

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra studií občanského sektoru

Diplomová práce

**Organizace občanské společnosti podporující
zaměstnanost rodičů v Praze a
ve Středočeském kraji (2010 - 2012)**

Vypracovala: Bc. Lucie Crawley

Vedoucí práce: Dr. Dana Moree

Praha 2013

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužila k získání jiného nebo stejného titulu.“

„Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.“

V Praze dne 9. května 2013

.....

Lucie Crawley

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Dr. Daně Moree za to, že mě trpělivě a citlivě vedla při práci na této diplomové práci. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří si byli ochotni, i při svém velkém pracovním vytížení, najít čas a zodpovědět mé otázky a podělit se se mnou o své praktické zkušenosti s problematikou podpory zvyšování zaměstnanosti rodičů. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat manželovi Stevovi, který mě celou dobu podporoval a inspiroval mě i svým "mužským" pohledem na celou problematiku.

Obsah

ÚVOD	1
1. TEORETICKÝ POJMOVÝ RÁMEC	2
1.1 OBČANSKÁ SPOLEČNOST, ORGANIZOVANÁ OBČANSKÁ SPOLEČNOST	2
1.2 RODINA	6
1.2.1 Základní charakteristika rodiny a její funkce.....	6
1.2.2 Vymezení rodiny ve vztahu k občanské společnosti.....	8
1.3 CÍLOVÁ SKUPINA KLIENTŮ - RODIČE DĚTÍ DO 15 LET	9
1.3.1 Rodiče a jejich práva a povinnosti z pohledu legislativy ČR	9
1.3.2 Na trhu práce: otcové a matky nebo otcové versus matky?	10
1.3.3 Family Friendly Employer.....	15
1.3.4 Specifické potřeby při práci s cílovou skupinou.....	20
1.3.5 Hrozba sociálního vyloučení	25
1.4 STÁT A JEHO RODINNÁ POLITIKA	27
1.4.1 Rodinná politika z pohledu Evropské unie	28
1.4.2 Rodinná politika v ČR	30
1.4.3 Rodinná politika ve vybraných zemích EU.....	35
1.5 VZTAH STÁTU A ORGANIZOVANÉ OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI.....	40
1.6 SHRUTÍ.....	41
1.6.1 Shrnutí specifické problematiky zaměstnanosti rodičů v ČR:	42
2. EMPIRICKÝ VÝZKUM	44
2.1 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A CÍLE VÝZKUMU	44
2.2 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	45
2.2.1 Metoda, volba kritérií a omezení výzkumného procesu.....	45
2.2.2 Výsledky kvantitativního výzkumu	52
2.2.3 Závěry kvantitativního výzkumu	57
2.3 KVALITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU	60
2.3.1 Metoda a výběr vzorku	60
2.3.2 Výsledky kvalitativního výzkumu	66
2.3.3 Závěr kvalitativního výzkumu	66

ZÁVĚR	71
POUŽITÁ LITERATURA	77
SEZNAM PŘÍLOH	85
PŘÍLOHY	85
O AUTORCE	101
SLOVNÍK DŮLEŽITÝCH SLOV A POJMŮ	102
REJSTŘÍK	103

Anotace

Diplomová práce se zabývá mapováním nabídky organizací občanské společnosti v oblasti Prahy a Středočeského kraje v letech 2010 - 2012, které se zaměřují na podporu zaměstnanosti rodičů. Do empirického výzkumu jsou zahrnuty programy osobnostního i profesního rozvoje klientů, pomoc s orientací na trhu práce, poradenství při hledání nové práce (včetně založení vlastního podnikání) a programy, které jsou zaměřené na práci se zaměstnavateli a sladování rodinného a pracovního života. Vzhledem k tomu, že nabídka těchto organizací je pochopitelně do určité míry závislá na charakteristickém prostředí České republiky, rodinné politice a politice zaměstnanosti státu i Evropské unie, obsahuje tato diplomová práce rovněž shrnutí nejdůležitějších faktů, které se této oblasti týkají. Závěrem této diplomové práce je nejen analýza výstupů výzkumu, ale i návrh doporučení, která by mohla vést ke zlepšení situace.

Abstract

Diploma thesis „Civil Society Organizations supporting employment of parents in Prague and Central Bohemian Region (2010 - 2012)“ deals with the mapping of supply of civil society organizations in the area of Prague and Central Bohemia in the years 2010 - 2012, which aim to promote employment of parents. In the empirical research are included programs of personal and professional development of clients, help with their orientation in the labor market, advice on a finding new work (including setting up own business) and programs that are focused on working with employers and reconciling family and working life. In view of the fact that these organizations offers, of course, to some extent dependent on the characteristics of the Czech Republic, family and employment policies of the state and the European Union, the thesis contains also a summary of key facts that are related to this area. In conclusion, this thesis contains not only an analysis of research outputs, but as well as a draft recommendations, which could lead to improvement of the situation.

Klíčová slova

rodina, organizace občanské společnosti, vzdělávání dospělých, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, rodinná politika, strategie Evropské unie, sladování rodinného a pracovního života, sociální vyloučení

Keywords

family, civil society organizations, adult education, employment, employment policy, family policy, European Union strategies, reconciling of family and working life, social exclusion

Úvod

Téma své diplomové práce "Organizace občanské společnosti podporující zaměstnanost rodičů v Praze a ve Středočeském kraji (2010 - 2012)" jsem si zvolila, neboť se domnívám, že v tomto směru zatím chybí studie, která by komplexněji mapovala roli těchto organizací v dané problematice.

Existuje poměrně značné množství literatury zabývající se samotnou problematikou zaměstnanosti, tedy spíše nezaměstnaností určitých skupin a jejími důsledky, včetně sociálního vyloučení. Také existuje řada prací mapujících státní politiku zaměstnanosti, koncept sladování rodinného a pracovního života, a dále práce s orientací na strategii Evropské unie v tomto směru i analýzy využívání finančních prostředků z Evropských sociálních fondů na zvyšování zaměstnanosti. Rovněž existují i studie zabývající se analýzou aktivit organizací občanské společnosti např. mateřských center nebo církevních organizací, které pracují s rodinami. Hlavním cílem mé diplomové práce však je zjistit, jakou roli hrají organizace občanské společnosti speciálně při podpoře zaměstnanosti rodičů. Aby bylo možné dostatečně detailně prozkoumat aktivity těchto organizací, omezují se zde jen na oblast Prahy a Středočeského kraje v letech 2010 - 2012. Jednotlivé organizace jsou vyhledávány a porovnávány podle předem stanovených kritérií.

Vzhledem k tomu, že rodinná politika a politika zaměstnanosti obecně patří do kompetence státu, je pro tuto diplomovou práci nezbytné objasnit také roli státu při utváření legislativního rámce pro zaměstnávání, strategii boje proti sociálnímu vyloučení i koncept národní rodinné politiky, která se zaměřuje blíže na zvolenou cílovou skupinu rodičů. Česká republika je jako členská země Evropské unie ovlivněna i nadnárodními politickými strategiemi, proto teoretická část této práce obsahuje i nástin základní politiky i doporučení Evropské komise svým členským státům a příklady praxí jiných evropských zemí a jejich postojů k řešení problematiky zaměstnanosti rodičů. S Evropskou unií souvisí také velmi aktuální problematika využívání Evropských sociálních fondů. Právě finanční prostředky z těchto fondů, jak bude dále vysvětleno, hrají především v posledních letech podstatnou roli při financování aktivit organizací občanské společnosti, takže zde dochází k určitému praktickému propojení spolupráce evropských států a zmíněných organizací, které nelze opominout.

Po úvodní teoretické části, která se zaměřuje na objasnění základního pojmosloví a komplexní nástin současné situace, druhá empirická část pokračuje nejprve kvantitativní analýzou nabídky programů organizací občanské společnosti v dané lokalitě a zvoleném čase. Na základě vlastní typologie byly jednotlivé programy rozříděny podle určitých kritérií a výstupy dále analyzovány. Dále pak navazuje kvalitativní výzkum, který byl proveden formou polostrukturovaných rozhovorů se zástupci vybraných organizací občanské společnosti, jehož cílem bylo proniknout hlouběji do dané problematiky. K dokreslení celé situace přispívají informace, které laskavě poskytl docent Ladislav Průša z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Závěrem této diplomové práce je shrnutí všech dosavadních zjištění a stanovení doporučení, která by měla vést k co nejefektivnější práci organizací občanské společnosti při podpoře zaměstnanosti rodičů a v práci s touto cílovou skupinou obecně.

1. Teoretický pojmový rámec

Dříve než přistoupíme k samotnému výzkumu je potřeba objasnit nejdůležitější pojmy, které se vztahují ke zvolenému tématu. V první řadě je třeba vymezit, co znamená pojem "organizovaná občanská společnost", a jaké formy organizací zahrnuje. Následně si objasníme pojem rodina a její funkce obecně i její postavení ve vztahu k občanské společnosti. Zvláštní pozornost je třeba věnovat i cílové skupině - rodičům dětí do 15 let a jejich specifické charakteristice i potřebám. A nakonec se zaměříme na stát a jeho rodinnou politiku, a to jak v České republice (dále ČR), tak i v Evropské unii, jejímž členem ČR je, a modely vztahů mezi státem a organizacemi občanské společnosti obecně.

1.1 Občanská společnost, organizovaná občanská společnost

Samotný výklad pojmu "občanská společnost" se v průběhu historie značně měnil a objevovala se řada konceptů, které měly své zastánce i odpůrce. Některá vymezení tohoto pojmu měla širší a jiná užší záběr podle toho, co jejich zastánci do občanské společnosti zahrnovali. Pro účely této diplomové práce je použito vymezení, které je v současnosti jedno z nejrozšířenějších a občanskou společnost definuje jako *prostor svobodného jednání a sebeorganizace občanů mezi rodinou, trhem a státem* (Skovajsa, 2010, s. 64). Pro upřesnění lze říci, že *občané zde mají možnost vyjadřovat své názory a hodnoty a promítat je do činů* (Potůček, 2005, s. 103). Občanská společnost se dělí na dvě složky, a to na neorganizovanou

část, kam patří neformální společenství a část organizovanou. Tímto se dostáváme k objasnění pojmu "organizovaná občanská společnost" (dále OOS), který je i v názvu diplomové práce. Je to část občanské společnosti, která je jinak také označována pojmy jako např. občanský sektor, nevládní neziskový sektor nebo třetí sektor. Jedná se o *institucionalizované vyjádření života občanské společnosti. Tvoří je organizace, které jsou formou dobrovolného sdružování občanů sdílejících společné hodnoty a ochotných spolupracovat na společném díle* (Potůček, 2005, s. 103).

V 90. letech 20. století vytvořili Lester M. Salamon a Helmut K. Anheier mezinárodní tzv. strukturálně-operacionální definici OOS, čímž i umožnili srovnání OOS v různých zemích. Tato definice má pět znaků, podle kterých je za OOS považována taková organizace, která je *organizovaná* (formálně zřízena jako právnická osoba nebo má jasnou a stálou organizační strukturu), je *soukromého charakteru a nezávislá na státu*, uplatňuje *zásadu nerozdělování zisku*, je *samosprávná a dobrovolná* (Anheier in Skovajsa, 2010, s. 38-39). Dané definici v ČR v současné době odpovídají následující právní formy¹:

- 1) Nadace
- 2) Nadační fond
- 3) Obecně prospěšná společnost
- 4) Vysoká škola (veřejná)
- 5) Školská právnická osoba
- 6) Sdružení (svaz, spolek, společnost, klub aj. včetně odborových organizací)
- 7) Politická strana, politické hnutí
- 8) Církevní organizace
- 9) Organizační složky sdružení
- 10) Stavovská organizace - profesní komora
- 11) Komora (kromě profesních komor)
- 12) Zájmové sdružení právnických osob
- 13) Honební společenstvo

Existuje řada vysvětlení, proč vůbec OOS vznikla. Ekonomické teorie, vidí důvody vzniku v potřebě poskytování veřejných služeb např. *Teorie veřejných statků* je postavena na tom, že

¹ Český statistický úřad. 2012. *Satelitní účet neziskových organizací* [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://apl.czso.cz/nufile/SUNI.pdf>>

OOS poskytují veřejné statky v případě, kdy selže jejich nabídka ze strany státu a trhu. Z pohledu zaměření této diplomové práce je zajímavá i *Teorie vzájemné závislosti*, neboť v tomto případě by měly být stát a OOS partnery, kteří navzájem vyrovnávají své nedostatky. (Skovajsa, 2010, s. 44-46). Je otázkou jestli se obě strany v praxi dokážou skutečně dohodnout a zbytečně si nekonkurovat, zda je tedy takové partnerství reálně možné. Další vysvětlení vzniku OOS poskytuje historicko-sociologická teorie Salamona a Anheiera, která vychází z historie jednotlivých států a hledá počátky OOS v jejich rozličném přístupu k sociálním potřebám občanů (více viz. kap.1.5)

Typologie OOS je rozmanitá a záleží na hledisku, podle kterého je možné OOS rozlišovat. Např. dělení podle toho jak pojmají hledisko členství (členské, nečlenské organizace), podle typů činností (servisní, zájmové, advokační OOS) nebo z hlediska prospěšnosti (vzájemně prospěšné nebo veřejně prospěšné OOS). Ani výčet funkcí OOS není mezi různými autory, podobně jako u teorií vzniku OOS, jednotný. Jako příklad můžeme uvést funkci poskytování služeb, advokační funkci, budování komunity nebo širší výčet funkcí OOS podle jiných autorů, kteří uvádějí i funkci expresivní, inovační, filantropickou atd. (Skovajsa, 2010, s.42-43).

Již výše zmínění autoři Salomon a Anheier vytvořili také tzv. Mezinárodní klasifikaci neziskových organizací (International Classification of Nonprofit Organizations - ICNPO), která rozděluje OOS podle typu činností do 12 hlavních skupin a 29 podskupin. Český statistický úřad (dále ČSÚ) využívá i upravenou verzi třídění tzv. Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ), která se liší od ICNPO méně detailním rozdělením hlavních skupin (Pospíšilová in Skovajsa, 2010, s.130-131). Nicméně můžeme se setkat i s jinými formami třídění v závislosti na institucích i jednotlivých státech, které je vypracovaly. Jedním z důvodů rozdílů mezi formami jednotlivých států je i, jak uvádí Centrum pro výzkum neziskového sektoru (CVNS), potřeba *upravit strukturu ICNPO tak, aby respektovala specifika a zvyklosti českého neziskového sektoru*, tedy obecně přizpůsobit se národním specifikám OOS.

S prvními návrhy úprav v ČR CVNS přišlo již v únoru 2005, kdy představilo Českou klasifikaci neziskových organizací (ČKNO)². Nyní má CVNS ve spolupráci s ČSÚ jako jeden

² Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2006. *Vytvoření české klasifikace neziskových organizací (ČKNO)* [online]. Brno: CVNS. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.e-cvns.cz/soubory_diskuse/vytvoreni_CKNO.pdf>

z aktuálních projektů vytvoření Satelitního účtu neziskových institucí. Jeho revidovaná zkrácená verze za roky 2005 - 2009 se již 31. 1. 2012 objevila i na webových stránkách ČSÚ.³ *Satelitní účet vychází z mezinárodní metodiky, jež vznikla v rámci Mezinárodního srovnávacího výzkumu neziskových organizací University Johnse Hopkinse v USA. Lester Solomon a kolegové zjistili, že neexistují mezinárodně srovnatelné údaje o počtech OOS a dalších parametrech... iniciovali proto pod záštitou Organizace spojených národů vytvoření metodických pokynů pro zavedení tzv. satelitního účtu neziskových institucí v národních statistických výkazech* (Pospíšilová in Skovajsa, 2010, s. 116-117). Veškeré tyto aktivity dokladují rostoucí zájem o OOS, o hlubší průzkum a porozumění jejich činnostem, členění, zaměření aktivit, angažovanosti občanů i případně následné možnosti přenosu dobrých praxí mezi jednotlivými státy. Pro ilustraci typů činností OOS, ale i rozdílů mezi různými klasifikacemi uvádím srovnání klasifikací neziskových organizací podle činnosti (viz. Obrázek 1).

Mezinárodní klasifikace Neziskových organizací ICNPO	Systém klasifikace netržních činností OSM COPNI	Odvětvová klasifikace Nevýrobních ekonomických činností OKEČ-ČR
Kultura, sport a volný čas	Rekreační, kulturní služby	92. Rekreační, kulturní a sportovní činnost
Vzdělávání a výzkum	Vzdělávací služby, výzkum	80. Školství 73. Výzkum
Zdravotnictví	Služby zdravotnické	85.1 Zdravotnictví
Sociální služby	Sociální služby	Sociální služby 75. Kolektivní a individuální sociální služby a sociální politiky
Komunitní rozvoj a bytové hospodářství		
Občanskoprávní osvěta a politické organizace		
Filantropie		
Nadace mezinárodní	Církevní služby	
Náboženství a církev		
Odbory a profesní spolky	Organizace profesní, odborářské a občanská sdružení	Činnost společenských organizací (odborné, politické strany, církve a profesní spolky)
Nespecifikované činnosti	Ostatní služby, smíšené a nespecifikované	Ostatní osobní služby

Obrázek. 1 Klasifikace neziskových org. podle činností (Goulli in Rektorič, 2010, s. 42)

Organizovaná občanská společnost v ČR prošla nelehkým vývojem, protože především v době protektorátu Čechy a Morava (1938-1945) a následném vzniku komunistického státu (1945-1989) byly dobrovolné občanské aktivity potlačovány, neboť byly oběma totalitními režimy považovány za režimy nebezpečné. (Skovajsa, 2010, s. 55-57) Po roce 1989 tedy bylo potřeba vybudovat novou OOS, která je však specificky poznamenána historickým vývojem

³ Český statistický úřad. 2012. *Satelitní účet neziskových organizací* [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://apl.czso.cz/nufil/SUNI.pdf>>

společnosti a handicapována ztrátou času v obou výše zmíněných obdobích, kdy se nemohla svobodně rozvíjet. I nyní, téměř 23 let od Listopadové revoluce (1989) je třeba dořešit některé problémy jako např. vymezení pojmu veřejná prospěšnost, zvolení vhodné dotační politiky státu vůči OOS, dořešení problematiky právního statutu OOS⁴ a v ČR bude nepochybně důležitým obdobím i zavedení nového občanského zákoníku, který začne platit od 1. ledna 2014.

1.2 Rodina

Rodina bývá v literatuře nezdědka s nadsázkou nazývána základním stavebním kamenem společnosti, a proto je i důležité objasnit tento pojem, charakteristické vlastnosti i funkce rodiny. Rodiče, tedy cílová skupina této diplomové práce, jsou její nedílnou součástí, a právě její existence významně zasahuje do jejich života. Rodina pro ně může být bezpečným zázemím nebo závažným limitem, ale nejčastěji obojím najednou. Zároveň má rodina i své specifické postavení ve vztahu k občanské společnosti a přístup k ní se s postupem historie v různých zemích průběžně mění.

1.2.1 Základní charakteristika rodiny a její funkce

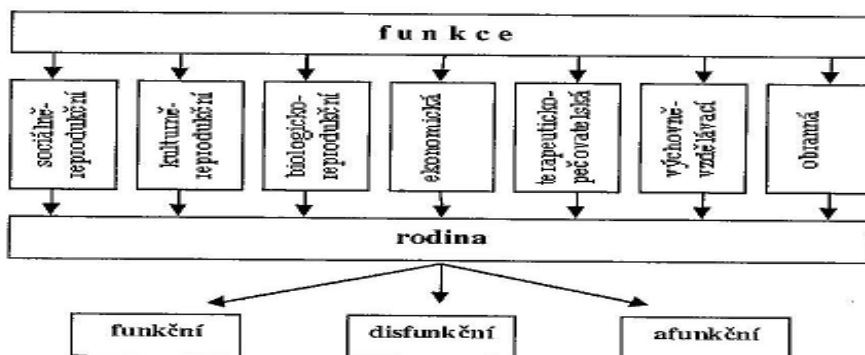
Rodina je obecně chápána jako nejpůvodnější, nejpřirozenější a nejdůležitější lidská skupina a instituce, jako ekonomická jednotka i jako základní stavební prvek sociálních struktur (Reichel, 2004, s. 193). Postupně se v sociálních službách ČR posiluje zásada, že každý občan, respektive jeho rodina je zodpovědný za svou životní úroveň. Rodina, jako nejpřirozenější sociální skupina, by měla být schopna poskytnout svým členům, alespoň základní sociální jistotu i bezpečí. To by si měli členové rodiny poskytovat navzájem bez ohledu na věk, tedy od dětství po stáří (Průša, 2007, s.24). Toto je však ideální stav, kterého nemusí každá rodina úplně nebo dokonce vůbec dosahovat a pak se stává, buď celá nebo jen někteří její členové, na kratší či delší dobu, subjektem vyžadujícím sociální pomoc zvenčí. Jako příklad mohu uvést některé dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, rodičovský příspěvek) nebo zvláštní sociální zařízení, která mohou rodině, resp. jejím členům pomoci (domovy pro matky s dětmi, domovy důchodců) atd. (Peková, 2008, s. 401, 404). Potůček nazývá rodinu přímo významným aktérem sociální politiky, neboť tradičně rodina přebírá starost o osoby vyžadující zvláštní péči: o děti, o staré, nemocné, invalidní. Hranice "dělbý práce" mezi rodinou a dalšími institucemi i uvnitř rodiny je ovšem historicky a sociálně velmi

⁴ Rada vlády pro neziskové organizace. 2012. *Dokumenty Rady vlády pro nestátní neziskové organizace* [online]. Praha: 2012. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/scrip ts/detail. php? pgi d =332>>

proměnlivá (Potůček, 1995, s. 55). Záleží to na tom, jaké postavení má rodina v konkrétní společnosti:

- A) *Konzervativní přístup* chápe rodinu jako "základní buňku sociálního života"; kterou by měl zjednodušeně řečeno stát podporovat.
- B) *Kolektivistický přístup* ji považuje za přežitek a jedinec by se měl od závislosti na ní postupně oprostit; její funkce by měl stát nahradit svými službami.
- C) *Liberální přístup* chápe rodinu jako místo pro uspokojování životních potřeb jejích členů a zároveň prostředek na seberealizaci individua; tento přístup je charakteristický poskytnutím volného prostoru pro svobodnou volbu jejích členů zvolit si nejvhodnější styl rodinného soužití.
- D) *Feministické pojetí* chápe tradiční patriarchální model rodiny jako místo, kde stále dochází k diskriminaci žen, která by měla být odstraněna.

Tyto přístupy pak významně ovlivňují rodinnou politiku konkrétního státu (Potůček, 1995, s. 101-102), které se bude blíže věnovat kapitola 1.4. Rodina má obecně řečeno řadu funkcí např. *sociálně-reprodukční*, které v menší či větší míře, i v závislosti na prostředí a dalších vnitřních i vnějších okolnostech, plní. (viz. Obrázek 2).



Obrázek 2 Funkce rodiny (převzato Reichel, 2005, s. 204)

S touto diplomovou prací úzce souvisí ekonomická funkce rodiny, tedy uspokojování základních potřeb členů rodiny, a to jak materiálních, tak i nemateriálních. Rodina je producentem, spotřebitelem i daňovým subjektem. (Reichel, 2004, s. 202-206) Aby rodina mohla plnit tuto funkci, potřebuje k tomu v první řadě finanční prostředky, které zajišťují především právě rodiče. Proto je podpora zaměstnanosti rodičů cílem řady státních opatření a je centrem zájmu i aktivit OOS.

Rodina, která plní své funkce ve vztahu ke svým členům i společnosti je tzv. *eufunkční*. Pakliže plní svou funkci jen ve vztahu ke svým členům, ale selhává ve vztahu ke společnosti, tzn., že své členy vychovává v rozporu s celospolečenskými normami a hodnotami, pak se nazývá rodinou *disfunkční*. Poslední variantou je rodina, která neplní svou funkci ani ve vztahu ke svým členům ani společnosti, a pak je tzv. *afunkční* (Reichel, 2004, s. 207) Funkčnost rodiny do určité míry závisí i na její podobě. Typologie rodiny je poměrně obsáhlá a navíc se struktura rodiny neustále mění. V posledních letech např. rapidně roste míra rozvodovosti. Zatímco v roce 1990 byla rozvodovost v ČR na úrovni 34,8%, tak v roce 2010 dosáhla 50% a v roce 2011 zaznamenala ČR mírný pokles na 46,2%⁵. Často se dnes hovoří o tzv. krizi rodiny i v souvislosti s existencí dvoukariérových manželství. Ženy se stávají stále více nezávislými a oproti původnímu modelu tradiční rodiny požadují více prostoru pro své uplatnění, a to ovlivňuje i *potřebu nových forem dělby práce v rodině (včetně problému využití služeb)*. *Dochází tak současně k redefinici tradiční mužské role, k jinému rozložení autority a moci* (Buriánek, 2001, s. 103) Jedinec má určitá očekávání, se kterými svou rodinu zakládá, ale ty se mohou i výrazně lišit od skutečné reality. Pakliže není dostatečně tolerantní k potřebám ostatních členů a neprojeví i určitou dávku přizpůsobivosti, rodina přestane uspokojovat potřeby svých členů. Někteří jedinci to pak častěji než dříve řeší založením jiné rodiny, avšak co je podstatné je, zda rodina dokáže, ať už v jakékoliv podobě, plnit výše zmíněné funkce.

