je důležité posilovat všechny aspekty rovných příležitostí, včetně usnadnění sladit pracovní a rodinný život.

³ V únoru 2013 více než polovina členů Evropského parlamentu oficiálně podpořilo deklaraci, která vyhláší rok 2014 Evropským rokem pro sladění pracovního a rodinného života.

splnit následující cíle: zvýšit povědomí o evropských politikách a politikách členských států EU v této oblasti, hledat nový politický závazek jak reagovat na výzvy týkající se rodin, iniciovat zapojení do osvědčených postupů týkajících se politik usilujících o sladění rodinných a pracovních povinností, a podporovat přátelské rodinné politiky a jejich provádění.

II. Úprava v ČR

Mateřskou a rodičovskou dovolenou upravuje v České republice [Zákoník práce](#). Konkrétně se jedná o § 195-198, ve kterých se definují termíny mateřská a rodičovská dovolená. Návrat matek z mateřské dovolené do pracovního procesu je pak konkrétně upraven v § 47 Zákoníku práce: „*Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je oprávněn/a čerpat mateřskou/rodičovskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.*“ Zákoník práce tak řeší zejména ochranu již zaměstnaných matek, které přerušily výkon v zaměstnání z důvodu mateřské a rodičovské dovolené.

Think tank IDEA při CERGE-EI vydal v roce 2012 [studii](#), ve které se zabývá nevyužitým potenciálem žen v České republice a kterou publikoval rovněž Český statistický úřad u příležitosti Kulatého stolu na téma „Sladování pracovního a rodinného života.“ Studie zkoumá postavení žen na trhu práce v ČR v mezinárodním srovnání s Francií, Velkou Británií a USA. Výsledky výzkumu ukázaly, že míra zaměstnanosti žen v ČR se vyznačuje propadem v období po mateřství a rodičovství, přičemž u srovnávaných zemí tento trend nebyl identifikován. Příčiny propadu zaměstnanosti žen v období mateřství jsou spatřovány zejména v nedostatečných kapacitách předškolní péče o děti a nedostatkem částečných úvazků. Pokud by došlo ke zlepšení situace ve sladění kariérních možností žen s péčí o děti, mělo by to okamžité dopady na příjmové straně státního rozpočtu.

Česká republika se proto při sladování rodinného a pracovního života inspiruje v zahraničí. Za tímto účelem využívá rovněž Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu a jehož cílem je pomáhat snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce, včetně lepšího uplatnění žen v období mateřství a rodičovství. Řada projektů usilujících o sladění práce a rodiny je financována právě z tohoto operačního programu. Příkladem je [projekt](#) „Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě“, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí z evropského sociálního fondu v ČR od července 2012 až do června 2015. Na projekt je vyčleněno téměř 15 milionů korun a jeho cílem „je prostřednictvím spolupráce se zahraničními partnery v oblasti sladění práce a rodiny získat zkušenosti v problematice možnosti úprav pracovních podmínek a rozvoje služeb péče o děti a využít těchto získaných příkladů dobré praxe k podpoře rozvoje českého trhu práce.“ Cílovými skupinami projektu jsou rodiče s dětmi, zaměstnavatelé, ale i neziskový sektor a státní organizace, které pomáhají při vytváření dobrých podmínek na trhu práce. Do projektu jsou zapojeny všechny regiony v ČR, včetně hlavního města.

Evropský sociální fond přispívá také na vytváření tzv. firemních školek, kterých je v současné době v České republice zhruba 30. Ty jsou zároveň alternativou vůči veřejným mateřským školám, které

kapacitně nedostačují poptávce ze strany rodičů. Nicméně vysoké nároky na hygienu, výuku či venkovní prostory, které jsou podmínkou pro získání dotace od státu, společně s vysokými náklady na zřízení firemních školek jsou důvodem, proč je jejich využívání v ČR ve srovnání s jinými zeměmi EU značně omezené. Firmám by tak měl pomoci zákon o dětských skupinách⁴. V něm ministerstvo práce a sociálních věcí počítalo s tím, že by k hlídání dětí stačily domácí prostory a péči o děti by mohly obstarávat zdravotní sestry či sociální pracovníci. Nebo třeba nezaměstnaní absolventi pedagogických fakult. Kvůli rozpuštění Sněmovny nebyl ale letos schválen.

Soukromé mateřinky, které musí vyhovovat státním normám, jsou pro většinu rodičů těžko dostupné.

Letos do školek nastoupilo 363 568 dětí. Ministerstvo eviduje 60 281 neúspěšných zápisů do školek. Číslo ale neodráží skutečný počet dětí, ale jen odmítnuté žádosti, kterých může každý rodič podat víc. Nevypovídá ani o počtu rodičů, kteří se ani nepokoušeli děti do školky přihlásit.

Otázky

Jak mohou české firmy zapojit ženy vracející se po mateřské dovolené do pracovního procesu?

Jaké překážky návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené na pracovním trhu v ČR stále přetrvávají?

Jaké modely sladování rodinného a profesionálního života fungují v EU?

⁴ viz <http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/zprava/v-cesku-funguje-uz-na-20-firemnych-skolek-usnadnuji-rodicum-navrat-do-prace--1167364>