1.2.2 Vymezení rodiny ve vztahu k občanské společnosti

Jak zde již bylo zmíněno, tak existuje řada konceptů definujících, co je to občanská společnost. Společné všem je, že se neprou o postavení rodiny, která do občanské společnosti podle nich nepatří. I zde se, však objevují výjimky např. v podobě rodinných nadací, které spravují rodinné jmění, sporné je i rozlišení občanských a rodinných struktur v některých společenstvích afrických zemích. Jak uvádí Skovajsa, tak *rodina může fungovat a často funguje jako zázemí, minimálně ekonomické, pro aktivity občanské společnosti. V podmínkách autoritativního nebo totalitního režimu může rodina dokonce některé funkce občanské společnosti přebírat* (Skovajsa, 2010, s. 69).

⁵ Český statistický úřad, 2012. Rozvodovost 2012. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>>

1.3 Cílová skupina klientů - rodiče dětí do 15 let

Jedněmi z nejdůležitějších členů rodiny jsou bezesporu rodiče. Rodičem se člověk stává dnem porodu/adopce či osvojením dítěte a zůstává jím prakticky až do konce svého života, i když se i z jeho dětí již stali dospělí jedinci. Než se však i jeho děti osamostatní a stanou se plnoprávními občany svého státu, má rodič řadu práv a povinností, které mu dokonce ukládá zákon a to navíc k občanským povinnostem a právům, které má rodič jako jedinec - občan. Následující kapitola proto bude věnována specifické roli rodičů, jejich postavení na trhu práce i jejich zvláštním potřebám.

1.3.1 Rodiče a jejich práva a povinnosti z pohledu legislativy ČR

Každý občan ČR má svá základní práva a povinnosti zakotveny v Ústavě ČR a k ní náležející Listině práv a svobod⁶, a dále je jeho život ovlivněn dalšími zákony a vyhláškami např. ukládající mu platit daň z příjmu, dodržovat pravidla silničního provozu, splnit povinnou školní docházku, plnit pracovní povinnosti, dodržovat bezpečnost práce apod. Už to samo o sobě znamená poměrně velký a mnohdy náročný závazek s ohledem na to, že zákony a vyhlášky jsou často novelizovány a např. od 1. ledna 2014 nás čeká úplně nový Občanský zákoník, který jak pravil tehdejší ministr spravedlnosti Pospíšil, je *druhým nejvýznamnějším zákonem po Ústavě ČR a zcela ovlivní každodenní život občanů*.⁷ Občan, který je navíc rodičem, má mimo základní občanské povinnosti i tzv. rodičovskou zodpovědnost, která je dle Zákona o rodině č. 94/1963 Sb. novelizovaného naposledy zákonem č. 84/2012, §31 (1)... *souhrn práv a povinností: a) při péči o nezletilé dítě, zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, b) při zastupování nezletilého dítěte, c) při správě jeho jmění*. Zajímavý je §34 (1) který praví, že *Rodičovská zodpovědnost náleží oběma rodičům* a dále paragrafy, které se speciálně zabývají vyživovací povinností vůči dětem §85 (1) *Vyživovací povinnost rodičů k dětem trvá do té doby, pokud děti nejsou samy schopny se živit*. §85 (2) *Oba rodiče přispívají na výživu svých dětí podle svých schopností, možností a majetkových poměrů. Dítě má právo podílet se na životní úrovni svých rodičů*.⁸ Tedy oba rodiče, matka i otec, mají dle zákona stejné povinnosti a práva, pokud je toho nezbavil soud. Aby rodič mohl všechny své povinnosti splnit, potřebuje k tomu patřičné podmínky např.

⁶ Ústava České republiky [online]. Praha: 2012. [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < [http:// www.psp.cz/docs/laws/constitution.html](http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html)>

⁷ Nový občanský zákoník [online]. Praha [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.novyobcanskyzakonik.cz/zakon/obcansky-zakonik-podepsan-je-platny-s-ucinnosti-od-roku-2014-10750.html>>

⁸ Zákon o rodině [online] [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/094-1963-Sb-zakon-o-rodine.html>>

zajištěné bydlení, finanční prostředky apod. a i Listina základních práv a svobod v článku 32 praví, že: (1) *Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona...* (4) *Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči...* (5) *Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu*⁹. Dalšími zákony, které výslovně jmenují rodiče, jsou např. Antidiskriminační zákon a Zákoník práce (více 1.3.2). V právním systému ČR má tedy rodičovství a rodina důležité postavení, které je hodné ochrany a zabývá se jím i rodinná politika státu (více 1.4). Otázka zní, zda je tomu tak i v praxi a zda i v praktickém životě je postavení matky a otce považováno za rovnoprávné, tedy je-li k nim přistupováno stejně.

1.3.2 Na trhu práce: otcové a matky nebo otcové versus matky?

Placená práce má pro člověka několik významů. Především je prostředkem pro získávání finančních prostředků. Buriánek přímo uvádí, že práce *v moderní společnosti zprostředkovává směnu instituce na trhu: práce proto směřuje (ve formě zaměstnání) k zajištění peněz jakožto univerzálního prostředku umožňujícího obstarání většiny spotřebních statků* (Buriánek, 2001, s. 88). Kromě tohoto významu má dle Giddense i silný psychologický vliv na stav jedince a jeho každodenní cyklus činností a to díky následujícím faktorům (Giddens, 2005, s. 308):

- a) *peníze* - zdroj obživy; přináší pocit jistoty k řešení každodenních problémů
- b) *míra aktivity* - šance osvojit si a používat určité znalosti a schopnosti
- c) *změna* - umožňuje člověku poznat jiné prostředí než je domácnost
- d) *strukturovaný čas* - práce často určuje rytmus a strukturu dne
- e) *sociální kontakty* - možnost najít si nové přátele např. mezi kolegy
- f) *osobní identita* - pocit sociální identity

Ztráta zaměstnání naopak tedy přináší obavy ze zajištění rodiny, nepoužívané znalosti a schopnosti se ztrácejí, lidé trpí ztrátou rytmu dne a nudou, zmenšuje se okruh přátel a známých a obzvláště u mužů dochází častěji ke ztrátě sebeúcty, protože se stydí, že nejsou schopni finančně zajistit domácnost (Giddens, 2005, s. 308). Ale není to problém jen pro jedince samotného a jeho rodinu. Nezaměstnanost je i vážný sociální problém, který má *jak funkční (pohotová rezerva pracovních sil), tak i disfunkční stránku - vysoká nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet v oblasti sociálních dávek a podpor, vede k devastaci potenciálu ztrátou kvalifikace a motivace* (Buriánek, 2001, s. 93).

⁹ Listina základních práv a svobod [online] [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

V předmoderní společnosti (a dnešním rozvojovém světě) nebyly domácnost a pracoviště odděleny, protože se pracovalo buď přímo v domácnosti, nebo blízko ní. Zapojila se mnohdy celá rodina, otec-řemeslník dělal své řemeslo, matka spravovala účty, děti pomáhaly a byly tak i pod dozorem. Ještě na počátku 19. století bylo v evropských zemích běžné, že práci získávaly celé rodiny najednou, např. otec v továrně, matka a děti jako služebnictvo v domácnosti majitele nebo pomocná síla v zemědělství. Rozvoj moderního průmyslu a mechanizace přinesly i změnu vzdálenosti domácností a pracoviště a ženy byly spíše *spojovány s ideálem "domácího krbu"*. Pracovaly zpravidla jen mladé, neprovdané ženy, jejichž plat dokonce zaměstnavatelé často posílali jejich rodičům. Změnu situace přinesla až 1. světová válka, kdy ženy vykonávaly, do té doby výlučně mužské práce, než se vrátili muži. Muži převzali většinu své práce zpět, ale došlo k narušení dosavadního vzorce ve společnosti a počet zaměstnaných žen začal stoupat (Giddens, 2005, s. 319-320).

K práci se žen se postupně vyhranily tři postoje (Možný, 2008, s.178-180):

1) *Konzervativní* - vdané ženy by neměly pracovat a matky pak obzvláště ne.

2) *Neokonzervativní* - samozřejmě je práce jen u bezdětných žen; po narození dětí svou práci opouští a vrací až, když je děti už tolik nepotřebují, pokud se ale rovnou nezačnou starat o vnoučata (fundamentalistický proud); tento model byl také nazván třífázový a rozpracován v knize *Dvojitá role ženy, domov a práce* od autorů Alva Myrdala a Violy Kleinové (1968) - podporuje právo na práci i péči o rodinu.

3) *Egalitární* - kritizuje třífázový model, protože ve druhé fázi - péče o děti, pokud je příliš dlouhá, dochází k devalvaci ženské kvalifikace a ztrátě kontaktu s vývojem oboru, ve kterém žena dříve pracovala; žena je pak de facto odsouzena k méně kvalifikované práci v oboru, pokud vůbec; i pokud si kontakt s oborem udrží, tak doba věnovaná prioritně péči o děti ji zbrzdí v komparaci s kolegy, kteří tento handicap nemají; *tento handicap je neslučitelný s nárokem na rovnost šancí...každý má právo očekávat od společnosti ochranu před handicapem, jenž mu nezaslouženě nedává stejné šance jako ostatním...* (Možný, 2008, s 179).

Názor, že pro ženu je práce až na druhém místě za péči o děti, přetrvával ještě velmi dlouho, což prokázal např. i průzkum mezi vedoucími pracovníky ve Velké Británii v 90. letech 20. století. Ti dokonce považovali své dotazy ohledně dětí při přijímacích pohovorech žen *za projev své péče o zaměstnance* (Giddens, 2005, s. 322) Zákon o rovné příležitosti,

kteřý měl zaručit i stejnou práci za mzdu, byl mimochodem ve Velké Británii schválen už v roce 1970, ale nebyl dost detailní, takže zaměstnavatelé situaci někdy řešili vytvořením dvou "různých pracovních míst", pro ženy a pro muže, a s rozdílnými platy. Evropské společenství reagovalo 1975 zavedením Zákona o rovném odměňování s tzv. principem rovnosti odměňování. *Podle něho náleží pracovníkům stejný plat nejen za "totožnou práci", ale i za "práci, které je připisována stejná hodnota"* (Giddens, 2005, s. 323). Následovala řada dalších opatření a implementace i do zákona ČR, a to především v Zákoníku práce, kde se praví: §16 (1) *Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání...* §16 (2) *V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.*¹⁰ Detailní specifikace toho, co je a co není považováno za diskriminaci, dále upravuje Antidiskriminační zákon 198/2009 Sb., na který Zákoník práce přímo odkazuje. Např. v § 2 antidiskriminační zákon uvádí: *Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace*¹¹. Jsou však stanoveny situace, které nejsou za diskriminaci považovány, a zde jde právě např. o ochranu zdraví a potřeb rodičů/osob pečujících o děti např. kojící matky mají nárok na přestávku na kojení, která se započítává do pracovní doby, takže v té době nepřicházejí o mzdu nebo plat.¹²

Zákony jsou věc jedna a jejich aplikace v běžném životě mnohdy druhá. Nejde jen o problematiku rovného zacházení přímo na pracovištích. Jak uvádí Potůček, tak stále existuje problém s *"neplacenou prací v rodině"*, která podle odhadů tvoří až 40% hrubého domácího produktu ve vyspělých zemích a je stále převážně vykonávána ženami. Nejen, že není placena, ani společensky doceněna, je také znevýhodněná oproti práci placené a zpochybňuje i *formálně rovnost mužů a žen před zákonem*, protože se na ní ani neváží stejné sociální dávky jako na práci placenou (Potůček, 1995, s. 107). Pro úplnost je třeba dodat, že plně profesionální uplatnění obou rodičů při péči o děti se zdá zcela nemožné, aniž by péče o děti nebyla krácena, a je tedy řešením, aby se jeden z rodičů, alespoň částečně "obětoval". Často to

¹⁰ Zákoník práce [online] [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/262-2006-Sb-zakon-zakonik-prace.html>>

¹¹ Antidiskriminační zákon [online]. Praha [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: < http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009>

¹² Zákoník práce [online] [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/262-2006-Sb-zakon-zakonik-prace.html>>

bývá právě žena a jako řešení problému se zdá využití *zkrácení, případně flexibilní pracovní doby rodičům nezaopatřených dětí* (Možný in Potůček, 1995, s. 107).

Samotné zavedení alternativ v pracovní době, snad kromě práce z domova, není samospasitelným řešením, pokud nemají rodiče, alespoň na část pracovní doby, zajištěno i finančně dostupné hlídání pro děti. Po roce 1989, však došlo v ČR k rapidnímu rušení zařízení pro předškolní děti, především jeslí a následně i mateřských školek, a to z důvodu, že je to lepší pro zdraví dětí.¹³ Zároveň vzrostl tlak na ženy, aby zůstávaly s dětmi déle doma a věnovaly se tzv. "aktivnímu mateřství" (vlastní překlad z angl. publikace Hašková, Uhde, 2009, s. 116). Maximální délka rodičovské dovolené se tak prodloužila po roce 1995 až na 4 roky, přičemž 3 roky by měl mít rodič garantováno původní pracovní místo. To je ve srovnání s EU nadstandardně dlouhá doba (Bartáková, 2009, s. 26). Nedostatek vhodných zařízení pro předškolní děti a možnost dlouhé rodičovské dovolené vede k tomu, že zaměstnavatelé už mnohdy a priori předpokládají, že žena po založení rodiny pracoviště opustí na tu nejdelší dobu, a proto pro ně není jako pracovní síla, tak zajímavá jako muž. To jen posiluje fakt, že muži jsou v ČR stále považováni převážně "za živitele rodiny", jak prokázal projekt nazvaný *Konstrukce živelství po roce 1989. Někteří muži zabezpečení rodiny po materiální stránce chápou jako svůj prioritní úkol.* (Maříková, 2011). Toto "výlučné mužské živelství" podporuje ten model rodiny, který je charakteristický oddělením rolí obou rodičů a jejich povinností v rodině. Naproti tomu je "model spoluzivelství", kde muži vidí sami sebe jako spolupečovatele. Ačkoliv mají muži možnost rozhodnout se sami, jaký model rodiny a své participace na péči o děti zvolí, jejich volba je mnohdy ovlivněna tlaky z okolí, včetně nastavení rodinné politiky státu, trhu práce i *očekávání většinové společnosti* (Maříková, 2011).

Již výše bylo zmíněno, že i někteří otcové v ČR preferují model spoluzivelství - spolupěče o děti v rodině, i když jsou zatím v menšině. Až do roku 1990 existoval jen mateřský příspěvek a byl určen výhradně pro ženy a jedinou výjimkou byla od roku 1985 po novele zákona č. 110/1984 Sb. možnost, že osamělý otec přebíral povinnosti i příspěvek za matku, která dlouhodobě nemohla o dítě pečovat (Maříková in Křížková, 2008, s. 72). V roce 1990 se změnil název příspěvku na rodičovský a dále již nerozpoznává rozdíl mezi matkou a

¹³ Např. v roce 1990 chodilo 23% dětí do 3 let do více než 1000 jeslí (celkem 39 829 dětí), v roce 2007 bylo v provozu už jen 46 jeslí, přihlášených dětí do 3 let bylo 0,5 % (celkem 1445 dětí). Podobná situace je i u mateřských školek, kterých od roku 1989 o třetinu ubylo na 4834 a počet míst pro děti se snížil o 100 000, proto bylo v roce 10 000 dětí odmítnuto (Smejkalová, 2008).

otcem, ale hovoří prostě o rodiči *osobně, celodenně a řádně pečujícím, alespoň o jedno dítě ve věku do 3 let*. Bohužel je takto rozpoznán jen ve sféře soukromé, protože pokud muž rodičovský příspěvek využije, tak přijde o místo v práci (Maříková in Křížková, 2008, s. 73) V ČR v roce 2008 pečovalo celodenně o malé děti přes 3000 mužů, a z toho 30% vysokoškolsky vzdělaných otců, přičemž tři čtvrtiny proto, že matka vydělávala v zaměstnání více peněz a pouze jedna třetina, protože prostě chtěli trávit více času s dětmi. Zajímavé je, že 63% žen podle průzkumu socioložky Nešporové *nesouhlasilo s tím, aby otcové chodili na rodičovskou dovolenou* (Smejkalová, 2008). V souvislosti s měnicími se postoji mužů k péči o děti se začaly objevovat návrhy na zavedení tzv. rodičovských kont pro druhého rodiče, a to po vzoru skandinávských zemí, které mají s tímto modelem dlouhodobou zkušenost. např. v Norsku byl tento systém zaveden 1993 a zájem otců vzrostl na 80% z původních 4,1% před zavedením rodičovského konta. Dnes mají v Norsku rodiče *nárok na 52 týdnů rodičovské dovolené při 80% platu nebo 42 týdnů při 100% platu, při dodržení podmínky, že jeden měsíc je výhradně určen pro druhého rodiče* (Maříková in Křížková, 2008, s. 82). Dne 26. 11. 2004 zveřejnil ČSÚ data z průzkumu veřejného mínění o podpoře využívání rodičovské dovolené muži. Více než 50% respondentů souhlasilo se zavedením otcovské dovolené v rozsahu 1 - 2 týdnů. Pro více než 2 týdny by to už bylo jen 30% respondentů. Zcela proti bylo 16,2 % a 29,7% nevědělo, jak se rozhodnout. Přestože se podle průzkumu zlepšuje postoj k otcům na rodičovské dovolené, tak otcové skutečně využívající rodičovskou dovolenou jsou stále ještě spíše výjimkou.¹⁴

Pro ilustraci přístupu otců k trendu "aktivního otcovství" i v jiných zemích než je již jmenované Norsko a ČR, lze uvést příklad z Velké Británie. 13. 7. 2008 zveřejnil The Sunday Times zajímavý rozhovor se zaměstnancem Citigroup, panem Grahamem O'Sullivanem, který popisoval vývoj svých myšlenek týkajících se nadcházejícího otcovství. Nebylo pro něj až tak důležité strávit s dítětem dva týdny na rodičovské dovolené, které mu nabízí stát, ale být jako otec aktivní po celé jeho dětství. Citigroup naštěstí používá nástroje, které rodičům umožní více sladit práci a rodinu, a to jak v případě matek tak i otců např. workshopy pro nové či nastávající otce. Odpovědní pracovníci si totiž uvědomili, že i postoj k otcovství se změnil. Zatímco v roce 1950 bylo ochotných být u porodu jen 5% otců, v roce 1997 to bylo 97%. V polovině 70tých let, strávil otec s dětmi průměrně jen 15 minut, v 90tých letech to již

¹⁴ Český statistický úřad. 2004. *Zostřeno na muže a ženy*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/o/1413-04-2004-pruzkum_verejneho_mineni_o_podpore_vyuzivani_rodicovske_dovolene_muzi>

bylo 2 a půl hodiny denně. Zároveň si také uvědomili, že zapojení otců, uleví v konečném důsledku i matkám, protože se budou moci o péči o děti více podělit. Firma tak nebude ztrácet talentované zaměstnance (muže i ženy), pro které se tak stává díky pro-rodině orientovaným benefitům více atraktivní (vlastní překlad článku od Mary Braid, The Sunday Times, 2008, s. 6).

1.3.3 Family Friendly Employer

V závěru předchozí kapitoly 1.3.2 bylo již částečně dotčeno téma zaměstnavatelů a jejich přístupu k zaměstnávání rodičů. Zmíněná Citigroup doslova jmenovala "talentované zaměstnance", které si chce udržet. Zaměstnanec, ale nemusí být výjimečný, aby měl pro zaměstnavatele nezanedbatelnou hodnotu. V roce 1980 použil Schulze termín "lidský kapitál", a tento pojem se ihned stal středem pozornosti mnoha odborníků, kteří se pokusili o jeho nepřesnější definici. Např. Bontis a kol uvádí, že *Lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což - je-li řádně motivováno - zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace* (Bontis a kol in Armstrong, 2002, s. 72). Zajímavá je i definice Davenporta, který uvádí, že lidský kapitál vlastní zaměstnanci a nikoliv jejich zaměstnavatelé, takže zaměstnanci mohou sami volit, kdy svůj kapitál využítí. *Práce je dvoustrannou výměnou hodnot a nikoliv jednostranným využíváním jeho bohatství jeho vlastníkem* (Davenport in Armstrong, 2002, s. 72). Podle Ehrenberga a Smithe si zaměstnavatelé tento kapitál mohou "pronajmout" (Ehrenberg a Smith in Armstrong, 2002, s. 72). Zaměstnavatelé investují do vzdělávání na rozvoje lidí ve své organizaci je tedy v jejich zájmu, aby se jim tato investice vrátila. Pokud si takové zaměstnance neudrží a ztratí je, tak s nimi ztratí i doposud vydanou investici. Proto se v posledních desetiletích rozvíjí koncept "Péče o pracovníky". Tento koncept má své zastánce, ale i odpůrce, kteří jej považují za populistický, protože podle nich by měl sociální služby poskytovat jen stát (Armstrong, 2006, s. 743). Nicméně, lidé v organizaci, jsou lidské bytosti, které mají i své osobní problémy. Některé z nich vznikají v souvislosti s prací (např. nejistota, zda nebudou propuštěni/budou se moci vrátit, nespokojenost s výší platu, špatné vztahy na pracovišti) nebo jsou to osobní problémy, které sice vznikají mimo práci, ale souvisí s ní (např. potřeba volna v době nemoci dítěte či jiného člena rodiny, hlídání v době školních prázdnin). Stres, obzvláště je-li intenzivní nebo

dlouhodobý, negativně ovlivňuje koncentraci zaměstnance na práci i jeho celkovou výkonnost. A to je i ekonomický argument ve prospěch konceptu péče o pracovníky (Armstrong, 2006, s. 744). Dalším argumentem je i to, že organizace, které o své zaměstnance dobře pečují, mají obecně na trhu práce lepší pověst a vyšší loajalitu zaměstnanců, do jejichž rozvoje investují. Jak uvádí Koubek, tak *péče o pracovníky, je vedle odměňování tou oblastí personální práce, která je nejčastěji pracovníky či potenciálními pracovníky používána k porovnávání organizace s organizacemi jinými* (Koubek, 2004, s. 322) Definice, co péče o pracovníky obnáší je řada, ale obecně se rozeznává:

- 1) *Povinná péče o pracovníky* - je daná zákonem, předpisy a kolektivními smlouvami vyšší, nadpodnikové úrovně.
- 2) *Smluvní péče o pracovníky* - daná kolektivními smlouvami v dané organizaci.
- 3) *Dobrovolná péče o pracovníky* - vyjádření personální politiky zaměstnavatele, kterého zajímá spokojenost zaměstnanců (Koubek, 2004, s. 321).

Jiná definice rozlišuje v péči o pracovníky dvě kategorie (Armstrong, 2006, s. 744):

- A) *Péči individuální* - vyžaduje osobní služby související s nemocí, úmrtím blízké osoby, rodinnými problémy, problémy v zaměstnání a problémy starších nebo penzionovaných pracovníků.
- B) *Péči skupinovou* - je orientovaná na sportovní a společenské aktivity, kluby pro penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizacím.

Pro rodiče dětí nebo osoby pečující o jiného člena rodiny je velmi důležité najít vhodné vyvážení pracovní doby a doby využitelné pro rodinu. V tomto směru se objevují různé formy flexibilní neboli pružné pracovní doby, a to jak její délky (*chronometrická flexibilita* - např. částečný pracovní úvazek, smlouva na počet odpracovaných hodin apod.) nebo umístění (*chronologická flexibilita* - např. distanční práce z domova, sdílení pracovního místa). (Koubek, 2004, s. 326 -327). Pro zajímavost je přehled flexibilních forem pracovních úvazků převzatý z portálu Jobs.cz uveden v Příloze 3. Mezi další služby, které jsou oceňovány zejména rodiči, patří pomoc se zajištěním hlídání pro děti (jesle, mateřské školky, hlídací koutky), v zahraničí je běžnější, že zaměstnavatel přispívá na soukromou péči o děti a *stále používanější programy udržování kontaktů s ženami na mateřské dovolené a během období, kdy se věnují péči o děti* apod. (Koubek, 2004, s. 335-336).

V souvislosti s tímto konceptem se začal objevovat pojem Family Friendly Employer (volně přeloženo - k rodině přátelský zaměstnavatel, dále FFE). Otázka zní, jak spolehlivě

poznat FFE? Např. BBC UK zveřejnilo následující seznam, podle kterého se dá FFE poznat (volně přeloženo z článku Family - friendly workplaces; bez autora):

1. částečný úvazek - flexibilní pracovní doba
2. práce z domova (doporučeno zjistit, kolik zaměstnanců to využívá)
3. hlídání dětí v místě práce či jiná forma i finanční účasti na hlídání
4. klub pracujících rodičů (nebo je třeba položit otázku: Jaký by byl názor zaměstnavatele, na situaci kdyby u nich chtěl některý zaměstnanec takový klub založit ?)
5. rovnocenné pracovní možnosti pro muže a ženy
6. možnost přerušování kariery

Majella Wilkins, zakladatelka online skupiny Return2WorkMums, doporučuje hledat ve Velké Británii FFE i podle následujících aktivit:

- 1) Organizace, pyšníci se tím, že jsou FFE někdy sponzorují místní rodinné aktivity.
- 2) Nabízejí podpůrné programy pro zaměstnance na mateřské a vracející se z ní.
- 3) Sponzorují některé ženské zaměstnanecké iniciativy, které byly dříve dominantou mužů, např. věda, inženýrství a technologie.
- 4) Jiné firmy, s menším rozpočtem na publicitu, používají náboráře nových zaměstnanců, kteří dopředu na FFE upozorňují.
- 5) Malé společnosti nabízejí, alespoň flexibilní pracovní dobu - třeba si ověřit.
- 6) Organizace ve veřejném sektoru mají často jasně stanovená pravidla a podmínky pro FFE přístup, ale opět je třeba se ujistit, že to tak je.
- 7) Skutečně FFE jsou na to pyšní.
- 8) Na tyto praktiky je možné se zeptat i při úvodním pohovoru.
- 9) Seznam FFE ve Velké Británii, které za to dostaly ocenění apod. (vlastní překlad, Wilkins, 2010)

Wayne Parker z portálu the About.com, patřícímu k The New York Times, doporučuje i aktivním otcům v USA, aby hledali FFE s programy právě pro pracující tatínky. Jsou jimi např. speciální Cafeteria plány, umožňující daňová zvýhodnění při výdajích na zdravotní péči a péči o dítě zaměstnance, dále krytí zdravotních výdajů pro členy rodiny, finanční podpora výdajů na děti, otcovskou dovolenou, možnost přivést si dceru nebo syna do práce a představit mu svou profesi (existuje národní hnutí Take Your Son or Daughter To Work Day)

apod. a za to nejdůležitější považuje flexibilní pracovní dobu (vlastní překlad, Parker, online zdroj bez data).

Zdá se, že alespoň v některých zahraničních zemích (zde zmíněna Velká Británie a USA) je koncept FFE dobře propracován a funkční. Nicméně i tam se potýkají s problémy. Jedním z nich je, že firmy hledající zaměstnance jsou si vědomé množství talentovaných zaměstnanců-rodíčů, kteří hledají zaměstnání a i toho, že pověst FFE je pro ně nezbytná. Ve skutečnosti je, ale někdy od nabídek daleko ke skutkům. Tím se zabýval i článek ze CNN Money ze dne 13. 5. 2011. Poradkyně Annie Fisher tady radí, jak se zachovat, pokud zaměstnanec zjistí, že FFE zaměstnavatel se ve skutečnosti tak nechová. Připouští možnost, že pro některé organizace je to jen zástěrka, jak přilákat dobré zaměstnance. V USA podle jejích statistických zdrojů pracuje 71% žen s dětmi do 18 let, z toho 64% s dětmi do 6 let a z toho 57% dokonce s dětmi mladšími 1 roku, proto není divu, že se i organizace tolik při náboru snaží.

Families and Work Institute (*volně přeloženo: Institut pro rodinu a práci*) provedl v roce 2012 rozsáhlou studii mezi zaměstnavateli v U.S.A. (*angl. název National Study of Employers; dále NSE*) která navazovala na předchozí fáze z let 2005 a 2008. Účelem studie bylo zjistit, jak zaměstnavatelé v tomto 7 letém období přistupují k měnícím se potřebám svých zaměstnanců, včetně potřeby sladění rodinného a pracovního života. Zajímalo je především vývoj toho, jak zaměstnavatelé celkově chápou veškeré zaměstnanecké benefity včetně FFE opatření. Tedy, zda jsou pro ně spíše překážkou nebo zda vidí, že mají i pro ně nějaký pozitivní efekt. Až 37% zaměstnavatelů uvedlo, že taková opatření jim obecně pomáhají udržet si zaměstnance, 12% kladně hodnotilo, že jim pověst FFE pomohla získat nové zaměstnance i udržet si ty vysoce kvalifikované a mezi dalšími pozitivními vlivy pak jmenovali např. lepší pracovní prostředí, vyšší morálku a lepší produktivitu práce. Naopak za hlavní překážku v implementaci zmíněných opatření jmenovalo 25% zaměstnavatelů vysoké náklady, 12% uvedlo, že je z provozních důvodů prostě zavést nemohou a 10% se obávalo, že by došlo k poklesu produktivity práce. Na druhou stranu 5% zaměstnavatelů nevidělo překážky žádné. Zajímavým výsledkem NSE bylo zjištění, že zatímco investice zaměstnavatelů do např. zdravotních a penzijních pojištění zaměstnanců v letech 2005 – 2012 klesaly, naopak jejich podpora vyšší flexibility zaměstnanců v podobě např. flexibilní pracovní doby a pracovního volna, aby se zaměstnanci mohli zúčastnit důležitých rodinných událostí, stoupala. Mezi nejlépe hodnocené zaměstnavatele s nejvyšší podporou zaměstnanců patří dle NSE neziskové organizace. (vlastní překlad, Families and Work Institute, 2012).

I v ČR se objevil koncept FFE, ale zatím spíše u nadnárodních společností, o čemž svědčí vítězové soutěže, kterou od roku 2004 vyhlašuje, pod názvem Firma roku - rovné příležitosti, Gender Studies. Zde se vítězi stali např. DM Drogerie Markt nebo Česká spořitelna - člen nadnárodní skupiny Erste group (Rovné příležitosti, online 2012). I zde již dříve z Velké Británie zmíněná Citigroup rovněž v ČR aplikuje stejný FFE přístup. Z jejich nabídky pro rodiče mohou jmenovat např. program na udržení kontaktu se zaměstnanci a pomoc s jejich návratem do pracovního procesu, poskytování benefitů, pořádání pravidelných setkání s maminkami a dětmi v dětském koutku Citibank, jejich zapojování do projektů a příležitostné spolupráce, poskytování flexibilní pracovní doby i finančních příspěvků na hlídání dětí. Svě aktivity Citibank zdůvodňuje tím, že jsou *mladou společností s průměrným věkem zaměstnanců kolem 30 let, kde pracuje 50% žen, takže i je zasáhl babyboom posledních let, kdy 15% zaměstnanců odešlo na mateřskou/rodičovskou dovolenou*. Proto také v roce 2006 zahájili program "Kontakt se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené", kam výše zmíněná opatření patří (Citibank, online 2012).

Pro ilustraci počtu zaměstnaných na částečný úvazek v EU můžeme uvést v Tab. 1 statistické údaje zveřejněné ČSÚ v Mezinárodním srovnání, které se týkalo právě podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2010:

země	bez vzdělání, základní, nižší sekundární		vyšší sekundární a postsekundární		terciární vzdělání	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
ČR	11,8	5,8	8,6	1,8	10,1	3,2
Dánsko	53,8	26,5	38,3	11,0	28,1	7,8
Finsko	33,1	15,7	21,4	8,8	13,0	5,8
Francie	38,7	8,2	30,7	6,0	23,6	5,7
Německo	50,6	14,5	47,8	8,5	35,2	6,4
Norsko	56,6	22,5	48,4	12,4	29,2	11,0
Rakousko	44,0	10,3	45,6	7,0	34,3	8,6
VB	52,1	12,4	46,4	11,9	33,8	9,2
Švédsko	53,2	18,8	42,4	10,4	31,2	11,5

Tab. 1: Vybrané statistické údaje o podílu částečných úvazků (původní zdroj Eurostat, 21.9.2011), převzato a upraveno z ČSÚ¹⁵

¹⁵ Český statistický úřad *Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2010*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 6. 7. 2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229332/\\$FILE/1413114428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229332/$FILE/1413114428.pdf)>

Právě babyboom posledních let značně ovlivnil situaci na trhu práce. Centrum andragogiky iniciovalo v roce 2008 diskusní fórum nazvané: *Co firmy čekají od státu aneb babyboom strašákem prosperity?* pod záštitou eurokomisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimíra Špidly a poslankyň Anny Čurdové a Miroslavy Němcové za Poslaneckou sněmovnu. Z řady českých i zahraničních příspěvků vyplynula řada užitečných poznatků a doporučení pro ČR např.:

1. Čím delší je zákonem umožněná mateřská a rodičovská dovolená, tím těžší je návrat žen do práce a pro firmy je i dražší udržovat jejich kvalifikaci.
2. Některé ženy by se rády vrátily dříve, ale není dostatečná kapacita pro hlídání předškolních dětí a brzy ani školních dětí, protože roste počet obyvatel, kteří se stěhují do satelitních oblastí velkých měst a tam je i málo základních škol.
3. V komparaci s EU je délka rodičovské dovolené nadstandardní a v konečném důsledku poškozují postavení rodičů s malými dětmi na trhu práce.
4. Zástupci firem se dovolávali povinnosti státu lépe zvládnout situaci s různými typy zařízení pro děti, s jehož nedostatečnou kapacitou se dalo počítat.
5. Diskutovanou otázkou byla i možnost "*práce z domova*", které se většina zaměstnavatelů zatím bojí, a to i proto, že zatím není dle odborníků dostatečně právně ošetřena (např. otázka pracovních úrazů při výkonu práce doma apod.).
6. Výsledkem diskuse bylo také konstatování, že problémy se sladováním rodiny a práce jsou v ČR stále ještě spíše výhradně na bedrech žen.
7. Zájemem všech by měli být spokojení rodiče, kteří mají spokojené děti a naopak.
8. Vhodné pobídky k *family friendly programům* by se měly objevit i u firem, kde pracují nízko kvalifikovaní či nekvalifikovaní pracovníci.
9. Závěrem bylo také řečeno, že úspěšné řešení musí nalézt všichni zúčastnění aktéři společně, protože "*Rodina je základ státu*" (Centrum andragogiky, 2008)

1.3.4 Specifické potřeby při práci s cílovou skupinou

Vzhledem k tomu, že se v diplomové práci zabývám OOS podporujícími zaměstnanost rodičů, je třeba zmínit se i o určitých specifikách a problémech práce s touto cílovou skupinou. Podpora může mít různé formy a jejich zmapování bude mimo jiné i součástí empirického výzkumu v této diplomové práci. Existují, však obecné předpoklady práce s dospělými-rodiči, které jsou nezbytné pro úspěšnost snad jakékoliv činnosti. Jedná se o

vyladění určitých vnějších a vnitřních podmínek, aby se dospělý- rodič mohl i chtěl úspěšně zapojit. Vyjdeme-li z předchozích poznatků, že pro návrat na trh práce potřebují rodiče také dostatek informací o tom, jaká mají práva, možnosti i povinnosti, tak jednou z forem přímé podpory této cílové skupiny je právě jejich osvěta/vzdělání.

V předchozích kapitolách již bylo několikrát řečeno, že rodiče jsou lidé, kteří mají velkou zodpovědnost za péči o své děti a z toho vyplývá řada povinností, ale i a limitů. Mluvím-li o cílové skupině rodičů s dětmi do 15 let, tak jedním z největších notoricky známých problémů je, kdo se o jejich děti postará v době nepřítomnosti rodičů (zaměstnání, vzdělávání apod.). Je to jedna z nejdůležitějších vnějších podmínek, která ovlivňuje jejich účast na jakékoliv prezenční formě osvěty/vzdělávání. Nyní je třeba objasnit, proč jsou v této diplomové práci do cílové skupiny rodičů zahrnuti jen ti, kteří mají děti do 15 let. Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly 1.3, tak rodičem zůstane člověk, i když jeho dítě dospěje, ale dosažení věku 15 let je obecně považováno za první podstatný milník v životě dětí i jejich samostatnosti např. proto, že se dle zákona č. 40/2009 Sb. Hlavy II. § 25 stávají trestně zodpovědnými¹⁶. Také jim dnem dosažení věku 15 let vzniká jejich zákonná povinnost mít občanský průkaz¹⁷. I Zákoník práce dle novelizovaného zákona č. 262/2006 Sb. § 240 (2) upravuje pracovní podmínky zaměstnaných rodičů dětí do maximálního věku 15 let¹⁸. Jednoduše řečeno, rodiče s dětmi mladšími 15 let potřebují, aby byl tento fakt zohledněn i každým, kdo se s nimi rozhodne pracovat. Ne každý rodič z této skupiny si je schopen zajistit hlídání sám a problematiku nedostatku zařízení speciálně pro předškolní děti jsem již zmínila (např. s. 18, 22). Tuto potřebu uvádím záměrně na prvním místě, protože se domnívám, že zodpovědný rodič, který nemá zajištěno hlídání pro děti, se z praktických důvodů dobrovolně nezúčastní žádné i sebelépe připravené aktivity (např. s. 22).

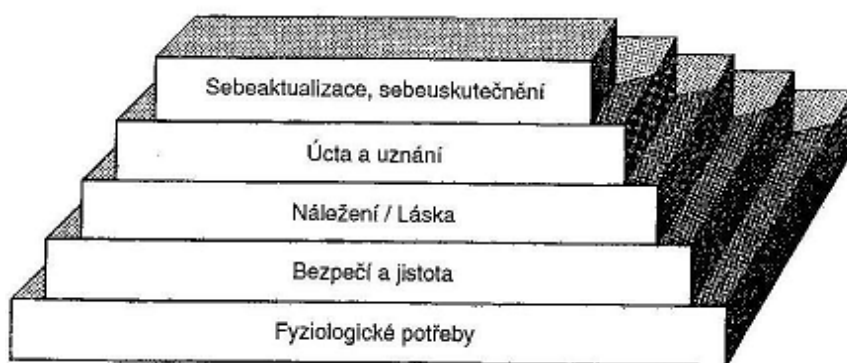
Rodič je sám o sobě dospělým jedincem, který má i své vlastní vnitřní potřeby. To co je pro jednoho člověka silně motivujícím faktorem, nemusí být motivující pro jiného. Rodiče, jako skupina dospělých jednotlivců, jsou totiž velmi heterogenní. Spojuje je rodičovství, ale jinak se značně liší nejen pohlavím, ale také třeba věkem, vzděláním, sociálním statutem, určitým vnitřním vyladěním, osobními postoji, vyznávanými hodnotami, předchozími

¹⁶ Trestní zákoník. 2010. *Občanské průkazy* [online]. [cit. 27.7. 2012]. Dostupné z: <<http://zakony-online.cz/?s10&q10=all>>

¹⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2012. *Občanské průkazy* [online]. Praha: 2012. [cit. 27.7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/osobni-doklady.aspx>>

¹⁸ Zákoník práce.2011. [online]. [cit. 27.7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.zakonycr.cz/seznamy/262-2006-Sb-zakon-zakonik-prace.html>>

zkušenostmi a dovednostmi. Existuje řada teorií vysvětlujících chování dospělých lidí, jejich motivace, potřeby, případně zdroje nejen pro frustraci, ale i dokonce až patologických závislostí, které mnohdy přicházejí jako následek dlouhodobé a intenzivní nespokojenosti třeba při dlouhodobé nezaměstnanosti. Abraham H. Maslow vytvořil tzv. *Pyramidu potřeb* (Obrázek 3), která jednoduše odstupňovává lidské potřeby od těch nejnižších, nejzákladnějších a až po ty nejvyšší jakými jsou sebeaktualizace / sebeuskutečnění neboli seberealizace např. prostřednictvím zajímavého zaměstnání, dobrovolnické práce apod.



Obrázek 3: Pyramida potřeb dle Abrahama H. Maslowa (Kern a kol, 1999, s. 56)

Právě touha po uspokojení zmíněných potřeb je důležitou hnací silou, která člověka vede k aktivitám vedoucím k dosažení požadovaného výsledku. Motivace ke vzdělávání se, např. v jazykových nebo PC kurzech, aby se zvýšila jejich šance najít práci, je definována jako *mechanismus podnětů, které podmiňují lidské jednání. Je to základní podmínka aktivní účasti ve vzdělávacím procesu* (Palán, 2002, s. 125).

Rozeznáváme tyto typy motivací:

- a) *Habituaální* - jsou založené na dlouhodobějších předchozích zkušenostech, postojích a způsobech chování např. dřívější zkušenosti ze školy.
- b) *Aktuální* - zde jsou podstatné momentální spíše krátkodobé motivy např. strach, že se neuplatní na trhu práce, že budou propuštěni (Palán, 2002, s. 125).

Při práci s dospělými je třeba zohlednit nejen jejich motivaci, ale i s tím úzce související typ osobnosti. Jedna z řady definic pojmu "osobnost" uvádí, že *osobnost je individuální vzorec prožívání a chování člověka* (Fröhlich in Kern a kol, 1999, s. 181)

Carl Gustav Jung vytvořil jednu z nejznámějších typologií osobnosti, když popsal dva základní typy:

- 1) *Extrovert* - obecná psychická energie orientovaná na objekt; osobnost je vstřícná, otevřená, rychle se adaptuje, navazuje kontakty, snadněji riskuje.
- 2) *Introvert* - obecná psychická energie orientovaná na subjekt; váhavý, sebevztažný, defenzivní, uzavřenější, nedůvěřivý (Jung in Kern, 1999, s. 191).

Z toho vyplývá, že dva lidé, kteří sice mají stejnou motivaci, tj. třeba najít si práci, se budou s ohledem na další faktory včetně typu osobnosti chovat jinak. Budou jinak reagovat na určité podněty. To co bude pro extroverta vítanou výzvou (např. prezentace před posluchači, hlasitý projev, cvičné přehrávání rolí), může být naopak pro introverta nepříjemným zážitkem, protože u něj bude vyvolávat nervozitu, strach a trému. Přitom si oba zaslouží stejnou míru pozornosti i pomoci, jen při vhodné volbě formy komunikace i dalších vzdělávacích nástrojích. S osobností je úzce spojen koncept ego-obranných mechanismů. Jedná se o *tendenci osobnosti udržovat si vnitřní rovnováhu, chrání pocity vlastní hodnoty, chrání sebeúctu individua a brání jej proti excesivní úzkosti, když se setkává s pokračujícími frustracemi* (Nakonečný, 1995, s. 223). Při obranných mechanismech se dle Hilgarda vyskytuje sebeklam, který se projevuje ve dvou formách, a to buď jako *popření* nebo *skrývání* neúspěchu. Ve zvláštních případech dokonce až *agrese*, která slouží k odstranění překážky/zdroje neúspěchu (Hilgard in Nakonečný, 1999, s. 223) Costello a Zalkind vytvořili přehled obranných mechanismů např. *kompensace* - vyrovnávání pocitů nejistoty vytyčením si určitého cíle; *přemístění* - člověk si nepříjemné emoce z neúspěchu vybije na někom jiném; *identifikace* - jedinec napodobuje chování úspěšnější osoby např. lektora; *projekce* - nežádoucí vlastnosti připisuje jiným např. lektor mě nemá rád; *sebeobviňování* - agrese vůči sobě, zároveň si tak zajišťuje pomoc i lítost apod. (Nakonečný, 1999, s. 225). Se všemi těmito projevy se můžeme setkat při de facto jakémkoliv jednání s dospělými. Osoba pracující s dospělými by však měla být připravena, jak takovéto projevy zvládnout obzvláště při skupinových aktivitách. Důležitá je i prevence vyvolávání zbytečně nepříjemných situací např. introvertní osobu nepřivádět do rozpaků přílišným nátlakem s požadavkem nějakého veřejného projevu, protože takový člověk nejen, že může v rámci ego-obranných mechanismů až agresivně reagovat, ale může především odejít a spolupráci ukončit a tím mu nepomůžeme¹⁹.

¹⁹ Pokud jde zde v pozici vzdělavatele např. OOS, která využívá finanční zdroje z Evropského sociálního fondu, tak z praktického hlediska je odchod klienta nejen určitou formou neúspěchu OOS, ale zároveň i rizikem, že

Jak bylo již dříve vysvětleno (str. 26), jednou z forem přímé podpory cílové skupiny rodičů je jejich osvěta de facto tedy jejich vzdělání, při kterém si mohou doplnit znalosti a dovednosti, které jim usnadní návrat na trh práce. Existuje řada typologií forem vzdělávání podle úhlu hlediska (např. času, prostoru, použitých technologií), ale tato problematika je příliš rozsáhlá a určená spíše odborníkům na androdidaktiku, proto zde záměrně uvádím jen to nejzákladnější dělení. Nejrozšířenější je *klasická přímá neboli prezenční forma* (např. semináře, stáže, kurzy), která je ovšem náročná na čas zúčastněných a zde se znovu nabízí otázka, jak vhodně vyřešit u rodičů problém se zajištěním jejich dětí v době výuky. Mnohá vzdělávací centra pro tento případ nabízejí hlídání jako součást vzdělávací aktivity. Neřeší to však problém, kdy děti onemocní nebo onemocní sám rodič a na výuku prostě nemůže přijít. Další je tzv. *distanční forma vzdělávání*, kdy jsou lektor/vzdělavatel a studující odděleni v čase i v prostoru. Pro vzájemnou komunikaci používají studijní materiály nebo mediální nosiče (CD ROM, DVD disky apod.) často v kombinaci s krátkodobými semináři či konzultacemi. *Kombinovaná forma studia* je založena na individuálním, ale lektorem řízeným samostudiem. V praxi lze pak kombinovat semináře, samostudium s prvky distanční komunikace, tréninkovými kurzy a závěrečným ověřením znalostí. Poslední *forma samostudia* má studujícího i vzdělavatele v jedné osobě a je zřejmě nejnáročnější na sebedisciplínu. (Mužík, 2004, s. 56-58). Ve všech těchto formách se často objevuje moderní výuková metoda využívající informační a komunikační technologie, tzv. *e-learning*. Využívá informační podporu na síti, intranet a výrazně ovlivňuje proces sebevzdělávání (Mužík, 2004, s. 35 a 58) Hlavním přínosem pro naši cílovou skupinu rodičů pak je, že alespoň část vzdělávání ne-li celé, mohou podstoupit prostřednictvím počítače. To jim velmi usnadní řešení hlídání dětí obzvláště v době, když jsou nemocné, ale pouze za předpokladu, že mají k počítači přístup, mají alespoň základní znalosti, jak jej používat a také dostatek sebedisciplíny. Je zde ještě otázka, zda není pro rodiče i z důvodu osobní potřeby sociálního kontaktu raději vhodně kombinovat prezenční formy vzdělávání s formami distančními, ale i to je částečně předmětem možností a preferencí vzdělavatele i vzdělávaných. Ještě závěrem k danému tématu je třeba zmínit základní principy didaktiky při vzdělávání dospělých, jejichž dodržení výrazně přispívá k úspěchu vzdělávacího procesu (Mužík, 2004, s. 66-68):

OOS nesplní projektová kritéria počtu úspěšně podpořených klientů a de facto se tím i vystavuje riziku, že bude muset finanční prostředky vracet. Toto je jeden z vážných problémů, kterým se OOS pokoušejí předcházet a prevencí je právě i co nejlepší znalost specifických potřeb klientů.

- 1) *Princip uvědomělosti a aktivity* - vzdělávaný chápe, proč se co učí, a jak získané znalosti a dovednosti v praxi použít.
- 2) *Princip názornosti* - zobrazení či simulace jsou vhodné pro zapamatování.
- 3) *Princip přiměřenosti* - je třeba navázat na vstupní úroveň znalostí.
- 4) *Princip trvalosti* - lépe se pamatuje, to co bylo srozumitelně vysvětleno.
- 5) *Princip soustavnosti* - je lepší podávat učivo v logickém uspořádání.

1.3.5 Hrozba sociálního vyloučení

Zaměstnání je mimo jiné zdrojem finančních prostředků, které rodina potřebuje k zajištění svých základních potřeb. Pakliže se dostane do situace, kdy se jeden nebo dokonce oba rodiče stanou dlouhodobě nezaměstnanými a jejich finanční příjem včetně dávek sociální pomoci nestačí na pokrytí výdajů, mohou se dostat do situace, kdy budou v důsledku předluženosti, tzv. sociálně vyloučení. Ačkoliv je sociální vyloučení v ČR nejčastěji spojováno s etnickou problematikou, tj. vyloučení romského obyvatelstva, tak statisticky se např. v roce 2006 jednalo jen o 3/4 všech sociálně vyloučených obyvatel v ČR. 1/4 pak připadala na neromské obyvatelstvo (MPSV in Agentura pro sociální začleňování, 2010), i když obyvatelé sociálně vyloučených lokalit jsou ohroženi výrazněji více než ostatní.

Jedna z definic uvádí, že *sociálně vyloučení jsou ti občané, kteří mají ztížený přístup k institucím a službám (tedy k institucionální pomoci), jsou vyloučení ze společenských sítí a nemají dostatek vertikálních kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu*. Na tzv. sociální dno se lidé dostanou, když se nahromadí k tomu vedoucí důvody včetně ztráty zaměstnání a ztráty platební schopnosti. Dostávají se pak de facto do pasti sociálního vyloučení (viz. Obrázek 4), ze které není snadná cesta ven (Švec, 2010, s. 6).



Obrázek. 4 Past sociálního vyloučení (převzato z Švec, 2010, s. 6)

V letech 2000 - 2010 byla Lisabonská strategie EU zaměřena na hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu EU. Problém sociálního vyloučení a chudoby byl tak závažný, že EU vyhlásila rok 2010 Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Jak uvádí oficiální stránky tohoto projektu, tak *Smyslem Evropského roku 2010 je zapojit celou občanskou společnost, veřejné i soukromé subjekty, sociální partnery, místní a regionální samosprávy, nevyjímaje ty, kdo mají s chudobou přímou či nepřímou zkušenost, aby se v této oblasti angažovali*. Poté byla vyhlášena Strategie Evropa 2020: *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začleňování* a opět je jedna oblast této strategie přímo věnována téže problematice: *Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení* (EPAP - Euorepan platform against poverty and social exclusion). Jednotlivé členské země EU vytváří vlastní národní programy reforem²⁰. Zapojila se i ČR s *Národním akčním plánem sociálního začleňování* (NAPSI), která prostřednictvím MPSV vytvořila 12 projektů s celkovou finanční dotací ve výši 9,5 milionu korun a 5 prioritními oblastmi:

1. Prevenci sociálního vyloučení v důsledku předluženosti.
2. Zlepšení přístupu na trh práce osobám vzdáleným tomuto trhu.
3. Aktivizaci územní veřejné správy při tvorbě a hodnocení akčních plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení.
4. Zvýšení úrovně vzdělanosti a konkurenceschopnosti chudých a vyloučených lidí na trhu práce.
5. Podporu přiměřeného bydlení sociálně vyloučených skupin a řešení problému bezdomovectví²¹.

Kromě hlavních důvodů vedoucích k sociálnímu vyloučení a chudobě, např. předluženost a nezaměstnanost, byly identifikovány i nejohroženější skupiny obyvatel v ČR a mimo jiné i z řad rodičů samoživitelů, dále početné rodiny, rodiny s jedním příjmem, nezaměstnaní, vícečetné rodiny s dětmi s nízkými příjmy apod. (Švec, 2010, s. 16 a 18). Mezi principy řešení patří zapojení obcí do aktivní politiky zaměstnanosti, *zajištění rovných šancí na trhu práce*, potřeba motivování k hledání práce a *spolupráce s nestátními subjekty*, a to prostřednictvím různých vzdělávacích projektů, podporovaných zaměstnání, pracovních právních poradenství, sociálního podnikání, kde je možné vytvářet pracovní místa pro znevýhodněné skupiny, umožnění veřejně prospěšných prací a veřejné služby, které pomáhají

²⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Sociální začleňování. Praha: 2010. [online]. [cit. 30. 7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/9078>>

²¹ Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Praha: 2010. [online]. [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.ey2010.cz/o-roce/>>

nezaměstnaným vytvářet nebo si zachovávat již získané pracovní návyky (Švec, 2010, s. 17-18). Tedy problém byl identifikován, i jeho hlavní příčiny, nejvíce ohrožené skupiny i možnosti řešení. Organizace občanské společnosti jsou podle plánu zahrnuty jako významní aktéři, kteří mohou pomoci s prevencí, ale i s řešením již stávající situace. Teď záleží na tom, jak se jim podaří realizovat v praxi.

1.4 Stát a jeho rodinná politika

Existuje řada definic, toho co je posláním státu. Jedna z nich říká, že základním posláním státu je vytvářet podmínky pro stabilitu a regulovat sociální klima, tlumit sociální napětí a rozvojem sociálních činností stabilizovat poměry ve společnosti tak, aby se sociální subjekty mohly plně rozvíjet, působit a realizovat vlastními silami své cíle (Průša, 2007, s. 20). Stát k tomu využívá soustavu právních, institucionálních a finančních nástrojů, které uplatňuje v rámci své definované státní politiky. Jednou z nejdůležitějších oblastí je Rodinná politika. Potůček definuje náplň rodinné politiky ve *spoluovlivňování vnitřních a vnějších podmínek vzniku, existence a zániku rodin a postavení jejich jednotlivých členů v širším právním, ekonomickém, sociálním a kulturním rámci* (Potůček, 1995, s. 101). Cíle rodinné politiky jsou stanovovány podle celkového přístupu státu k důležitosti rodiny (viz 1.2.1 s. 10) a dále v souladu s reprodukčním chováním obyvatelstva (porodnost versus úmrtnost, stárnutí obyvatelstva versus babyboom apod.), a z toho vycházejících případných problémů. Mezi základní trendy ve vývoji rodiny v Evropě ve 20. století Potůček uvádí vzrůstání počtu neúplných rodin (méně sňatků, více rozvodů), snižuje se průměrná velikost rodiny, která ztrácí atraktivnost ve srovnání s bezdětnou rodinou či rodinou s jedním dítětem, rodiny celkově stárnou, slábne mezigenerační předávání kulturních vzorců, roste počet rodin žijících v chudobě a zvyšuje se počet varovných znaků psychosociální patologie (špatná výchova, násilí, zneužívání, opuštění dětí), snižuje se rodinná solidarita i lidská spoluúčasť (Potůček, 1995, s. 106-107). Tyto trendy jsou pro rodinu, která má plnit tolik funkcí (viz. 1.2.1, s. 11), velmi nepříznivé. Proto rodinné politice věnuje velkou pozornost i EU a svým celkovým konceptem rodinné politiky pak následně ovlivňuje i národní politiky členských států včetně ČR.

1.4.1 Rodinná politika z pohledu Evropské unie

Evropská unie je hospodářské a politické společenství 27 evropských zemí, založené na zásadách právního státu, tzn. že *veškerá činnost se odvíjí od smluv, s nimiž všechny členské země vyslovily dobrovolný a demokratický souhlas*. Tyto závazné dohody stanovují cíle EU v mnoha oblastech její činnosti. Hlavními hodnotami EU jsou: *Lidská důstojnost, svoboda, demokracie, rovnost, právní stát a dodržování lidských práv*²². ČR se stala členským státem EU 1. května 2004 o od posledních voleb do Evropského parlamentu v roce 2009, zde ČR zastupuje 22 poslanců a dále ještě řada zástupců v jednotlivých institucích EU např. v Evropském účetním dvoře. Politika EU je rozčleněna na jednotlivé oblasti. Pro tuto diplomovou práci je stěžejní oblast - politika zaměstnanosti a sociálních věcí EU. Je zajímavé, že obě oblasti zaměstnanost i sociální věci jsou vedeny společně. Vysvětlení poskytl náš poslanec v Evropském parlamentu Vladimír Špidla v závěrech z diskuse klubu "*La Rendez-Vous des Européens*" ze dne 21. 3. 2007, které uvedl na webových stránkách pod názvem: *Jak by měla vypadat evropská rodinná politika?* Špidla se v první řadě odvolává na průzkum Eurobarometru 2006, který prokázal, že Evropané se v případě potřeby (nemoc, psychická a finanční podpora) obrací nejprve na rodinné příslušníky a rodinná solidarita je tedy nezbytná pro péči především o děti a seniory, jejichž počet ve stárnoucí společnosti stále roste. Změnila se však struktura rodiny a je 20% rozdíl mezi tím, kolik si lidé přejí mít děti a kolik jich nakonec mají, a to mimo jiné i z důvodů těžkostí sladit rodinný a pracovní život. Jsou to dle průzkumu stále především ženy, které jsou nuceny obětovat svou kariéru ve prospěch péče o děti, protože chybí účinná politika, která by jim tuto situaci usnadnila. V konečném důsledku se zvyšuje věk lidí, kdy si začnou zakládat rodiny, protože se cítí již relativně zabezpečeni, ale mají pak méně dětí a roste počet seniorů a osob žijících osamocně a potřebujících pomoc druhých. Zvláštní kapitolou jsou pak rodiny, které již žijí v chudobě, a to především z řad rodin s více dětmi, kde často dochází i k mezigeneračnímu přenosu nerovností. Mottem řešení je: "*Pomáhat těm, kteří pomáhají!*" tedy rodině, mimo jiné o formou sociálních dávek a daňových úlev, vytvoření systému služeb pro potřeby rodiny, a to vše při zapojení *všech vedoucích osobností politického, ekonomického a sociálního života...aby se ti, kteří nesou zodpovědnost za rodinu, necítili znevýhodnění, je třeba, aby pomohly všechny části společnosti* (Špidla, 2007).

²² Evropská unie. *Základní informace o Evropské unii*. [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: < http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_cs.htm>

Pokud se tedy vrátím zpět k politice zaměstnanosti a sociálních věcí, která se situací rodiny úzce souvisí, hlavními jejími cíli nyní jsou udržení kroku s vývojem ekonomiky a vyvedení EU z hospodářské krize, přičemž řešení nalézají ve *vytvoření dynamické společnosti založené na znalostech vytvořit pracovní místa*. Jedním z dílčích cílů je také dosažení 75% zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let, kam spadá i cílová skupina rodičů dětí do 15 let. K tomu mají EU dovést následující opatření:

- a) Zvýšení efektivity pracovních trhů.
- b) Lepší dovednosti pracovníků potřebné pro jejich uplatnění na trhu práce.
- c) Vyšší kvalita pracovních míst i podmínek.
- d) Vytvoření nových pracovních míst²³.

Významným finančním nástrojem EU podpory zaměstnanosti a řešení sociálních věcí jsou Evropské sociální fondy (dále ESF). Prostředky jsou určeny v rámci jednotlivých programových období (nyní 2007 - 2013) na realizaci strategie zaměstnanosti. Tyto prostředky čerpá i ČR, u které byly identifikovány jako hlavní nedostatky v následujících oblastech:

- 1) Problematika obtížného návratu žen s dětmi na trh práce po mateřské dovolené v důsledku dlouhé doby mimo pracovní proces, nízké ochotě zaměstnavatelů poskytnout jim flexibilní pracovní úvazky, poddimenzování množství zařízení pro předškolní děti především ve věkové skupině do 3 let.
- 2) Velký rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů a největší rozdíl v odměňování žen a mužů ze všech členských států EU.
- 3) Vzdělávací dlouhodobá nezaměstnanost, zejména u osob ve věku 20–29 let, což souvisí s podfinancováním a relativně nevýznamnými aktivními politikami trhu práce²⁴.

Ačkoliv ČR vstoupila do EU až v roce 2004, tak je významně ovlivněna i programovými cíli EU, které byly schváleny ještě dříve. V souvislosti s evropskou strategií zaměstnanosti je především významný cíl Evropské rady stanovený v březnu 2002 v Bruselu. Byl stanoven cíl, aby ve všech členských státech EU byl do roku 2010 dostatek dostupných zařízení pro péči o předškolní děti, a to 90% pro děti od 3 let do zahájení školní docházky a 33% pro děti do 3 let. Nedostatek těchto zařízení byl totiž identifikován jako stěžejní problém nejen v ČR.

²³ Evropská unie. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: < http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>

²⁴ Evropská unie. *Evropský sociální fond v ČR, 2007-2013*. 2011 [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>>

Uvedený cíl byl pak znovu potvrzen v Evropském paktu v březnu 2006, tedy již za našeho členství v EU (Špidla, 2007).

V ČR je financování problematiky zaměstnanosti založeno na 3 pilířích:

- 1) Zlepšování vzdělávání a inovačního potenciálu.
- 2) Aktivace pracovní síly včetně boje proti nezaměstnanosti a sociálnímu vyčleňování.
- 3) Lidské zdroje v Praze²⁵.

Těmto pilířům pak odpovídají i příslušné operační programy (viz Příloha 1).

1.4.2 Rodinná politika v ČR

Rodinná politika ČR je ovlivněna historickým vývojem přístupu naší společnosti i odpovědných orgánů k rodině, nadnárodní rodinnou politikou EU, jíž jsme členským státem, a v neposlední řadě také celosvětovým společenským a ekonomickým vývojem. Zároveň rodinná politika státu určitým způsobem determinuje i prostor pro OOS, jejichž cílovou skupinou je právě rodina a její členové. Níže je chronologický soupis nejdůležitějších dokumentů a událostí, které rodinnou politiku ČR ovlivnily v posledních letech.

Národní koncepce rodinné politiky z roku 2005 spatřuje svůj základ v *přesvědčení, že péče o děti a jejich výchova není jen soukromou záležitostí rodičů, ale i významným prvkem úspěšného rozvoje společnosti. Pomoc státu a společnosti rodinám s dětmi musí být pojímána jako významná sociální investice do budoucího rozvoje celé společnosti, nikoli jen jako zátěž pro státní rozpočet*²⁶. Zároveň se na ČR vztahují, tzv. barcelonské cíle (viz 1.4.1, s. 34-35) o zajištění dostatečné kapacity zařízení pro předškolní děti.

Dne 19. listopadu 2008 schválila vláda tzv. *Prorodinný balíček* předložený tehdejším ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem. Zde se uvádí, že *vláda chce zdůraznit a ocenit vnímání každého jedince nejen jako pracovní síly, která se aktuálně podílí na tvorbě ekonomického blahobytu společnosti, ale rovněž jako rodiče, který investuje čas, energii a*

²⁵ Evropská unie. *Evropský sociální fond v ČR, 2007-2013*. 2011 [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>>

²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2005. *Koncepce - rodina* [online]. Praha: 2005 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: < http://www.mvcr.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

*finanční prostředky do péče a výchovy dětí, tedy do budoucího lidského kapitálu. Cílem přitom není pasivní podpora rodiny, ale vytváření podmínek a odstraňování překážek ztěžujících rodičům snadnější skloubení pracovního a rodinného života*²⁷. Zajímavostí je zde mimo jiné opatření podporující aktivní otcovství formou tzv. otcovské dávky podobná otcovské dovolené v některých evropských zemích v rozsahu cca 2-3 týdnů s dávkou odvozenou ze mzdy/platu v rozmezí 60-100% její výše.

Dalším významným dokumentem je Národní koncepce podpory rodin s dětmi z roku 2009, která opět uvádí, že význam rodiny "*jako základní jednotky společnosti a prostoru tvorby lidského kapitálu*" je důležitý, protože je na něm závislý rozvoj naší společnosti, a to jak kulturní, sociální tak i ekonomický. Tento význam roste s ohledem na nepříznivý demografický vývoj v ČR i v celé EU, jehož důsledkem je trend stárnutí populace. Proto tento koncept ustanovil základní cíl rodinné politiky, a to *vznik a stabilní fungování rodiny*. K cíli měla ČR dospět vytvořením všestranně příznivějšího společenského klima a podmínek pro rodinu, odstraněním bariér a společenských tlaků, kterým jsou rodiny vystaveny, a které ohrožují jejich funkčnost, a to podporou a posilováním vědomí a významu rodinných hodnot ve společnosti a přijímáním všechna potřebných politických opatření. Zároveň koncept identifikoval nedostatky současné situace *v nedocení celospolečenského přínosu rodiny, nedostatečné slučitelnosti rodičovské a rodinné profese*²⁸ a poukázáním na stále ještě přetrvávající pohled na rozdělení rolí mužů a žen v rodině na živitele a pečovatelku o děti a domácnost, a to i přesto, že pomalu přibývá mužů aktivně se zapojujících do péče o děti a domácnost. Dalším problémem byl identifikován nedostatek finančně a teritoriálně dostupných *služeb péče o děti do 3 let věku* a také nedocení významu *regionální a komunální rodinné politiky* v ČR, a to přesto, že obce a kraje jsou jedněmi z nejdůležitějších aktérů rodinné politiky. Mají totiž bezprostřední znalost potřeb rodin a místních podmínek.²⁹ Koncept je zajímavý v tom, že se zmiňuje o odlišném přístupu ČR k nejhodnější péči o děti. Zatímco EU požaduje zkrácení mateřské dovolené a větší dostupnost zařízení pro děti především do 3 let, ČR preferuje individuální péči o děti do 3 let, a to s odvoláním na poznatky sociální pediatrie a dětské psychologie. Proto také považuje za důležité podpořit rodinu, kde se rozhodnou věnovat péči o dítě. Objevuje se zde rovněž zmínka o potřebě

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2008. *Soubor prorodinných opatření* [online]. Praha: 2008 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>

²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2009. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi* [online]. Praha: 2009 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>

²⁹ tamtéž

účasti a spolupráci organizací neziskového sektoru, které hrají významnou úlohu v *procesu výchovy k zodpovědnému partnerství, manželství, kvalitnímu rodičovství a v posilování rodičovských kompetencí*, které proto bude vláda dotačně podporovat³⁰.

V souvislosti s výše uvedenou koncepcí je třeba zmínit projev tehdejšího místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase (nyní premiéra vlády ČR) ze dne 5. 2. 2009 na začátku českého předsednictví EU. Jednalo se o neformální setkání ministrů pro rodinné otázky a ČR zde požadovala otevření diskuse nad barcelonskými cíli, tedy především v otázce vytvoření dostatečného počtu zařízení pro děti do 3 let. Nečas nezpochybňoval potřebu sladění práce a rodiny, ale uváděl, že konkrétně v ČR není po těchto zařízeních dle jeho slov poptávka (*poznámka: zdroj neuvedl*), protože ČR vyznává jiný model péče o děti. Odvolával se na bohaté zkušenosti se systémem kolektivní péče z dob totalitní diktatury i s jeho negativními důsledky, které prokázaly blíže nespecifikované pediatrické a psychologické průzkumy. Proto žádal, aby nebyla kvalita péče a zájmy dítěte stavěny nad kvantitu, kterou stejně členské země v souladu s barcelonskými cíli nesplňují, a byly respektovány odlišné národní tradice. Poukazoval na to, že opatření úspěšná v jedné zemi nemusí být stejně úspěšná v jiné, proto by mělo být cílem spíše nabídnout rodinám dostatek alternativ, aby se mohly svobodně rozhodnout, jakým směrem se vydají³¹. Je škoda, že v projevu nebyl uveden zdroj potvrzující nezáměr rodin v ČR o zařízení péče o děti do 3 let, protože např. podle průzkumu z roku 2011 uskutečněného portálem Máma v práci, chce při péči o děti pracovat, alespoň na částečný úvazek, 87% žen, z toho 17% do 6 měsíců po porodu, 28% s dětmi ve věku 6 měsíců - 1,5 roku, 42% v období 1,5 roku - 3 roky a pouze 13% až jejich dítě dosáhne věku 3 let. Důležitý údaj je i to, že 30% žen s dětmi do 3 let nepracovalo, protože nenašly vhodnou práci a 29% nemělo možnost hlídání (Křížková, 2012).

OECD upozorňuje ČR pravidelně na to, že v mezinárodních statistikách je patrné, jak málo ČR vydává na prorodinnou politiku i to, že neumožněním sladění péče o děti a práce ztrácíme potenciál i vysokoškolsky vzdělaných žen, do jejichž studia stát investoval. Při nadstandardní délce mateřské a rodičovské dovolené se kariéra žen výrazně zpomalí nebo dokonce zastaví (Lauder, 2011, s.54). Kromě nedostatků oficiální rodinné politiky, působí v ČR problémy i přetrvávající společenské stereotypy, které upřednostňují obecně mateřskou péči nad nejen

³⁰ tamtéž

³¹ Vláda ČR. *Barcelonské cíle - projev ministra P. Nečase*. [online]. Praha: 2009 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/barcelonske-cile---projev-ministra-3--necase-53292/>>

institucionální, ale i otcovskou. Např. soudy stále ještě svěřují po rozvodu děti spíše do péče výhradně matce. Právě finanční situace matky, často ohrožené nezaměstnaností nebo nízkým příjmem, je však stěžejní i s ohledem na vysoké počty otců, kteří dluží na alimentech. Proto jsou především takové rodiny vystaveny většímu riziku chudoby. K řešení situace nepřispívá pak ani tradiční postoj zejména starší generace žen, které považují matky snažící se o brzký návrat do práce za sobecké (Jonášová in Lauder, 2011, s. 55). Jako důvod nezbytnosti výhradní mateřské péče o děti mladší 3 let často laici i někteří odborníci uvádějí výsledky výzkumů a názory především dětského psychologa Zdeňka Matějčka, který ovšem své výzkumy prováděl už v 60. letech 20. století v kojeneckých ústavech a týdenních jeslích. Ačkoliv nikdo nezpochybňuje důležitost *zajištění kvalitní péče pro děti mladší 3 let*, řada současných odborníků žádá (např. Saxonberg, Esping-Andersen a dal.), aby se neporovnávala komunistická péče o děti s moderní institucionální péčí, protože negativní vliv na děti měla především příliš dlouhá doba, po kterou děti v těchto komunistických zařízeních zůstávaly, za nepřilíš vhodných podmínek. Švédský sociolog amerického původu Steven Saxonberg nabídl zajímavou paralelu, když řekl, že *podobně špatně tady fungovaly třeba nemocnice, a přesto dnes nikdo nevybízí k jejich zrušení* (Saxonberg in Lauder, 2011, s. 56).

Stěžejní místo při volbě správné strategie rodinné politiky by měly mít, jak již bylo dříve zmíněno, kraje a obce, protože jsou rodinám nejbliže a lépe vědí, co potřebují. Proto byly definovány cíle regionální rodinné politiky, a to *vytvořit na úrovni krajů a obcí příznivé podmínky pro vznik a fungování rodin (prostředí přátelské rodině)*³². K tomu chtějí využít řadu opatření např. tzv. Rodinné pasy, které budou rodinám umožňovat výhodné slevy nejen v ČR a dále také Audit a soutěž Obec přátelská rodině/Kraj přátelský rodině, Audit a soutěž Podnik přátelský rodině. Jedno z opatření je také Dotační řízení pro neziskové nevládní organizace v oblasti podpory rodiny i na regionální úrovni³³.

Dalším významným aktérem při sladování rodiny a práce jsou pochopitelně zaměstnavatelé. Na ně se obrací projekt MPSV *Audit Rodina & Zaměstnání*, který začal v říjnu 2011 a je bezplatný pro zaměstnavatele s více než 5 zaměstnanci, kterým je i určen. Tento audit jim má pomoci nalézt případné rezervy a navrhnout řešení situace, ale v prvé jim má především odpovědět na otázku, jaký efekt bude vůbec zavedení takových opatření pro ně mít. Odborným garantem je zde *Národní centrum pro rodinu*, které uvádí, že dle průzkumů až

³² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. Praha: 2008. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>

³³ tamtéž

68% českých zaměstnavatelů přiznává nárůst produktivity a až 63% i vyšší obrat poté, co zavedli opatření pro sladění rodiny a práce svých zaměstnanců³⁴.

Vzhledem k přetrvávajícím stereotypům v chápání rozdělení rolí mužů a žen v české rodině, se MPSV rozhodlo oslovit s další kampaní nazvanou *Táto, jak na to?*, zaměstnavatele, neziskové organizace, rodiče a ostatní občany ČR, aby podpořili větší zapojování českých otců do péče o děti a ti k tomu měli lepší podmínky. Na projektu spolufinancovaném z ESF spolupracuje také Liga otevřených mužů, která má na starosti webový portál jména shodného s názvem projektu. Ačkoliv více, jak 80% otců podle průzkumu podob otcovství v ČR, který proběhl v Praze 2009-2010, uvádí, že by rozdělení péče a o děti a domácnost mělo být rovnoměrně mezi muži a ženami, v praxi to tak často není. Nejde vždy o neochotu mužů se zapojit, ale často i o nedostatek informací, jak by to měli udělat i cílená podpora zaměstnavatelů. Právě projekt *Táto, jak na to?* by jim měl pomoci prostřednictvím internetových poraden, diskusí s odborníky a konferencí tento nedostatek informací doplnit³⁵.

Rok 2012 přinesl řadu změn v sociálním systému ČR a mimo jiné změny v rodičovské dovolené. Obecně se rodinná politika v ČR v podpoře rodiny aktuálně zaměřuje na následující oblasti (zkrácený přehled, blíže viz Příloha 2):

A) *Finanční podporu rodiny* (specifická daňová opatření, opatření v rámci systému sociálního zabezpečení včetně např. pomoci v hmotné nouzi)³⁶.

B) *Aktivity k podpoře rodiny* zahrnující jednak sociální služby, především ve formě sociálního poradenství (např. manželské poradny). Dále pak služby na podporu fungující rodiny, a to na komerční i nekomerční bázi. A rovněž činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí (např. zajištění náhradní rodinné péče, poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí).³⁷

C) *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*, kde je kladen důraz na vytvoření vhodnějších podmínek pro rodiče počínaje těhotenstvím a následnou péčí o dítě po návratu do práce konče. Právě v roce 2012 došlo k rozsáhlým změnám např. ve vyplácení rodičovského

³⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Audit rodina & zaměstnání* Praha: 2011. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.auditrodina.eu/> >

³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Projekt na podporu aktivního otcovství. 2011. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/10781/TJNT_news.pdf >

³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> >

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> >

příspěvku, kde mají rodiče nyní více prostoru k rozhodování se, jakou délku rodičovské dovolené zvolí a v jaké výši a navíc své rozhodnutí mohou změnit, což podle původního systému nebylo možné a jejich první volba byla definitivní.³⁸

Výše zmíněné dokazuje, že je řada nástrojů, které mají rodičům s péčí o rodinu pomoci. Obzvláště oblasti slučování rodiny a práce je věnována velká pozornost a změny roku 2012, které přináší, např. větší flexibilitu při výběru výše rodičovského příspěvku, jsou určitě změnou k lepšímu. V prorodinném balíčku však byly i další plány např. na zavedení otcovské dávky nebo slev na dani pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají rodiče na částečné úvazky. V červenci 2012 také ministr Drábek informoval o záměru zavést tzv. *dětské skupiny* jako alternativu hlídání předškolních dětí, která nebude sice obsahovat vzdělávací aktivity, ale bude méně časově i administrativně náročná na zavedení a měla by tedy rychle pomoci s řešením aktuálního nedostatku míst pro předškoláky³⁹. Předpokládané zavedení by bylo v ideálním případě od roku 2013. Jak uvádí Lauder v článku zveřejněném v květnu 2011 v časopisu Respekt, *je hezké, že ministr školství chystá štědré dotace (až 100 milionů korun) a daňové úlevy pro firemní školky a ministr práce navrhuje alternativní formy péče o děti typu sousedského hlídání ...v současné vládní krizi není vůbec jasné, jestli se tyto plány uskuteční. Ministr financí navíc odmítá jakékoliv daňové výjimky* (Lauder, 2011, s. 57) Oficiálně již možná vládní krize skončila, ale při rychlosti jakou se v ČR mění ministři (včetně ministra školství slibujícího 100 milionové dotace), počtu trestně stíhaných poslanců a celosvětové ekonomické krizi je otázkou, zda se v brzké době podaří aplikovat další nástroje pro podporu rodiny, a to nejen do oficiální rodinné politiky, ale především do praxe.

1.4.3 Rodinná politika ve vybraných zemích EU

Pro zajímavost lze nahlédnout, jak rodiny podporují jiné země EU. Níže uvedené informace jsou složeny ze statistik posledních let, které jsou shrnuty v databázi NationMaster⁴⁰. Zdroji této databáze jsou informace poskytnuté OSN, OECD a dále např. CIA World Factbook. Z databáze jsou záměrně vybrány informace týkající se mateřské

³⁸ Finance iDNES. Rok 2012: *Rodičovská 220 000 Kč pro všechny, volnější čerpání*. 2012 [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < http://finance.idnes.cz/rok-2012-rodicovska-220-tisic-korun-pro-vsechny-volnejsi-cerpani-ptj-viteze.aspx?c=A111201_103154_viteze_zuk>

³⁹ Týden.cz (bez autora). *Kam s předškolákem? Ministerstvo chce dětské skupiny*. 9.7. 2012 [online]. [cit. 11.7. 2012]. Dostupné z: < http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/kam-s-predskolakem-ministerstvo-chce-detske-skupiny_239792.html>

⁴⁰ NationMaster Statistics. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.nationmaster.com/index.php>>

dovolené (placené/neplacené), otcovské dovolené (placené/neplacené) a procento pracujících matek (matky mající dítě do 6 let - údaje roku 2001). Dodatečné informace o finančních zdrojích, ze kterých jsou v jednotlivých zemích placena mateřská/otcovská dovolená jsou převzaty přímo z databáze OSN (aktualizovaná statistika do roku 2005)⁴¹. Veškeré údaje jsou zaznamenány tak, aby bylo možné vidět celkovou situaci v jednotlivých zemích a zároveň je bylo možné komparovat mezi jednotlivými zeměmi navzájem.

A) Francie

placená mateřská dovolená:	16 týdnů - 100% platu; u 3 dítěte 26 týdnů - 100% platu
placená otcovská dovolená:	2 týdny
placeno z:	sociální pojištění
neplacená rodič. dovolená:	104 týdnů (2 roky), možno střídat s otcem
omezení:	neuveдена
% pracujících matek:	59%

B) Dánsko

placená mateřská dovolená:	18 týdnů
placená otcovská dovolená:	14 dní (2 týdny)
placeno z:	stát
neplacená rodič. dovolená:	neuveдено
omezení:	neuveдено
% pracujících matek:	74%

C) Finsko

placená mateřská dovolená:	105 dnů
placená otcovská dovolená:	18 dnů; 158 dnů si může rozdělit s matkou po MD
placeno z:	sociální pojištění
neplacená rodič. dovolená:	max. do 3 let věku dítěte
omezení:	neuveдено
% pracujících matek:	59%

⁴¹ United Nations Statistics Division. [online]. Praha: 2005 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <[http:// unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5c.htm](http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5c.htm)>

D) Německo

placená mateřská dovolená:	14 týdnů - 100% platu; 6 týdnů před porodem
placená otcovská dovolená:	0
placeno z:	část - sociální pojištění + část - zaměstnavatel
neplacená rodič. dovolená:	156 týdnů (3 roky) - dělí se oba rodiče
omezení:	musí mít uzavřeno správné pojištění
% pracujících matek:	53%

E) Island

placená mateřská dovolená:	90 dní - 80% + 90 dní si dělí s otcem
placená otcovská dovolená:	viz výše
placeno z:	sociální pojištění
neplacená rodič. dovolená:	13 týdnů oba rodiče
omezení:	rodič musí mít odpracováno před dovolenou, alespoň 6 měsíců; lze využít jen do 8 let věku dítěte
% pracujících matek:	neuvedeno

F) Itálie

placená mateřská dovolená:	22 týdnů (5 měsíců) - 80% platu
placená otcovská dovolená:	13 týdnů (3 měsíce) - 80% platu; 2 týdny před porodem
placeno z:	sociální pojištění
neplacená rodič. dovolená:	26 týdnů (6 měsíců); oba rodiče dohromady max. 44 týdnů
omezení:	aby měli placenou mateřskou/otcovskou dovolenou, musí mít uzavřeno speciální INPS (include social contributions)
% pracujících matek:	47%

G) Holandsko

placená mateřská dovolená:	16 týdnů
placená otcovská dovolená:	3 dny 100% platu
placeno z:	fond pro nezaměstnané
neplacená rodič. dovolená:	13 týdnů

omezení: pro využití neplacené rodičovské dovolené je podmínka být zaměstnán u zaměstnavatele, alespoň 1 rok; lze využít do 8 let dítěte

% pracujících matek: 66%

H) Norsko

placená mateřská dovolená: 54 týdnů (12,5 měsíce) za 80% platu nebo 44 týdnů (10 měsíců) za 100% platu; musí využít 3 týdny před porodem a 6 týdnů hned po porodu

placená otcovská dovolená: 45 týdnů (10,5 měsíce) za 80% platu nebo 35 týdnů (8 měsíců) za 100% platu; otec se dělí s matkou

!!! musí vybrat min 6 týdnů jinak dov.propadne

placeno z: sociální pojištění

neplacená rodič.dovolená: u otců 2 týdny před porodem, ale zaměstnavatelé většinou uhradí

omezení: placenou mateřskou/otcovskou dovolenou mají za podmínky, že odpracují alespoň 10 měsíců před narozením dítěte jinak je dovolená neplacená; výjimka - pokud jim dovolenou proplatí ze speciálního vládního fondu

% pracujících matek: 73%

I) Švédsko

placená mateřská dovolená: 480 dní (14 týdnů) - z toho 390 dní 80% platu,

placená otcovská dovolená: 60 dní - dělí se s matkou

placeno z: sociální pojištění

neplacená rodič. dovolená: neuvedeno

omezení: neuvedeno

% pracujících matek: 76%

J) Velká Británie

placená mateřská dovolená:	26 týdnů - z toho 6 týdnů 90% platu + 20 týdnů plošná částka např. 2012 je to 107 GBP ⁴²
placená otcovská dovolená:	2 týdny - plošná částka
placeno z:	zaměstnavatel (dostane proplaceno 92% z veřejn. fondů)
neplacená rodič. dovolená:	13 týdnů pro oba rodiče, pokud je dítě mladší 6 let a oni odpracovali více, jak 1 rok u zaměstnavatele
omezení:	pro placenou mateřskou/rodičovskou dovolenou musí mít uhrazeno speciální pojištění (social contribution - national insurance), a to víc jak 26 týdnů před 15. týdnem před porodem; zaměstnavatele musí o placenou dovolenou dopředu požádat
% pracujících matek:	55%

Z výše zmíněných údajů je patrné, že procento pracujících matek ve zvolených zemích je daleko vyšší než v ČR, kde se jedná jen o 32% žen⁴³. Dále je zde vidět, že se stále více prosazuje trend zapojení otců do péče o děti. Otázka často zní, zda je třeba si jejich spolupráci případně vynutit i pod hrozbou sankcí nebo to není nezbytné. Např. Norsko požaduje od otců minimálně 6 týdnů otcovské dovolené nebo jim placená forma propadne. Do roku 1993 než byla zavedena tzv. rodičovská kvóta pro druhého rodiče, byl počet mužů na otcovské dovolené podobně nízký jako u nás 4,1% a po roce 1993 vzrostl na 80% (Maříková in Křížková, 2008, s. 82). Jak již zde bylo mnohokrát zmíněno, tak participace obou rodičů je jedním z klíčových nástrojů, které vedou v konečném důsledku i k lepší situaci žen-matek na trhu práce. Proto jsou iniciativy v tomto směru vítány. EU má dokonce vlastní webovou stránku European Fatherhood (v anglickém jazyce), která je určena právě otcům a pomáhá jim prostřednictvím poradenství a kurzů ukotvit se v roli otce a bojovat často proti gendrovým stereotypům a dalším předsudkům a překážkám, které jim aktivní otcovství znepríjemňují nebo dokonce neumožňují. ČR zde zastupuje Liga ohrožených mužů, PhDr. Iva Šmídová a

⁴²DirectGov. *Statutory Maternity Pay*. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z:<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Expectingorbringingupchildren/DG_175884>

⁴³NationMaster Statistics. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.nationmaster.com/index.php>>

Lukáš Sedláček dokonce v pozicích poradců⁴⁴. Podobný projekt má i ČR v českém jazyce *Táto, jak na to?* (viz. 1.4.2, s. 41)

Porovnáme-li údaje o prioritách jednotlivých výše uvedených zemí, které byly stanoveny pro účel financování jejich řešení z ESF, zjistíme, že podporu zaměstnanosti rodičů mezi prioritami téměř žádná z nich neuvádí nebo jen okrajově. Např. Švédsko se 76% pracujících matek, využívá ESF pro řešení problémů zaměstnanosti lidí s nízkým vzděláním, mladých lidí bez praxe a imigrantů. Dánsko, které má 74% pracujících matek pak uvádí, že se zaměřuje na problematiku zaměstnávání imigrantů bez jazykových znalostí, starších pracujících, kteří se potřebují naučit nové pracovní dovednosti a úpravu pracovních míst pro postižené. Okrajově financují i projekty na osvětu zaměstnavatelů, aby více implementovali flexibilní pracovní formy a dále projekty pro zajištění center péče o děti. Ani Velká Británie, která má v porovnání se Švédskem „jen 55% pracujících matek“ se na problematiku zaměstnanosti rodičů nezaměřuje. Jejich cílem je pomoci na trhu práce osobám postiženým a dlouhodobě nezaměstnaným, které učí nové dovednosti a pomáhají jim i se zahájením vlastního podnikání⁴⁵.

1.5 Vztah státu a organizované občanské společnosti

Existuje opět řada teorií, které se pokouší definovat vztah státu a OOS. Jak uvádí Potůček v zásadě se jedná buď o vztahy kooperativní nebo konfliktní. V případě kooperativních vztahů rozeznává dva modely A a B:

Model A) Toto je prakticky ideální model spolupráce, kdy stát nebo OOS identifikují problém, který více či méně společnými silami i za přispění např. komerčních organizací vyřeší.

Model B) Tento model je založen na aktivnější roli OOS, která do určité míry supluje roli státu při řešení nějaké problematiky. Stát se nakonec přeci jenom přidá k řešení situace např. formou příspěvku na financování nezbytných aktivit často v režii OOS, které se již stihly s danou problematikou více seznámit.

⁴⁴ European Fatherhood. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z:< <http://www.european-fatherhood.com/whoweare.php>>

⁴⁵European Commission. 2012 European Social Fund. [online]. [cit. 7.4. 2013]. Dostupné z:< <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=45&langId=en>>

Model C) Tento model je konfliktní, protože aktivity OOS jsou státem zjednodušeně ignorovány a stát i nadále deleguje řešení problému své rozpočtové a příspěvkové organizace. OOS protestují proti takovému zkosnatělému postupu a často nižší efektivitě státních organizací. Je to problém častý spíše v postkomunistických zemích, které mají ještě z minulosti vytvořený rozsáhlý aparát státních neziskových institucí a často neumí s OOS pracovat (Potůček, 2005, s. 170-172).

Jak je uvedeno výše, tak ideální model vztahu státu a OOS je založen na spolupráci/partnerství. Salamon a Anheier identifikovali 3 fungující modely partnerství:

- 1) *Německý korporativní model* - vláda je povinna konzultovat otázky, které se vztahují k hlavním společenským oblastem s formálním kooperačním orgánem, který vytvořily asociace OOS.
- 2) *Americký model zájmových skupin* - OOS pomocí lobbingu významně ovlivňují výsledky legislativního procesu.
- 3) *Model programové spolupráce* - který se uplatňuje se ve Velké Británii (Potůček, 2005, s. 177)

Shrneme-li poznatky o možnostech vztahu státu a OOS s ohledem na plány rodinné politiky v ČR, která považuje OOS za významné aktéry národní i regionální úrovně (např. s. 39, s. 41), bylo by jistě přínosem, pokud by tento vztah fungoval spíše na kooperativní bázi než na bázi konkurenční nebo dokonce konfliktní. I zde platí, že záměr, jakkoliv dobrý je věc jedna a jeho aplikace v praxi věc druhá.

1.6 Shrnutí

Exkurz do světa nejdůležitějších pojmů, které se k problematice zaměstnanosti rodičů vztahují, mi umožnil zmapovat danou problematiku z různých možných pohledů. Na jedné straně je rodina, kterou se *rodiče* pokouší nebo by se měli pokoušet zabezpečit tak, aby mohla plnit všechny své funkce. Zároveň jsou rodiče i jedinci, kteří mají své osobní potřeby a zájmy, ale i názory a postoje. Právě postoje jedinců ve svém důsledku tvoří *postoj společnosti* např. k

otázce důležitosti rodiny, k rozdělení rolí mužů a žen při zajištění její funkčnosti, k prioritám řešení problémů s nezaměstnaností a sociální exkluzí určitých skupin. *Stát* zde hraje především roli zákonodárce a poskytovatele institucionalizovaného zajištění určité míry potřeb obyvatelstva. EU je nadnárodním hráčem, který předkládá svým členským státům doporučení, jak v určitých problematikách postupovat a zároveň jim k tomu poskytuje za určitých podmínek i finanční prostředky. *Organizace občanské společnosti* hájí potřeby a zájmy občanů, ale míru prostoru, který k tomu mají, určuje do jisté míry stát a jeho politika, ochota spolupráce všech zúčastněných aktérů a v neposlední řadě jejich materiální i nemateriální možnosti. Aby byl výčet pohledů úplný, tak nesmím opominout významné postavení *zaměstnavatelů*, kteří nakonec po formální stránce poskytují konkrétní pracovní místo.

1.6.1 Shrnutí specifické problematiky zaměstnanosti rodičů v ČR:

- 1) Rodiče jsou na trhu práce v nevýhodném postavení a v ohrožení sociální exkluzí.
- 2) Situace je v současnosti v ČR negativně ovlivněna specifickými podmínkami:
 - a) Extrémní možná délka mateřské a rodičovské dovolené může vést ke ztrátě kontaktu rodiče s profesí i zaměstnavatelem a snižuje umístitelnost rodiče na trhu práce. Tento problém se stále ještě týká spíše žen-matek než mužů-otců.
 - b) Nedostatek kapacit dostupných (i finančně) zařízení pro hlídání předškolních dětí vede k tomu, že rodiče se nemohou mnohdy prakticky vrátit na trh práce, i když jim původní zaměstnavatel místo nejméně po dobu stanovenou zákonem podržel.
 - c) Prestiž rodičovství ve společnosti je zatím nedostatečná a pohled na vnímání rozdělení rolí mužů a žen v rodině i ve společnosti obecně je zatím spíše v neprospěch žen. Nebo také jinak řečeno v neprospěch mužů, kteří se stále více hlásí k trendu vedoucímu k "aktivnímu otcovství", ale zatím nejsou většinou společensky přijímáni a jejich práva jsou jim v tomto směru upírána paradoxně ve prospěch alespoň těch žen, které by jejich aktivity uvítaly, aby získaly více prostoru pro sebe a mohly se sami více seberealizovat.
 - d) Zaměstnavatelé zatím ještě nepřevzali v širším měřítku používání nástrojů na zaměstnávání rodičů např. úpravy pracovní doby apod.

e) Rodiče - zaměstnanci by naopak měli být podporováni, aby byli více aktivní v hledání alternativ zaměstnávání a více orientovaní ve svých právech na trhu práce, kterých by se také měli aktivněji dožadovat.

3) Situaci nepříspěvá zvyšující se nezaměstnanost v důsledku ekonomické krize.

4) Pozitivem je podpora EU v aktivitách vedoucích ke sladění rodinného a pracovního života ve svých členských státech a především financování takových aktivit.

2. Empirický výzkum

2.1 Výzkumná strategie a cíle výzkumu

V teoretické části diplomové práce byla nastíněna problematika situace týkající se zaměstnanosti rodičů dětí do 15 let v ČR včetně identifikace těžkostí, se kterými se setkávají. Znamé jsou i nástroje státní i nadnárodní rodinné politiky, které by jim měli s řešením pomoci. V dané problematice hraje roli řada aktérů a okolností, např. legislativní rámec či kapacita zařízení pro péči o děti. Ideální by byla situace, která by přinesla satisfakci všem aktérům v prostředí, kde jsou všechny potřebné podmínky splněny a dostatečně vyváženy. Takto ideálně to ovšem v praxi zdaleka nefunguje. Zkoumání teorie vedlo k identifikaci stěžejních bodů problematiky v ČR, které by měly být v určité harmonii, aby i v praxi fungovalo vše co nejlépe. Jedná se o:

1. Stát a jeho legislativu a aktivitu v rodinné politice.
2. Zaměstnavatele a jejich ochotu pomoci rodičům sladit rodinu a práci.
3. Zaměstnance a jejich dostatečnou informovanost a adaptabilitu.
4. Kapacitu a dostupnost zařízení pro hlídání dětí.
5. Postoj společnosti k rodině a rozdělení rolí muže a ženy v jejím rámci.

V teoretické části již bylo několikrát zmíněno, že se v praxi při řešení problematiky týkající se zaměstnanosti rodičů počítá i s účastí OOS. Hlavní cíl této diplomové práce je proto zjistit "*Jakou roli hrají organizace občanské společnosti v podpoře zaměstnanosti rodičů dětí do 15 let, a to v Praze a ve Středočeském kraji v letech 2010 - 2012*". Důvody časového a místního omezení budou objasněny níže (viz kapitola 2.2.1, s. 57, zabývající se volbou kritérií). Empirický průzkum je rozdělen na část kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní část se zabývá sběrem a obsahovou analýzou informací o OOS, které se dané problematice věnují, jakou formou volí cílovou skupinu, jak s ní pracují, finanční zdroje i proporcionalitu aktivit věnovaných výše zmíněným 5ti bodům. Jako dílčí cíl stanovila stanovena "*Analýza výstupů zjištěných aktivit OOS v dané lokalitě a čase, konkrétně jejich zaměření s ohledem na heterogenitu cílové skupiny (např. ve vzdělání, pohlaví, pestrosti*

forem a zaměření aktivit)". Kvantitativní průzkum je sám o sobě omezen na kvantifikovatelné údaje a nemůže tedy poskytnout pohled do hlubších souvislostí týkajících se tématu i činností OOS a nekvantifikovatelných údajů či obtížně zjistitelných údajů. Kvalitativní část průzkumu je proto zaměřena na vybrané zástupce OOS, kterým byla položeny doplňující polostrukturované otázky týkající se konkrétní OOS i jejich osobní participace. Jedním z nejobtížněji zjistitelných nekvantifikovatelných údajů patří aktivity OOS cílené na "stát" i to, jak vůbec vidí zástupci OOS roli státu. Proto je dalším dílčím cílem zjistit *Jakou roli hraje stát při řešení problematiky zaměstnanosti rodičů z pohledu zástupců organizací občanské společnosti v ČR.*

2.2 Kvantitativní výzkum

2.2.1 Metoda, volba kritérií a omezení výzkumného procesu

Nejprve bylo třeba zvolit vhodný postup výběru OOS, které budou podrobeny obsahové analýze. Vycházíme-li ze strukturálně-operacionální definice OOS dle Salamona a Anheiera, tak definici OOS v ČR odpovídají právní formy popsané v kapitole 1.1 s. 6. Nicméně jenom aktivních občanských sdružení je ke dni 15. srpna 2012 v ČR evidováno 89 911⁴⁶, dále je tu 151 politických stran a hnutí⁴⁷ a např. 33 církevních organizací⁴⁸, takže zkoumat aktivity každé OOS podle těchto seznamů, je v omezeném čase jednou osobou nemožné. Nabízí se možnost omezit průzkum jen na OOS sídlící v Praze nebo ve Středočeském kraji, avšak sídlo OOS není určující pro lokalitu jejich aktivit. Další možností bylo hledat OOS podle jejich aktivit. Podle klasifikací v databázích OOS (viz. kapitola 1.1 s. 9) však nelze určit tak konkrétní aktivitu jako podpora zaměstnanosti rodičů, protože uvedené kategorie jsou příliš obecné, např. sociální služby, církevní služby, vzdělávací služby apod. Jistou variantou jsou databáze např. webové stránky Neziskovky.cz, portál Pěkný den.cz se strukturovanou nabídkou vzdělávání rodičů, webové stránky sítě mateřských center apod. Jejich problémem ovšem je, že OOS zde zveřejňují své aktivity dobrovolně, tedy pouze pokud mají zájem a to není pro kvantitativní výzkum dostatečná podmínka. Nelze odpovědně kvantifikovat nabídku

⁴⁶ Ministerstvo vnitra ČR. *Seznam občanských sdružení*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/seznam-obcanskych-sdruzeni/SearchResult.aspx>>

⁴⁷ Ministerstvo vnitra ČR. *Seznam politických stran a hnutí*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/seznam-politickyh-stran/SearchResult.aspx?type=0&status=1>>

⁴⁸ Ministerstvo kultury ČR. *Rejstřík registrovaných církví a náboženských společností*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www3.mkcr.cz/cns_internet/>

OOS a provádět komparaci jejich aktivit, pokud není jistota, že budou podchyceny všechny OOS odpovídající kritériím výzkumu. Další možností jsou databáze, kde jsou uvedeny informace o realizovaných projektech s finanční dotací.

V první řadě se jednalo o dotace z Evropského sociálního fondu (viz. kapitola 1.4.1, s. 35-36). S ohledem na zkoumané lokality přichází v úvahu také dotace z MPSV, Středočeského kraje a Magistrátu hlavního města Praha. Zde je totiž v rámci transparentnosti povinnost zveřejnit všechny organizace, kterým byly finanční dotace přiděleny. Proto je výběr omezen na OOS podle jejich projektů/programů, zaměřených na dále specifikovanou podporu zaměstnanosti rodičů, které byly dotovány z výše zmíněných finančních zdrojů. Výhodou tohoto výběru je, že zahrnuje všechny takto identifikované organizace a dále, že vyloučí projekty/programy, které jsou a priori vytvořeny pro komerční účely. Tím ovšem nejsou vyloučeny ty, které OOS nabízejí i za úplatu např. zájemcům mimo cílovou skupinu či jako placenou verzi následně po ukončení dotovaného období. Nevýhodou tohoto výběru z obecnějšího pohledu je, že zde nejsou zahrnuty projekty/programy OOS, které mají výhradně soukromé sponzory např. z řad soukromých firem. Zde však neexistuje žádná oficiální databáze, pouze sponzorované OOS zpravidla zveřejňují poděkování dárcům, a to navíc v některých případech bez dalších údajů, které jsou k výzkumu nezbytné, např. konkrétně na co, kdy a kolik sponzor/dárce přispěl. Nicméně vzhledem k vícezdrojovému financování OOS, budou i tak zahrnuty některé programy/projekty se spoluúčastí soukromých dárců/sponzorů. Pro úplnost nutno dodat, že pro další analýzu jsou v konečné fázi použity údaje vázané na tzv. realizátora, tedy OOS, která program/projekt oficiálně podala a požádala o dotaci. To sice diskriminuje partnery projektu, ale při původním záměru evidovat všechny partnery, vznikla značně nepřehledná situace. V případě varianty s evidencí jen partnerů, kteří opět odpovídají kritériím právní formy pro OOS, by musely být vyloučeny soukromé subjekty. To by ale zvýhodňovalo jedny OOS oproti jiným. Navíc někteří partneři poskytovali např. jen prostory, zatímco jiní se přímo účastnily aktivit, takže míra účasti byla neporovnatelná. Proto byla ve výzkumu zvolena varianta zaměřená jen na realizátory, kteří nesou plnou zodpovědnost za realizaci a s tím spojená rizika.

Výběr dalších kritérií:

A) Místní kritérium

K místnímu omezení na oblast Prahy a Středočeského kraje vedly dvě skutečnosti: kromě praktického hlediska, tj. možností výzkumníka prozkoumat určitou oblast i skutečnost, že se

jedná o lokality, kde je úzká provázanost rodinného a pracovního života. Trendem poslední doby je totiž silná migrace mezi oběma lokalitami. Mnoho rodin s malými dětmi bydlí v tzv. prstenci kolem Prahy. Rodiče a děti pak dojíždí za prací a do předškolních i školních zařízení právě do Prahy. Tomu ne náhodou odpovídá i pojmenování nejbližšího okolí Praha-východ a Praha-západ. Důsledky migrace jsou patrné i ve statistikách ČSÚ. Středočeský kraj je nejlidnatější ze všech krajů ČR, např. v roce 2010 se přistěhovalo 14 673 nových obyvatel, z toho 54,2% do okresů Praha-západ a Praha-východ. Jedna třetina nově příchozích byla ve věkové skupině 20-34 let, proto má okres Praha-západ i věkově nejmladší obyvatelstvo v celé ČR (průměrný věk 38,1). Rovněž se tu narodilo v roce 2010 nejvíce dětí. Podíl dětí do 15 let je ve Středočeském kraji 15,6%, což je nejvyšší zastoupení mezi všemi kraji v republice. Nezaměstnanost, zde dosáhla 6,81 v roce 2012⁴⁹. V případě Prahy naopak statistiky ČSÚ uvádí mírný nárůst průměrného věku obyvatel právě v důsledku migrace mladých rodin s dětmi mimo hlavní město, především do okresů Praha-západ a Praha-východ. Hlavní město je pak naopak se svým největším regionálním trhem práce v ČR místem častého dojíždění mimopražských obyvatel. Charakteristická je proto pro Prahu nejnižší míra nezaměstnanosti v ČR, a to 4,31%⁵⁰. V souhrnu zjištěných informací jsou cílové oblasti uvedeny zkratkami Středočeský kraj (dále "Stř.k."), Praha (dále "Pha") a případně ČR, pokud je program určen klientům z celé republiky.

B) Časové kritérium

Výzkum bylo třeba omezit i časově. Prvním hlediskem byla možnost výzkumníka získat o aktivitách OOS dostatečné informace, které budou zároveň také stále aktuální. Proto programy/projekty zahrnuté do výzkumu musely, alespoň částí zasáhnout do období 2010-2012. Určitou roli hrála při rozhodování i předpokládaná schopnost respondentů z kvalitativní části výzkumu, vybavit si podstatné podrobnosti. Dalším hlediskem byl fakt, že MPSV, Středočeský kraj a Magistrát hlavního města Praha rozdělují finanční prostředky na jednotlivé roky poté, co vyhlásí témata a podmínky podpory. ESF rozdělují finanční prostředky na základě výzev pro předkládání projektových žádostí několikrát do roka, proto se zdálo z praktického hlediska snadnější zvolit 3leté období, do kterého zasahují, jak roční programy/projekty, tak i ty, které přesahují z jednoho roku do jiného. Určitou nevýhodu

⁴⁹ Český statistický úřad. [online]. *Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj* [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/home>>

⁵⁰ Český statistický úřad. [online]. *Krajská správa ČSÚ pro hl.m. Praha* [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/home>>

tohoto časové období přinese skutečnost, že nelze přesně stanovit míru finanční podpory ESF v daných letech, protože se o finance dělí i s obdobím před a po uplynutí zvolené lhůty. V souhrnu je období uvedeno ve speciální kolonce.

C) Cílová skupina

Hlavní cílovou skupinou jsou rodiče dětí do 15 let - zaměstnanci či potenciální zaměstnanci (viz typologie kap. 2.1, s. 53). Důvody pro věkové omezení skupiny jsou vysvětleny v kapitole 1.3.4 (viz. s. 24). V této skupině jsou rodiče rozlišeni na těhotné, na mateřské dovolené (dále MD), na rodičovské dovolené (dále RD), rodiče do 1 roku po RD (dále "po RD") a ostatní rodiče (dále jen "rodiče"). Dále je zde uvedena skupina dlouhodobě nezaměstnaní (dále DN). To proto, že v databázích již není skupina rodičů od 1 roku po RD do 15 let věku dítěte dále specifikována. Zde je třeba brát v potaz, že cílová skupina rodičů dětí do 15 let se může prolínat i s dalšími skupinami např. nezaměstnanými, skupinami migrantů, romského etnika, postižených, osob pečujících o závislého člena rodiny apod. V takovém případě byl vybrán projekt/program, kde bylo kritérium "rodič" prioritní nebo alespoň jasně uvedeno ve výčtu všech cílových skupin. Není v silách výzkumníka zjistit z cílové skupiny definované jako migranti, kolik jich navíc splňuje i podmínku rodičovství. Tímto není nijak snížena potřeba pomoci i jiným cílovým skupinám, ale prioritou této diplomové práce jsou "rodiče" a programy/projekty upravené přímo pro jejich specifické potřeby. Kromě hlavní cílové skupiny jsou podle typologie (viz. kap. 2.1, s. 53) další cílovou skupinou "zaměstnavatelé". Bylo by ideální, kdyby bylo možné uvést zde i cílové skupiny "stát" nebo "společnost", ale to je obtížně kvantifikovatelné vzhledem k tomu, že oficiálně neexistují finanční prostředky určené pro programy/projekty zaměřené na ovlivňování "státu". Co se týká ovlivňování mínění "společnosti" je kvantifikovatelnost rovněž obtížná, přestože u některých projektů, je v případě úspěchu zřetelný předpoklad vlivu na pozitivnější přístup k sladění rodiny a práce, např. zapojením žen na trhu práce a uvolnění většího prostoru pro muže-otce při péči o děti. Dále je u cílové skupiny zajímavé proporcionální zaměření na rodiče-muže a rodiče-ženy a požadavky na jejich dosažené vzdělání. Zde jsou využity standardně identifikovatelné zkratky VŠ (vysokoškolské vzdělání) a SŠ (středoškolské vzdělání), a také vzdělání i nízké (dále "i níž.") a nepodstatné (dále "nep.").

D) Definování "Podpora zaměstnanosti rodičů" pro účely tohoto výzkumu

U tohoto kritéria bylo poměrně složité určit, co sem patří a co již nikoliv. V průběhu výzkumu byly identifikovány následující skupiny:

- 1) Poradenství (individuální pomoc s orientací na trhu práce, řešení situace)
- 2) Osobní rozvoj (aktivita pomáhající rodičům změnit komplexní přístup k sobě samým, uvědomění si vlastní hodnoty, zahrnující základy time managementu, orientaci na trhu práce apod.)
- 3) Rekvalifikace (výstupem takové podpory musí být konkrétní zaměření např. na účetnictví, personalistiku, pečovatelské služby, sociální služby apod.)
- 4) Vlastní podnikání (účelem je pomoci rodičům založit si vlastní podnikání)
- 5) Oslovení zaměstnavatelů (všechny formy, které je informují o možnostech sladění rodiny a práce na pracovišti)
- 6) Hlídkání dětí (dotovaná péče o děti, podpora vzniku takových zařízení včetně vzdělávání a podpory podnikatelů s takovým záměrem)
- 7) Vytvoření pracovního místa (garantují jejich vytvoření jako výstup podpory)
- 8) Ostatní (např. soutěž pro zaměstnavatele, kampaň v MHD)

Pro úplnost je třeba uvést, že podle těchto kritérií nejsou záměrně zahrnuty plně placené formy hlídání (ty již patří pod komerční aktivity), pokud v daném období nefungovaly i na dotované bázi. Dále nejsou zahrnuty dnes již standardní kurzy cizího jazyka a základních PC dovedností, pokud nejsou součástí nějakého komplexnějšího programu na podporu zaměstnanosti rodičů⁵¹. Nabídku jazykových kurzů s PC dovedností lze nalézt již prakticky v každém mateřském a rodičovském centru, i když mnohdy za nižší cenu než je tržní. Nicméně rodiče sem nemusí chodit za účelem nalézt si později zaměstnání, ale třeba jen pro čistě osobní potřeby.

⁵¹ Patří sem ovšem kurzy češtiny pro cizince např. rodiče - migranty a azylanty, protože to je podmínka nezbytná pro lepší integraci na český trh práce.

U typů podpory jsem dále stanovena i kritéria dělení podle formy:

- 1) prezenční (semináře, kurzy, prezentace, kde je nutná osobní účast)
- 2) e-learning (jakékoliv řízené, strukturované, plánované a cílené vzdělávání prostřednictvím multimediálních technologií i jako podpora prezenční formy studia)
- 3) Internet (individuální podpora skrz emailové konzultace, často kombinované s telefonickými konzultacemi, občasné, avšak cílené zasílání novinek a upoutávek k zajímavým článkům a tématům na internetu např. nová legislativa týkající se práce, změn sociálního systému apod.)
- 4) ostatní (zahrnuji sem méně časté formy včetně kurzů češtiny pro cizince ap.)

Do forem podpory není zahrnuto vydávání tištěných materiálů, které se prakticky již běžně poskytují účastníkům každého kurzu, semináře apod. De facto jedinou výjimku tvoří periodika zaměřená na podporu informovanosti rodičů o jejich právech a povinnostech, která vychází jako samostatný projekt, tedy nezávisle na ostatních aktivitách.

Postup:

V první řadě byly soustředěny veškeré informace o finančních podporách poskytnutých MPSV za jednotlivé roky 2010, 2011 a 2012 ze seznamů v položce *Dotace nestátním neziskovým subjektům na podporu rodiny* a ze seznamů výsledků námitkových řízení⁵². Slabinou těchto seznamů je, že zde není přímo uvedeno k jakým účelům OOS prostředky použije, proto bylo nezbytné nejprve selektovat OOS podle lokality kde působí (tj. kam budou prostředky použity), v tomto případě Praha a Středočeský kraj. Vyhledat informace k činnostem daných subjektů na webových stránkách a selektovat zde projekty, u kterých uvádí, že byly hrazeny z prostředků MPSV a odpovídají zvoleným kritériím. MPSV uvádí i další typy dotací, ale ty nevyhovovaly kritériím. Podobný postup byl zvolen i u Středočeského kraje, který vyhledává na každý rok tzv. tematická zadání v sociální oblasti, která budou financována ze středočeského Humanitárního fondu⁵³. Magistrát hlavního města Praha rovněž

⁵² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Dotace nestátním neziskovým organizacím na podporu rodiny*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/890>>

⁵³ Středočeský kraj. *Granty - seznam kapitol*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.kr-stredocesky.cz/portal/odbory/socialni-oblast/granty/rok-2012.htm>>

vyhlašuje na každý rok granty v sociální oblasti, které jsou určené přímo na podporu rodiny, a to rozdělené na podporu do 200 000 Kč a nad 200 000 Kč⁵⁴.

Všechny výše zmíněné instituce na svých webových stránkách odkazovaly na ESF, proto byl další logický krok selektovat informace z webového portálu www.esfcr.cz. Tento portál nabízí nejpřehlednější informace ke schváleným projektům. Postupně byly vybrány všechny realizované projekty v rámci Prahy a Středočeského kraje OP LZZ a OPPA. Původní záměr selektovat projekty podle výzev a u OPPA podle prioritních os (prioritní osa 3. - podpora vstupu na trh práce) se ukázal jako nesprávný. Ve výsledném soupisu totiž chyběl projekt, jehož existenci byla známa z denního tisku. Tuto skutečnost byla použita jako zpětnou kontrolu postupu, a proto byly následně zkontrolovány všechny realizované projekty, aby se chyba neopakovala. Příčinou byl fakt, že některé projekty mají hlavní záměr např. rozvoj a zkvalitnění studijních programů na VŠ a dětský koutek pro lepší sladění rodiny a práce při akademické činnosti matek je jen doplňující produkt. Ve všech případech byla provedena kontrola i detailnějších informací o projektech na dostupných webových stránkách. I zde se objevilo několik problémů. Webové stránky byly již někde zrušené, jinde značně nepřehledné, např. proto, že se texty překrývaly, nefungovaly odkazy nebo byly stránky zahlceny reklamními odkazy. V případě jednoho projektu nebyla uvedena informace o finanční dotaci, a to ani na oficiálních stránkách ESF⁵⁵.

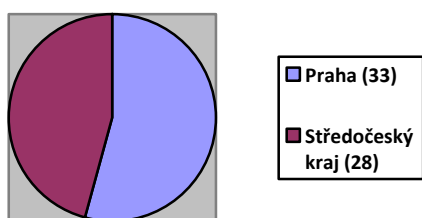
Následně byly veškeré informace rozříděny do tabulky (viz. Příloha 4) podle předem stanovených kritérií a dále analyzovány.

⁵⁴ Portál pro sociální oblast Praha. *Grantové řízení pro rok 2012*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: < http://socialni.praha.eu/jnp/cz/financovani_socialni_oblasti/granty_hmp/grantove_rizeni_pro_rok_2012/index.html>

⁵⁵ Evropská sociální fond v ČR. *Hledání projektů*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?lang=1>>

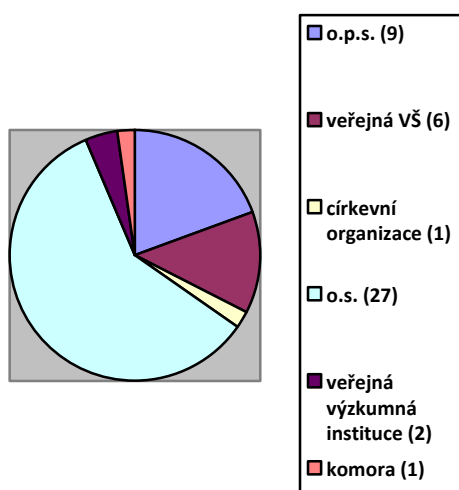
2.2.2 Výsledky kvantitativního výzkumu

Celkem bylo nalezeno 47 OOS, které v oblasti Prahy a Středočeského kraje realizovali, případně stále realizují 61 programů/projektů podporujících zaměstnanost rodičů podle stanovených kritérií. 33 programů/projektů bylo realizováno v Praze (54%), 28 ve Středočeském kraji (46%), v některých případech v obou lokalitách, případně byly zaměřeny na cílové skupiny v rámci ČR (viz. graf. 1). Zajímavostí je, že řada z programů/projektů pro Středočeský kraj probíhala v Praze, což zřejmě souvisí i se snadnější dostupností prostředky městské hromadné dopravy a regionálními spoji do hlavního města a v podstatě to kopíruje i trend pravidelného dojíždění do Prahy z mimopražských lokalit.



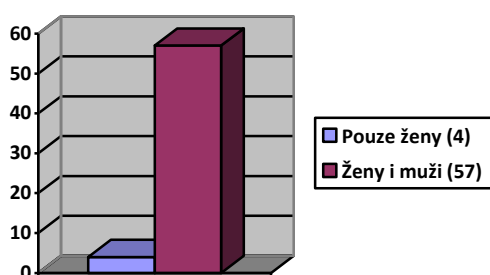
Graf 1: Proporcionalita zaměření podle lokalit

V případě jednotlivých typů OOS podle právní formy, byla nejčastěji zastoupena občanská sdružení (dále o.s.), a to v počtu 27 (57,4%), dále obecně prospěšné společnosti (dále o.p.s.) v počtu 9 (19,1%), veřejné vysoké školy (dále VŠ) v počtu 7 (14,8%), 2 zástupci veřejných výzkumných institucí (4,25%) a po 1 zástupci z řad církevních organizací, a komory (2,12% u každého typu).



Graf 2: Proporcionalní zastoupení OOS dle právní formy

Výsledkem analýzy zastoupení podle pohlaví bylo překvapivé zjištění, že jen 4 programy/projekty byly výhradně pro ženy (6,55%) zatímco 57 z nich (93,4%) pro muže i ženy zároveň (viz. graf 3). Překvapivé je to z toho důvodu, že 8 programů/projektů obsahovalo ve svém názvu rozličnou variantu slova "matka, maminka...", přestože program byl určen i pro muže. Zde je otázkou, zda už samotný název není pro muže spíše odrazující než motivující. Jestliže výstupem kurzu bývá třeba certifikát o jeho absolvování s uvedeným názvem kurzu, který teoreticky mohou absolventi/ky použít jako důkaz dalšího vzdělávání a rozvoje, pak je otázkou, zda by název neměl být volen neutrálně.

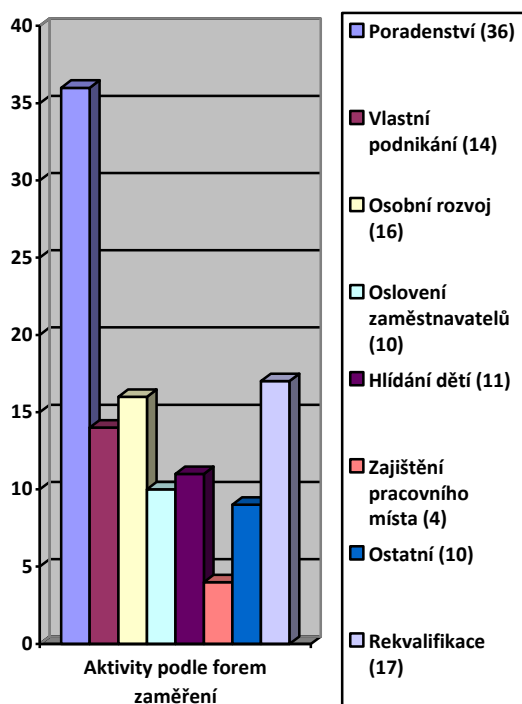


Graf 3: Cílová skupina dle pohlaví

Bylo identifikováno celkem 8 možných typů podpory, kterou mohou OOS, často v kombinacích, nabízet. Pokud vynecháme poradenství, které nabízelo 36 OOS (59 %), formou cílených individuálních konzultací jako součást komplexnějšího programu, tak dominovaly 3 typy podpory, a to:

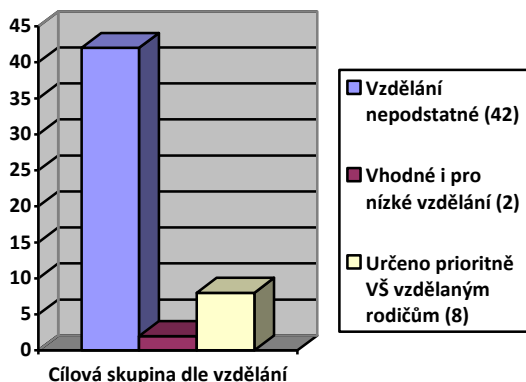
1. Rekvalifikace 17 (27,86 %)
2. Vlastní podnikání 14 (22,95 %)
3. Osobní rozvoj 16 (26,22 %)

Dále byly zastoupeny typy: hlídání dětí 11 (18,03 %), oslovování zaměstnavatelů 10 (16,39 %), vytvoření pracovního místa 4 (6,55 %) a ostatní 10 (16,39%), zastoupené např. různými typy soutěží, kampaní apod. U typu podpory "vytvoření pracovního místa" je třeba si položit otázku, zda by tam nemělo být nějakou formou připočítáno i vlastní podnikání, kde v případě úspěchu dojde rovněž k vytvoření pracovních míst. Nicméně nelze odhadnout, v kolika případech bude skutečně zahájeno podnikání, proto jsou do této položky zahrnuta jen pracovní místa, jejichž vznik byl garantován v rámci projektu (viz Graf 4).



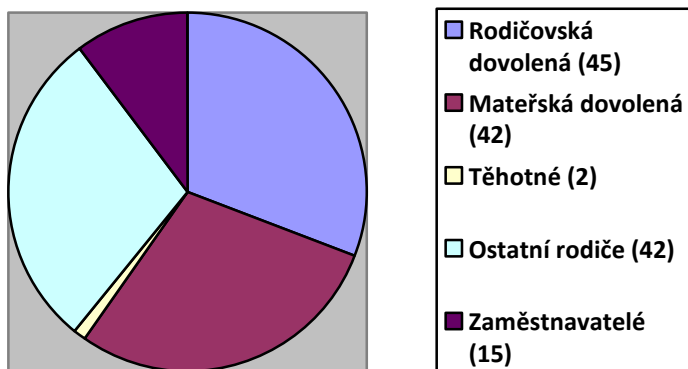
Graf 4: Proporcionalita podle forem zaměření

Nemálo zajímavými jsou i zjištění týkající se typologie cílové skupiny. Jak již bylo dříve řečeno, tak rodiče jsou skupina značně heterogenní, nejen co do pohlaví, ale i vzdělání a dalších potřeb. Pokud se zaměříme na specifikaci dosaženého vzdělání, které je kritériem programu/projektu pro zařazení účastníků, tak dominují programy, kde je vzdělání nepodstatné 42 (68,85 %), a to z důvodu, že informace, které klient získá, jsou přenosné napříč všemi vzdělanostními skupinami. Pouze 2 programy/projekty (3,27 %) uvádí, že jsou vhodné i pro osoby s nízkým vzděláním a 8 (13,11%) je prioritně určeno VŠ vzdělaným osobám. Některé skupiny se prolínají. Nutno dodat, že v případě poslední z nich se jedná až na jednu výjimku výhradně o zařízení zajišťující hlídání pro děti akademickým pracovníkům veřejných vysokých škol. Tedy vzdělání zde hraje roli spíše jako indikátor příslušnosti k určité sociální skupině, nikoliv jako vstupní standard pro další rozvoj vzdělávaného. Nabízí se otázka, zda další vzdělávání již rodiče s vysokoškolským titulem nepotřebují nebo je zde prostor pro vytvoření patřičné nabídky uzpůsobené již dosaženému VŠ vzdělání (viz. Graf 5).



Graf 5: Proporcionalita cílové skupiny dle vzdělání

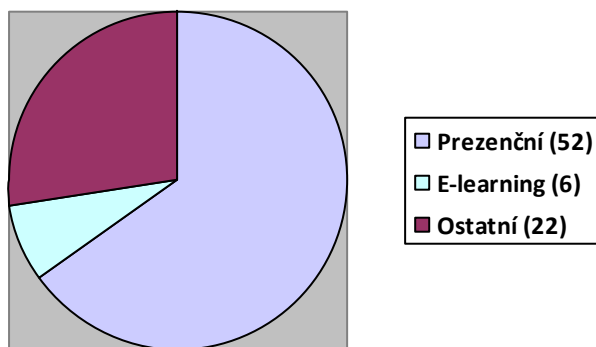
Pokud se zaměříme na to, jak jsou zastoupeny skupiny rodičů podle dalších specifikací, tak 2 programy zahrnují i těhotné (3,27 %), 42 je určeno rodičům na mateřské dovolené - MD (68,85%), 45 program/projektů na rodičovské dovolené - RD (73,7 %), a 42 programů je zaměřeno i na ostatní skupiny rodičů (68,85 %). Do této skupiny patří všichni více jak 1 rok po RD do doby než jejich děti dosáhnou věku 15 let a programy/projekty současně určené zároveň pro dlouhodobě nezaměstnané DN. Kromě skupiny rodičů zde zahrnují i zaměstnavatele, a to v souladu s typologií cílových skupin ESF. Zaměřilo se na ně celkem 15 OOS (24,59 %) (viz. Graf 6).



Graf 6: Cílová skupina podle statusu

V kapitole 1.3.4 jsou popsány specifické potřeby při práci s rodiči a mimo jiné problematika jejich časové flexibility a překážky v prezenčním způsobu studia. Proto je zajímavé i zjištění týkající se přizpůsobení vzdělávacích aktivit. Stále ještě je dominující skupina aktivit prezenčního typu, a to 52 (85,24 %). Pozitivní je, že prakticky bez výjimky všechny OOS nabídly účastníkům v době prezenčního studia hlídání dětí. To sice neřeší

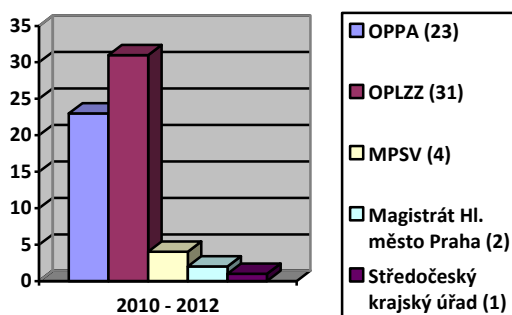
případnou absenci, pokud dítě či rodič onemocní, ale programy/projekty vesměs nepočítají se 100% účastí a navíc jsou kombinovány s dalšími typy, a to e-learningem v 6 případech (9,83 %) a v 22 případech zahrnula OOS jinou formu (36,06 %), např. pobytové vzdělávání, vydala speciální periodikum s aktuálními informacemi, případně prostřednictvím e-mailu informuje klienta o důležitých novinkách týkajících se jeho situace a individuálně konzultuje jeho další potřeby (viz Graf 7).



Graf 7: Proporcionalita podle formy vzdělávání

Neméně zajímavá je i finanční stránka problematiky. Přehled proporcionality podle finančních zdrojů je znázorněn níže (viz. Graf 8). Jako naprosto stěžejní se pro vybrané programy/projekty ukázaly zdroje poskytované z ESF v celkové výši 296 516 037,00 Kč, a to v rámci OP LZZ v počtu 31 (50,81 %) dotovaných programů/projektů a 23 u OPPA (37,7 %). U MPSV byly identifikovány pouze 4 v celkové výši 3 427 972,- Kč (6,55 %), 2 programy/projekty dotoval Magistrát hlavního města Praha v celkové výši 120 00,- Kč (3,27%) a pouze 1 Středočeský kraj (1,63%) ve výši 144 000,- Kč. V případě MPSV se jedná prakticky ve 3 případech ze 4 jen o jediného příjemce, který na každý rok 2010, 2011 i 2012 obdržel dotaci, a to Aperio - společnost pro zdravé rodičovství. Tatož organizace pak obdržela i jednu ze dvou dotací od Magistrátu hlavního města Praha a uspěla i u ESF (viz. Příloha 4 - uvedeny i konkrétní finanční částky). Kromě toho byla úspěšná i u několika námitkových řízení u MPSV, kde byla na základě toho dotace zvýšena. Kladu si otázku, proč tomu tak je. Nabízí se odpověď, že tato organizace je v hledání finančních prostředků z veřejných zdrojů aktivnější a možná i zkušenější, proto častěji uspěje. Je samozřejmě možné i to, že ostatní organizace mají jiné sponzory či dárce, takže nemají potřebu žádat o tyto dotace. Avšak to je již spekulace a případně téma pro jiný výzkum. Pro úplnost informací je třeba ještě dodat, že většina finančních dotací pro rodiny v daném období byla u MPSV, Středočeského kraje i

Magistrátu hlavního města Praha určena na provoz zařízení pro rodiny. Tyto informace byly pro jistotu ověřeny v rámci dostupných dat, které dotované organizace, převážně mateřská a rodinná centra, uvedly na svých webových stránkách.



Graf 8: Proporcionalita podle finančních zdrojů

2.2.3 Závěry kvantitativního výzkumu

Tato část výzkumu umožnila shromáždit kvantitativní data, která se vztahují ke zkoumané problematice. Jak bylo již dříve objasněno (viz. kap. 2.1) bylo třeba si položit otázku, jakým způsobem mohou OOS působit na 3 z 5 identifikovaných stěžejních bodů ovlivňujících problematiku zaměstnanosti rodičů v ČR, a to na:

- 1) Zaměstnance a jejich dostatečnou adaptabilitu.
- 2) Zaměstnavatele a jejich ochotu pomoci rodičům sladit rodinu a práci.
- 3) Kapacitu a dostupnost zařízení pro hlídání dětí.

Zbývající dva body byly předmětem především následného kvalitativního výzkumu⁵⁶.

Jako pozitivní lze každopádně vnímat pestrost typů podpory, kterou OOS nabízejí a především to, že řada z nich působí na rodiče (stávající či potencionální zaměstnance) i zaměstnavatele, protože práce jen s jednou stranou by dle mého názoru nebyla příliš efektivní. Rovněž se objevila i řada způsobů, jak řešit problematiku nedostatku kapacity zařízení pro hlídání dětí a za velice zajímavý nápad lze považovat ten, kde se rodiče sami stali profesionálními pečovateli o děti. Dojde tak k propojení toho, co rodiče beztak každý den dělají a čemu rozumí, získají zároveň zaměstnání a ještě pomohou i dalším rodičům, kteří se

⁵⁶ Jedná se o: 4) Stát a jeho legislativu a aktivitu v rodinné politice a 5) Postoj společnosti k rodině a rozdělení rolí muže a ženy v jejím rámci

tak mohou vrátit sami na trh práce. Výsledky proporcionality cílové skupiny podle vzdělání jsou neméně zajímavé. Převážná část programů/projektů si neklade žádné nároky na vstupní úroveň vzdělání a měla by tedy mít určitý univerzální charakter. Přesto je třeba položit si otázku, zda OOS skutečně nemusí např. vysvětlení především terminologicky složitější problematiky legislativy zaměstnávání rodičů v ČR, přizpůsobit třeba jedincům s nedokončeným základním vzděláním. Pouze 2 programy/projekty byly určeny jmenovitě i lidem s nízkým vzděláním. Málo, v porovnání s hlavní skupinou programů/projektů, kde na vzdělání nezáleží, je taktéž těch pro vysokoškolsky vzdělané rodiče. Jak již bylo uvedeno (viz. kap. 2.2.2, s. 65), tak se v drtivé většině případů jedná o zařízení na hlídání jejich dětí, když už se vrátí na pracoviště. Skutečně nepotřebují jinou formu podpory? Zde by zřejmě pomohl průzkum mezi rodiči, aby se zjistilo, co vlastně očekávají a potřebují. Nicméně v rámci kvalitativního výzkumu v této diplomové práci byla položena otázka respondentům zastupujícím OOS, jak problematiku heterogenity rodičů z pohledu úrovně vzdělání vnímají oni. Z výzkumu také vyplynulo, že nabídka OOS podle formy vzdělávání postrádá větší zapojení neprezenčních forem. Samozřejmě, že ne všichni rodiče mají přístup k internetu a patřičnou úroveň znalostí a dovedností využívat PC technologie. Avšak právě cílová skupina rodičů je nejvíce ohrožena tím, že se nebude moci na prezenční formy vzdělávání dostavit. Je pozitivní, že bez výjimky všechny organizace nabízejí v době prezenční výuky hlídání dětí nebo dokonce i případně náhradu výdajů za komerční hlídání, které si rodič opatří sám. Pokud však dítě onemocní, tak se rodič mnohdy dostavit nemůže, a zameškanou výuku bude potřebovat nahradit. Právě zde se ukázalo jedno z omezení kvantitativního výzkumu, a to nemožnost hlubšího zkoumání souvislostí. Při porovnávání finančních zdrojů bylo zjištěno, jak moc důležité jsou finance z ESF. Ačkoliv se objevily i finanční dotace na podporu rodiny ze strany MPSV, Středočeského kraje a Magistrátu hlavního města Praha, tak v porovnání s ESF se jedná o výrazně nižší částky a v případě programů/projektů OOS podporujících specificky zaměstnanost rodičů, jsou to dotace v podstatě zanedbatelné. Nicméně je třeba si uvědomit, že především MPSV financuje pod něj náležející úřady práce, což je nepochybně faktor, který má velký vliv na celkovou alokaci financí na řešení problematiky zaměstnanosti u této státní instituce. Jak by pak situace vypadala, pokud by nebyl přísun financí z ESF, je otázkou.

Je složité vyvozovat závěry z faktu, že bylo nalezeno 47 OOS, které zvolenou cílovou skupinu v daném období podpořily 61 programy/projekty. Pokud to porovnáme s jinými evropskými zeměmi, které mají daleko vyšší procento pracujících matek a nepovažují tedy

jejich zaměstnanost za problém (viz. kapitola 1.4.3., str. 47), tak je to hodně. Přihlédneme-li k tomu, že naopak v ČR je zaměstnanost rodičů obecně problém, tak lze hodnotit kladně, že existují aktivity, které by měly vést k nápravě situace. Nicméně se nabízí otázka, jak to, že takový problém stále ještě existuje, když ČR operuje s řadou státních opatření, která mají zaměstnanost rodičů zvýšit a od vstupu do EU si stanovuje i cíle, jak dosáhnout úrovně jiných členských států, které ČR z daleka převyšují (viz. kapitola 1.4.2).

U hodnocení výstupů jednotlivých kritérií je třeba vzít v úvahu, že zatímco některé aktivity OOS trvají třeba jen několik hodin (např. dvouhodinový seminář o nové legislativě na trhu práce), tak jiné naopak několik měsíců (např. rekvalifikace). Některé OOS pracují s rodiči kratší dobu a stihnou jich oslovit více, jiné OOS se věnují menšímu počtu rodičů, ale intenzivněji. V tomto směru se proto nepodařilo najít v rámci kvantitativního výzkumu spolehlivý indikátor, podle kterého by bylo možno obecně zhodnotit kvantitativní míru podpory OOS.

2.3 Kvalitativní část výzkumu

Kvantitativní část výzkumu byla vhodným nástrojem k porovnání určitých parametrů a skutečností, ale zároveň se ukázala i její slabina v nemožnosti odhalit hlubší souvislosti, které mohou v konečném důsledku i významně ovlivnit celkový efekt. To je naopak předností výzkumu kvalitativního. Proto byli v kvalitativní části výzkumu osloveni zástupci OOS, kterým bylo položeno v rámci polostrukturovaného rozhovoru 8 základních otázek. Cílem bylo doplnit výsledky kvantitativního výzkumu a nalézt odpovědi na otázky, na které odpovědět nedokázal. Nicméně je nezbytné uvést, že i kvalitativní výzkum má svou slabinu. Odpovědi, které byly při něm získány, jsou ovlivněny subjektivními pocity a osobními názory respondentů, na což oni sami v rozhovorech mnohdy poukázali.

2.3.1 Metoda a výběr vzorku

V rámci předchozí části bylo nalezeno 47 OOS, které realizovaly nebo ještě realizují 61 programů/projektů vyhovujících daným kritériím. Pro potřeby dostatečného prozkoumání i kvalitativní stránku jejich aktivit, byl z OOS vybrán jen vzorek, který je bude reprezentovat. Výběr zástupců OOS vycházel z 5 stěžejních bodů ovlivňujících problematiku zaměstnanosti rodičů v ČR, které byly dříve identifikovány a popsány (viz. kap. 2.1, s. 54), a dále z vyhledaných 47 OOS. K samotnému výběru posloužila následující kritéria.

Výběr zastupujících OOS:

- A. 2 OOS, které pracují se zaměstnavateli;
- B. 2 OOS, které se pokouší řešit nedostatečnou kapacitu zařízení péče pro děti;
- C. 2 OOS, které působí na stát;
- D. 2 OOS, které působí na společnost;
- E. 3 OOS, které pracují s rodiči (stávajícími či budoucími zaměstnanci). Zde byli zvoleni tři zástupci, protože v rámci kvantitativního průzkumu byly identifikovány tři hlavní typy podpory, kterou jim OOS nabízejí, a to:
 - 1. Rekvalifikace
 - 2. Vlastní podnikání
 - 3. Osobní rozvoj

U OOS, které nabízely širší spektrum programů/projektů působících na více stěžejních bodů např. pracovaly se zaměstnavateli i se pokoušely ovlivňovat společnost a její vnímání rodiny atd., byly polostrukturované rozhovory s jejich pracovníky rozšířeny na všechny zmíněné aktivity a takoví zástupce OOS byli identifikováni jako zástupci více zvolených skupin. K samotnému výběru OOS přispěla kombinace náhodného výběru s ohledem na to, aby bylo pokryto celé spektrum od A do E a ve dvou případech byly osloveny OOS, se kterými byl snadnější kontakt díky předchozí spolupráci. Respondenti se však v těchto dvou posledních případech s autorkou diplomové práce setkali ještě před tím, než na ní začala pracovat (např. v rámci studijní praxe), takže nebyli dopředu nijak ovlivněni. Pozitivem bylo to, že byli osloveni jako první a pokud mohli, tak poskytli kontakty, případně i doporučení, na základě kterého pak souhlasili s rozhovory i pracovníci z dalších již náhodně vybraných OOS.

Výběr respondentů za OOS:

Původním záměrem bylo oslovit pracovníky, kteří jsou oficiálně identifikováni jako projektoví manažeři a měli by tedy dle původních předpokladů o programech/projektech vědět nejvíce. V praxi se však objevily dva základní problémy. Jeden z nich je velká pracovní vytíženost pracovníků OOS obecně, takže všem respondentům patří poděkování, že byli tak laskaví a udělali si čas odpovědět na otázky, ať už osobně nebo alespoň písemnou či telefonickou formou. Zde je třeba opět vyzdvihnout, jak velice pomohly kontakty a doporučení z jiných OOS. I tak bylo v některých případech nezbytné čekat týdny i měsíce než k rozhovoru skutečně došlo, a to především proto, že oslovení respondenti zrovna dokončovali další projektové žádosti. Druhý problém byl v tom, že mnoho pracovníků OOS vykonává hned několik činností najednou a jejich pracovní pozice mají rozličné, a i podle potřeby či zvyklostí se měnící názvy, např. koordinátoři projektů, administrátoři projektů, projektoví manažeři, vedoucí projektů apod. Proto byly OOS osloveny s obecnou žádostí, zda by byl někdo z jejich pracovníků vůbec ochoten poskytnout rozhovor. Ve všech případech za OOS odpověděli pracovníci, kteří měli dané programy/projekty na starosti.

Vybraní respondenti viz níže:

1. Aperio - společnost pro zdravé rodičovství (zástupce pro skupiny A. a C.)

Respondent: E.K., 35, vdaná, 3 děti, VŠ, metodička a odborná konzultantka projektu
(dále Aperio - E.K.); osobní rozhovor dne 15.5.2012, délka 19:09 minut.

Projekty např.: 1. Rovné zacházení na pracovištích v Praze

2. Informování rodiče - zdravé rodičovství
3. Solo rodiče
4. Průvodce pro rodiče Nebojujte s úřady a zaměstnavateli
5. Organizování o veřejných diskuzích s přizváním zástupců státní správy

Zaměření: Oslovení zaměstnavatelů i práce s rodiči, průzkumy potřeb cílových skupin, cílené informování o novinkách vztahujících se k dané problematice, působení na vnímání rodiny ve společnosti.

Poznámka: Tato organizace využila dotace od všech zkoumaných finančních zdrojů.

2. Filosofická fakulta Univerzity Karlovy (zástupce pro skupinu B.)

Respondent: F.M., 38, v registrovaném partnerství, bezdětný, VŠ, tajemník fakulty (dále FF UK - F.M.); odpovědi emailem 28.5.2012

Projekt: Dětský koutek FF UK jako doplněk k podpoře akademiků.

Zaměření: Hlídní dětí, podpora především akademických pracovníků UK v práci.

Poznámka: Projekt FF UK se liší od ostatních zde uvedených programů/projektů, protože rodičům nepomáhá s hledáním práce, ale již přímo s jejich návratem na původní pracoviště; FF UK je zde nejen jako OOS, ale zároveň i jako zaměstnavatel, uplatňující nástroje pro sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců.

3. Gender Studies o.p.s. (zástupce pro skupiny A. a D.)

Respondent: J.K., 31, svobodná, bezdětná, VŠ, projektová manažerka (dále GS - J.K.) osobní rozhovor ze dne 14.6.2012, délka 33 minut.

Projekty např.: 1. Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života

2. Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele

3. Na křižovatce osobního a pracovního života: možnosti a bariéry

4. Sladování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě

5. Soutěž Firma roku pro Family Friendly Employers v ČR

6. Paměť žen

7. Průzkumy kapacity předškolních zařízení v Praze apod.

Zaměření: Především na gendrovou problematiku ve vnímání společnosti, cílená práce se zaměstnavateli, rodiči i aktivní oslovování veřejnosti, průzkumy a porovnávání výsledků šetření a praxe v zahraničí.

Poznámka: Spektrum aktivit organizace patří k těm nejrozsáhlejší; zároveň se potýká se specifickým problémem, a to s určitou averzí společnosti vůči organizaci, která podle nich hájí "ženská" práva. J.K. v rozhovoru uvedla nejen tento fakt, ale i to, že se společně s dalšími podobně postiženými organizacemi oficiálně ohradily proti tomu, že jim v určitém období nebyly poskytnuty žádné finanční dotace.

4. GLE o.p.s. (zástupce pro skupinu E.)

Respondent: M.B., 29, svobodná, bezdětná, VŠ, projekt. manažerka (dále GLE - M.B.)
osobní rozhovor 27.4., délka 19:53 minut.

Projekty: Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení
Paní svého času díky podnikání

Zaměření: Zaměřují se na podporu cílové skupiny v zakládání vlastního podnikání.

Poznámka: Zde autorka diplomové práce absolvovala stáž v rámci praktické části studia FHS UK a shodou okolností je zde od 10/2012 zaměstnána jako asistentka projektu. Toto umožnilo rozšířit pohled na zkoumanou problematiku nejen z pozice klientů, ale i OOS.

5. Občanské sdružení pro aktivní rodinu (zástupce pro skupinu E.)

Respondent: J.H., 37, vdaná, 2 děti, VŠ, projektová manažerka (dále o.s.AR - J.H.),
odpovědi zaslány emailem dne 9.5.2012

Projekt: Aktivní máma
Portál Pěkný den.cz

Zaměření: 5 celodenních kurzů zaměřených především na osobní rozvoj rodičů a pomoc s orientací na pracovním trhu, v rámci projektu bylo i poradenství a konzultace s odborníky. Portál Pěkný den.cz poskytuje široké spektrum informací pro rodiče v ČR.

Poznámka: Autorka diplomové práce absolvovala kurz Aktivní máma v roce 2010 ještě před zahájením studia na FHS UK, což bylo přínosné pro pohled na problematiku stran klienta. Tato OOS byla také nejaktivnější v médiích, pravděpodobně proto, že obě zakladatelky dříve pracovaly v Českém rozhlasu a mají s medializací praktické zkušenosti.

6. Prostor pro rodinu o.s. (zástupce pro skupinu B. a D.)

- Respondent:** K.N., 40, vdaná, 3 děti, vedoucí projektu (dále PPR - K.N.)
osobní rozhovor 27.7.2012, délka 29:17 minut
- Projekt:** Vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti (původně proběhl v Praze, ale nyní je přenesen v dotované podobě do dalších krajů i poskytován na komerční bázi pro zájemce z řad veřejnosti).
- Zaměření:** V rámci kurzu získají klienti rekvalifikaci k profesionální péči o děti. Mohou si pak otevřít např. miniškolkou a podílet se na řešení nejen své vlastní zaměstnanosti, ale umožnit tak v konečném důsledku návrat do práce i jiným rodičům. Řeší totiž tak i problém s nedostatkem kapacity zařízení pro péči o děti v ČR. Jako jediný z programů/projektů v tomto vzorku byl velice pozitivně přijat muži. Má tedy nesporně dobrý vliv i na integraci mužů-otců do péče o děti. Proto byl tato OOS vybrána i jako zástupce OOS, které působí na společnost a její vnímání rodiny.
- Poznámka:** Tento rozhovor se od ostatních lišil vysokou mírou optimismu i dobrých zkušeností se zájmem a prací s muži-otci (viz. výše). Rovněž jako jediný měl silně převýšenou poptávku i po placené verzi výše uvedeného kurzu, který v plné ceně stojí 25 000,- Kč. Svým způsobem má nejkomplexnější přístup k řešení problematiky zaměstnanosti rodičů.

7. Spiralis o.s. (zástupce pro skupinu C. a E.)

- Respondent:** D.S., 33, svobodná, bezdětná, SŠ, projektová koordinátorka (dále Sp.o.s. - D.S.), osobní rozhovor dne 11.6. 2012, délka 27:33 minut.
- Projekty např.:** 1) Vezmi život do vlastních rukou - fundraising pro rodiče na rodičovské dovolené jako nástroj sociální integrace
2) Kurzy pro neziskové organizace, školy, firmy i jednotlivce
3) Práce i s institucemi veřejné správy
- Zaměření:** Zaměřuje se, jak na rodiče (rekvalifikace), zaměstnavatele, OOS i na stát.
- Poznámka:** Zajímavé řešení zaměstnáním rodičů přímo v OOS, které zase řeší nedostatek profesionálně vzdělaných pracovníků.

Metoda:

Jako výzkumná metoda byl použit polostrukturovaný rozhovor. Předem bylo připraveno 8 otázek (viz níže), které byly, na žádost respondentů, dopředu všem zaslány emailem. Druhá otázka byla upravena podle zaměření každé konkrétní OOS. Až na jednu výjimku proběhl se všemi respondenty i telefonický či osobní rozhovor nebo dokonce oba. Ve dvou případech nakonec k osobnímu setkání nedošlo, ale odpovědi byly respondenty zaslány zpět emailem. Položeny byly následující otázky:

- 1) Co Vás přivedlo k nápadu zaměřit se na podporu rodičů při řešení problémů s hledáním práce?
- 2) Proč jste se rozhodli realizovat právě... (*zde upraveno dle jejich zaměření*)?
- 3) Podle jakých kritérií vybíráte své klienty? např. věk, vzdělání (je ve Vašich kurzech důležité nebo nepodstatné?), pohlaví, aktuální stav MD/RD/ apod.
- 4) Jak dlouho a jakou formou udržujete kontakt s klienty např., abyste zjistili jejich (ne)splněnost, případně další potřeby?
- 5) Jakou máte od klientů zpětnou vazbu ohledně užití dovedností, které u Vás získali?
- 6) Jaké plány máte do budoucna ohledně projektů pro tuto cílovou skupinu?
- 7) Jakou vidíte roli organizací občanské společnosti (neziskových organizací) v problematice podpory zaměstnanosti rodičů a jakou roli podle Vás má stát?
- 8) Co by podle Vás mělo změnit, aby se rodičům při hledání práce (*jejího udržení*) dařilo lépe? např. změny v činnosti státu, změny v činnosti a nabídkách neziskových organizací atd.

Odpovědi z osobních rozhovorů byly zaznamenány na diktafon a následně byl proveden přepis a analýza odpovědí, které byly také porovnány s odpověďmi ostatních respondentů. Pro úplnost je třeba dodat, že všichni respondenti poskytli souhlas s použitím jejich odpovědí do této diplomové práce a zároveň povolili uvést jméno OOS, kterou zastupují. Protože se jeden respondent/ka rozhodl/a uvést jen iniciály, byla tato forma pro jednotnost použita u všech.

2.3.2 Výsledky kvalitativního výzkumu

Níže jsou uvedena shrnutí odpovědí respondentů, rozdělená do pěti tematických kategorií:

První impulz

Respondenti uvedli, že převážná většina počátečních podnětů vzešla z osobních zkušeností pracovníků OOS jako rodičů a potřeby vyřešit nějaký problém, který nebyl jinak dostatečně řešen. Problematika rovných příležitostí a pokusy sladit rodinu a práci je především díky nabývajícím závažnosti markantní a nejedná se jen o lokální problém v ČR. Proto OOS s úspěchem využily přenosu dobré praxe ze zahraničí i jiných českých organizací. Vznikla, tak řada zajímavých programů/projektů, které v konečném důsledku pomohou nejen rodičům, kteří se jich účastní. Zajímavé je i to, že poslední podnět k zahájení aktivit jednotlivých OOS přišel zvenčí např., protože byly vypsány výzvy v ESF, které do značné míry vyřešily otázku financování, v jednom případě vyhlášení vládního Prorodinného balíčku premiérem Nečasem v roce 2008 nebo i zvyšující se poptávka neziskových organizací po profesionálních fundraiserech, kteří by jim pomohli zbavit se finanční závislosti na ESF. Např. respondent z FF UK – F.M uvedl, cituji: *Když tedy byla vyhlášena výzva Operačního programu Praha – Adaptabilita na podporu sladování soukromého a pracovního života, spojily se tyto tři podněty do nápadu připravit projekt*⁵⁷. Respondentka o.s.AR - J.H. byla o finančních prostředcích ESF informována na kurzu o.s. Žába na prameni nazvaný Nové ženy – ženy pro občanskou společnost.

Volba konkrétního typu podpory i specifík cílové skupiny

U všech respondentů je patrný vliv přednastavených kritérií, která jsou zadána nejčastěji v rámci výzev ESF. Především se jednalo o kritérium místní, tj. OPPA byla určena pouze pro klienty z Prahy a OP LZZ mimo jiné pro Středočeský kraj i případně Prahu. Dopředu byla definována i cílová skupina. Vzdělání nebylo až na výjimky ve vstupní fázi důležité, protože většina aktivit měla určitý univerzální charakter. Např. respondentka z GLE – M.B. uvedla, cituji: *To podnikání je pro všechny stejné. Oni musí splnit určité podmínky a je jedno jestli je*

⁵⁷ Poznámka: jedná se o podnět Studentské rady z roku 2007 řešit situaci denní péče o děti rodičů-akademiků, dále studii Informačně-poradenského centra UK z roku 2008 zaměřenou na tuto problematiku a třetím je tedy výzva OPPA, která nabízela řešení finanční otázky.

to maminka na mateřské dovolené nebo osoba starší 50 let nebo je to třeba absolvent bez praxe... na vzdělání záleží až potom podle toho, jaký si vyberou obor, ale to je zase věc legislativy. Ale takový obecný jakoby základ toho podnikání nebo vůbec fungování na základě ziskových principů, to je stejný...ve výsledku musí bez ohledu na vzdělání vystavit stejnou fakturu... Pouze jedna OOS získala zájem i mužů-otců, a to i přesto, že současný trend je zapojit více mužů-otců do péče o děti v souladu s tzv. Aktivním otcovstvím. Respondentka PPR - K.N. uvedla, cituji: *Sami mi řekli, že si to chtěj dělat po svém..., že jsou nespokojený s tím, jak to funguje... My máme taky docela pozitivní reakce na to, když ty ženy chodí na ty kurzy a ti tátové zůstávají s těma dětma, tak většinou se nám to objeví v nějaký reflexi, že jako zjistili, že je to fakt dobrý být s dětma.* Vysvětlení absence mužů v ostatních kurzech poskytla respondentka ze Sp. o.s. - D.S., která uvedla, že přestože byl jejich kurz financován z OPPA, a dle kritérií tedy určen pro muže i ženy z Prahy, tak přišly jen ženy. To si vysvětluje takto, cituji: *Je škoda, že pořád platí to rozdělení, že muži vydělávají víc, takže logicky končí na rodičovský dovolený ženy.* Pozitivně lze hodnotit, že alespoň jedna OOS nevycházela jen z kritérií určených ze strany ESF, ale požadovala i motivační dopis. Pokud má totiž kurz omezený počet míst, tak se zdá vhodnější, aby prioritu měli mít ti účastníci, kteří chtějí získané zkušenosti a dovednosti uplatnit, a nikoliv jen ti, kdo se prostě přihlásí dříve třeba i bez jasné představy, jestli budou v daném zaměření po kurzu pokračovat. K tomu respondentka ze Sp. O.s. – D.S uvedla, cituji: *Vybrali jsem jenom ty, u kterých bylo z těch motivačních dopisů zřejmé, že už mají nějaký konkrétní cíl, že nejdou utratit čas...*

Zpětná vazba

Ukázalo se, že financování z ESF hraje důležitou roli i v otázce monitorování úspěšnosti projektů, protože u dotovaných projektů jsou předem stanovena i pravidla kontroly využití dotací. Nicméně někdy s financováním projektu, končí i monitorování, protože už na něj dál nejsou peníze a ani ti, kdo by ho dál dělali. Respondentka z GS – J.K. říká, cituji: *To je problém projektové logiky. Vy dostanete peníze na nějakou aktivitu na určitou prostě dobu. Už vlastně i když ta aktivita, kterou jste vytvořili je prostě dobrá, funguje, těm lidem se to alibi, tak na další fungování té aktivity už jako prostě nemáte peníze. Nemůžete právě jako zjišťovat takovýhle věci, jak se lidem líbila...prostě je to problematický tady z toho důvodu, a když jako si potom žádáte další projekt, tak nemůžete napsat to, co jste up vytvořili. Vždycky to musí být nějak inovativní... nemůžete pokračovat kontinuálně. Vůbec nebo jen málo peněz jde na provoz a pokračování.* Některé OOS také poukazují na to, že výsledky se u jejich

klientů nedostavují ihned, ale je potřeba, aby měl klient čas "uzrát" než u nich získané znalosti a dovednosti plně využije, jak je tomu např. při rozjezdu vlastního podnikání, kde tato doba trvá i 2 – 3 roky. Pokud se tak stane až po ukončení monitorování, tak může být OOS ochuzena o to, vidět pozitivní výsledky své práce. Tedy pokud je ovšem klient nekontaktuje sám. Právě absence pozdějšího následného kontaktu, třeba formou dotovaného poradenství nebo průzkumu zpětné vazby, je často slabinou projektů. Klient potřebuje znát např. novinky v legislativě podnikání a pracovníci OOS, kterým často hrozí při tomto, na psychiku velice náročném zaměstnání, zase syndrom vyhoření, by měli mít možnost ujistit se, že jejich práce nebyla zbytečná. Bohužel v té době již většinou pracují na jiném, inovovaném projektu nebo dokonce i u jiné organizace, a to i přesto, že osobně by chtěli třeba pokračovat se stejnou prací a i se stejnou cílovou skupinou rodičů.

Budoucí plány

Na otázku o budoucích plánech se šest respondentů shodlo, že limitem dalších aktivit pro cílovou skupinu rodičů jsou jednoznačně finance. Mají zájem pokračovat a některé OOS čekají, zda získají finance v rámci právě probíhajících výzev. Jedna organizace neuspěla opakovaně ani v získání dotací, ani se jí nepodařilo shromáždit dostatek zájemců, kteří by si byli ochotni kurzy sami uhradit. Pokračuje, však alespoň dál v provozování portálu, který se na rodiče a jejich potřeby specializuje. Jinde sice mají i dostatek platících klientů, ale i ti mají svá další, především časová omezení, tak typická pro rodiče. Proto v tomto případě řeší otázku celkové dostupnosti kurzů v ČR. Pouze jedna organizace vyjádřila určitou skepsi, že přese všechnu snahu situace stagnuje a všechno, co mělo být řečeno, už bylo několikrát zopakováno, aniž by se dostavil nějaký podstatný výsledek. Respondentka GS - J.K. řekla, cituji: *Je zde dilema, zda v problematice je ještě, kam jít, kam vyvíjet argumenty. Už to bylo mnohokrát řečený. Víme, že ta situace je problematická, jakejma nástrojema řešit třeba ten trh práce. Víme, že kapacity školek jsou prostě v Praze a jinejch městech nedostačující a tak dále... Todleto se říká už jako 5 let a vlastně se to jako nikam neposunulo, taková depka... deprese z neposunutí situace, možná že téma není pro městské části zásadní.*

Definování, jak vnímají roli OOS a roli státu v dané problematice

Nejvíce rozporuplné odpovědi vyvolaly otázky na roli organizací občanské společnosti (neziskových organizací) a roli státu v problematice podpory zaměstnanosti rodičů i otázky, co by se mělo změnit, aby se rodičům při hledání práce (jejího udržení) dařilo lépe. Jako

stěžejní se zdá téma, jak moc by měly být OOS závislé na státu. Shoda panovala pouze u určitého obecného formulování vztahu, který by měl být mezi státem a OOS partnerský. Dvě organizace se vyslovily proti závislosti na státu, ale i na dotacích a apelovaly na větší samostatnost OOS, které by si měly být schopné najít vlastní zdroje mimo ESF a státní financování. K tomuto tématu např. respondent z FF UK - F.M. uvedl, cituji: *Hlavní roli vidím právě v neziskovém, občanském sektoru. Prvních 13 let mého profesního života jsem pracoval v neziskových organizacích a věřím, že lidé si mají především pomáhat navzájem sami bez podpory a pomoci státu. Neziskové organizace jsou prostorem pro sdružování rodičů i těch, kdo jim chtějí pomáhat. Tyto organizace mají být schopny buď svépomocně nebo za pomoci vyfundraisovaných prostředků realizovat potřebné aktivity. Stát má jak v realizaci pomoci tak ve financování spíše destruktivní charakter. Např. bohaté finance, které stát v posledních letech do neziskového sektoru "napumpoval", pomohly rozvinout mnoho aktivit, které jsou potřebné ale finančně totálně neudržitelné. Krom toho se s tím svezlo plno "blbostí", které cílovým skupinám vlastně moc nepomohly. Prostředky na financování aktivit by měly OOS tedy získávat nezávisle na státu např. od zaměstnavatelů, kteří by měli pochopit výhody trendu FFE v pozitivních dopadech na práci svých zaměstnanců i celkovou atmosféru v ní.*

Ostatní OOS to cítí tak, že stát je delegoval řešením problémů, které nedokázal řešit sám, ale zároveň jim k tomu není schopen vytvořit vhodné podmínky. I ESF, které na jednu stranu především nyní přináší nezanedbatelné finanční prostředky na řešení problematiky týkající se rodiny a zaměstnanosti rodičů, na druhou stranu zatěžují OOS zbytečně složitou administrativou. OOS sami bojují o přežití a udržení se na trhu, takže už jim mnohdy nezbývá sil, aby se spojily a vytvářely větší tlak, který by vedl ke změnám k lepšímu. Např. respondentka z Aperio - E.K. uvádí, cituji: *Neziskové organizace jsou od toho, aby určovaly směr, ale ne, aby to všechno táhly, protože jednak je to hodně vyčerpávající, potom vlastně... vidíte, že ta služba je vlastně potřeba, ale vy máte problém na ně získat finance, protože to už není něco nového, není to nic inovačního, takže člověk přepisuje a vymějšlí v tom různý kudrlinky a stát přitom v tomhle jakoby nic nepodniká, jako pokud dáváte podněty typu, že je třeba prostě podpořit otce, nikoliv tím, že se budou vyhazovat peníze za konference, ale že se opravdu zavedou opatření, která jsou jinde např. Švédsku... určitá nepřenositelná část té rodičovské dovolené, kterou on vyčerpá.* E.K. doslova vnímá neziskové organizace jako poměrně *plastické*, protože jsou dost flexibilní, aby pokryly všechny případné potřeby. Avšak to mohou učinit pouze, když mají k tomu vytvořené podmínky. Jednu slabinu vidí v určité

nekonceptnosti, nedostatku vymezení, co mají poskytovat neziskové organizace a za jakých podmínek, a co už státní sektor. Hranice je zde velmi nejasná. Respondentka GS - J.K. porovnávala situaci ČR se Skandinávií i s poukázáním na fakt, že tam jsou až 40% daně, takže lidé pak očekávají, že se stát o vše postará. Položila otázku, zda je lepší si formou daní předplácet péči, která nemusí být nakonec efektivní nebo by peníze lidé měli spíše sami rozdělovat a posílat na charitu. Dále uvádí, cituji: *To je vždycky na diskuzi... v ČR je to podle mě specifický. Stát čím dál tím více ruce dává pryč od nějaký... sociální oblasti, kulturní a dalších a krize dobře posloužila jako dobrá výmluva, aby se tady ty oblasti osekaly víc. Ale ty neziskovky do toho vstupují a dělají spoustu věcí za ten stát a já nevím jako jestli je to dobře nebo špatně... ale v jinech zemích to asi třeba funguje jinak, možná ten stát se jakoby víc angažuje v těch věcech.*

Protože se poslední otázky týkali role státu při řešení problematiky zaměstnanosti rodičů, zdálo se nezbytné získat i pohled na roli státu z jiné strany než od pracovníků oslovených OOS, kteří s rodiči přímo pracují. Dne 30. 5. 2012 byl proto uskutečněn telefonický rozhovor s doc. Ing. Ladislavem Průšou z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Rozhovor je pro ilustraci doplněním kvalitativní části výzkumu. Doc. Průšovi byly položeny otázky číslo 7) a 8) stejné jako u výše vybraných respondentů. Roli OOS v této problematice považuje za velmi významnou. Nicméně aby vše lépe fungovalo, nelze zavést jen jedno opatření nebo aktivovat jen jednoho aktéra. Pokud stát např. zavede nějaké opatření, tak by měla následovat odezva od zaměstnavatelů, kteří však bohužel často nereagují. Důvodem je řada příčin, třeba i to, že nejsou motivováni něco měnit např. daňovým zvýhodněním. V ideálním případě by na reakci zaměstnavatelů měli odpovědět rodiče - potencionální /současní zaměstnanci, a OOS by následně reagovali nabídkou, která by vyplnila mezery. Bohužel současný trend vede spíše k zavádění finančních úspor, takže doc. Průša neočekává nějaké podstatné změny. Smutným faktem je to, že dlouhá rodičovská dovolená nahrazuje v tuto chvíli podporu v nezaměstnanosti. Pro stát je výhodnější vykazovat rodiče jako pečující o děti než jako nezaměstnané. Za největší problém v oblasti služeb pro rodiny doc. Průša považuje do budoucna nedostatek kapacity zařízení nejen na hlídání předškolních dětí, ale že z důvodu finančních škrťů, nebude ani dost financí na provoz školních družin, takže nebudou zabezpečeny ani děti mladšího školního věku. Bude to opět problém pro rodiče, jak sladit rodinu a práci.

2.3.3 Závěry kvalitativního výzkumu

Zkušenosti všech respondentů ukazují, že aktuální situace není pro rodiče vůbec příznivá. Poptávka rodičů po službách OOS převyšuje nabídku. Tedy především v případě dotovaných programů/projektů, protože rodiče si mnohdy nemohou dovolit uhradit plnou tržní cenu. OOS se potýkají s finančními problémy. Zde se lišil názor na řešení situace. Převážná část respondentů přiznala závislost na ESF a státních dotacích. To však přineslo i problémy v podobě limitů nastavení jednotlivých výzev. Díky kvalitativní části výzkumu se mi podařilo objasnit některé nejasnosti, které přinesl výzkum kvantitativní. Disproporcionalita mezi zaměřením kurzů výhradně pro ženy a pro muže i ženy byla způsobena právě kritérii jednotlivých výzev, které definují cílovou skupinu jako rodiče přesto, že OOS ze zkušenosti vědí, že v drtivé většině případů přijdou na kurzy jen ženy. Podobné je to i se zaměřením na cílovou skupinu podle vzdělání. Většina programů/projektů byla napsána tak, aby opět vyhověla co nejdříveji kritériím výzev, kde jsou cílové skupiny specifikovány spíše obecně. Pozitivní je, že většina OOS nabízí i individuální konzultace či poradenství, kde se pak po úvodním univerzálně vedeném školení, mohou lépe přizpůsobit potřebám klientů. V praxi to znamená, že pak již respektují individuální potřeby a v komunikaci s klientem i jeho již dosažené zkušenosti a dovednosti. To je ostatně nejsilnější stránkou OOS, že dokážou klientům nabídnout individuální přístup, protože jsou jim nejbliže a nejlépe znají nejlépe jejich potřeby.

Názory na roli státu a OOS v této problematice se liší. Jedná se však o subjektivní názory respondentů, kde se projevují i osobní tendence, takže je těžké určit, kdo má pravdu. Možná to v tuto chvíli ani není podstatné, protože respondenti identifikovali celkovou situaci jako nevyhovující, a navrhli i řadu opatření, která by jí mohla zlepšit. Rezervy spatřují nejen na straně státu, ale i OOS, zaměstnavatelů, rodičů i společnosti jako takové. Důležitou podmínkou však je, aby byl přístup k řešení problematiky komplexní se zapojením všech aktérů, protože jedno opatření nic nezmění. Proto by vztahy mezi všemi aktéry měly fungovat na bázi určité spolupráce.

Závěr

Na závěr jsem měla v úmyslu stručně zhodnotit, jak jsem dosáhla stanovených cílů, shrnout výsledky výzkumů a navrhnout případně doporučení a opatření, která by měla vést ke zlepšení situace. Uvědomila jsem si však, že se jedná o natolik komplikovanou situaci, že nelze jednoznačně říci, jak by to mělo být ve specifických podmínkách ČR správně i to, že se rozhodně nedá očekávat nějaké rapidní zlepšení situace, kterého může ČR dosáhnout v krátkodobém horizontu. Považuji za nezbytné uvést fakt, že ještě při volbě tématu diplomové práce i provádění empirického výzkumu jsem se identifikovala s cílovou skupinou rodičů, kteří se chtějí vrátit na trh práce, od října 2012 jsem však zaměstnancem neziskové organizace, která i s touto cílovou skupinou pracuje, a to mi umožnilo získat na celou problematiku pohled i z jiné strany. Můj osobní názor je těmito skutečnostmi nepochybně ovlivněn.

Faktem je, že situace na trhu práce v ČR je pro rodiče, na rozdíl od některých, jiných členských států EU, nepříznivá, jak se v podstatě shodují i všichni respondenti, vyplývá to i z různých statistik a šetření EU i prohlášení některých zástupců státní správy. Zatímco v jiných zemích EU mají vysoké procento zaměstnaných matek/rodičů obecně a v problematice zaměstnanosti se zaměřují se na jiné priority (např. integraci imigrantů bez jazykových znalostí, mladých lidí bez praxe, osob ze sociálně vyloučených komunit a postižených lidí), v ČR se řeší problém, jak vrátit do práce rodiče (především ženy), které často nemají problém ani s jazykem, ani se vzděláním či praxí, ale zaměstnavatelé o ně prostě nemají obecně zájem, protože existenci rodiny stále ještě vidí a priori jako komplikaci v pracovním procesu a tento svůj názor nemají důvod měnit. Aktuálně se nacházíme v situaci, kdy problém byl identifikován, objevila se řada různých státních opatření, doporučení i plánovaných kroků do budoucnosti, neziskové organizace masivně sponzorované z ESF pracují s cílovou skupinou rodičů i se zaměstnavateli, objevila se řada příkladů dobré praxe ze zahraničí a i sami rodiče se stávají aktivnější při řešení tohoto problému. Přesto se situace nedá obecně považovat za lepší. Mezi oslovenými zástupci OOS panuje shoda, že řešení situace by mělo být založeno na nějaké konkrétní koncepci. Mělo by být systematické a s angažováním všech aktérů, protože zavedení jediného opatření nebo aktivita jen některých aktérů by nebyla ve výsledku příliš efektivní. Nejsnazší cestou, která obvykle vede k dobré spolupráci všech aktérů, je partnerství. Ovšem, zde narážíme na problém, jak stanovit míru angažovanosti jednotlivých aktérů, případných partnerů. Každý z nich to vnímá jinak. Tak vzniká i paradoxní situace, kdy

úřady práce delegované státem a OOS bojují o klienty z cílové skupiny ve stejné lokalitě, protože mají podobné projekty financované z téhož ESF. Příkladem může být rozsáhlý projekt Úřadu práce ČR ve Středočeském kraji s názvem „Zpět do práce!“⁵⁸ versus např. již zmíněný projekt „Pracovní a podnikatelské poradenství ve Středočeském kraji“ realizované GLE o.p.s.

I mezi OOS panuje možná v podmínkách nevelké ČR i zbytečná konkurence. Ačkoliv se většinou pokoušejí monitorovat situaci a uzavírat i různá partnerství, není v jejich silách zcela zabránit tomu, aby ve stejné lokalitě nerealizovalo vícero OOS stejný nebo podobný program pro stejnou cílovou skupinu, protože kritéria jednotlivých výzev v ESF jsou přísně nastavena a příliš prostoru neumožňují. OOS se tak o sobě navzájem někdy dozví až poté, co se na stránkách Evropského sociálního fondu v ČR objeví seznam podpořených projektů. Je i běžnou praxí, že OOS přihlásí v další výzvě ESF svůj existující projekt znovu, ale určený k realizaci třeba v jiném kraji. Nebo jej může přihlásit nový realizátor např. společnost s.r.o. a OOS, zde figuruje jen jako partner v pozici odborného poradce.

Mezi respondenty z řad zástupců OOS panovaly rozpory i v samotné obecné otázce, kde tedy vidí hranice mezi OOS, trhem a státem. Všichni se ještě shodnou na tom, že role OOS je rozhodně důležitá i proto, že má k cílovým skupinám nejbližší, zná její potřeby a může jí nabídnout individuální přístup. Kamenem úrazu jsou však finance. Jeden proud v rámci OOS se spoléhá na dotace z ESF a státních zdrojů. Řešení vidí ve větším přísunu financí, v lepším nastavení kritérií, na základě kterých mohou dotace získat a doufají, že se zjednoduší i administrace, která je s tím spojená. Tím se ovšem stávají závislé na státu a to má i své negativní důsledky, především proto, že přísun financí od státu se v důsledku škrtnů spíše snižuje a stát kromě kontroly využití dotací OOS, klade i podmínky. Druhý proud volá pro větší nezávislosti na státu, ale zároveň připouští, že nejtědřejší finance nyní plynou z ESF, které administruje stát, a že získat soukromé sponzory/dárce je především v kultuře ČR a ekonomická krizi zatím obtížné. Proto není ani jednoduché přenést nějakou komplexnější dobrou praxi ze zahraničí, protože by v místních podmínkách nejspíše narazila na řadu kulturních i společenských rozdílů. Např. Skandinávie je často dávana za vzor dobré praxe. Jenže se v poslední době objevují stále více obavy o budoucnost tzv. sociálního státu. Navíc jsou skandinávské země založeny na jiném systému. Zdanění je tu poměrně vysoké a občané pak logicky očekávají, že se o ně stát postará. Ovšem otázka zní, jaký koncept je tedy z

⁵⁸ Evropský sociální fond v ČR. *Zpět do práce!* [online]. [cit. 5. 4. 2013]. Dostupné z: <://www.esfcr.cz/projekty/zpet-do-prace>

dlouhodobého hlediska udržitelný a vhodný právě pro ČR. Je to skandinávský systém nebo bude lepší, když se lidé budou spoléhat spíše sami na sebe, sami rozhodnou, kam své finance nasměrují, a to včetně podpory neziskového sektoru?

Osobně si myslím, že bude třeba i jen dočasně najít nějakou vhodnou, střední cestu. Mentalita, obzvláště starších lidí v ČR je silně poznamenána předchozím totalitním režimem se silnou závislostí na státu a bude ještě nějakou dobu trvat, než dojde ke změně. Stále ještě mezi nimi převládá určitá pasivita a očekávání, že jim někdo řekne, co smí a nesmí, že se o ně někdo postará. Sami respondenti z OOS uvedli, že se sice snaží klientům pomoci najít správnou cestu z problematické situace, ale ti ještě mnohdy od nich očekávají, že konečné rozhodnutí udělají za ně. Pak se stává, že se klienti aktivně neangažují a někteří klienti se i osobně přiznávají, že se do programů/projektů přihlásili třeba jen proto, že byli vysláni z úřadu práce, kde už pro ně jinou nabídku neměli, s pohružkou, že pokud se projektu nezúčastní, tak jim budou kráceny sociální dávky. Za nejhorší klienty osobně považuji ty, kteří se zcela nepokrytě a otevřeně účastní jednoho projektu sponzorovaného z ESF za druhým, aniž by měli nějaký úmysl se skutečně např. vrátit od práce. Zřejmě se jedná nový fenomén. Tito jedinci to mnohdy ani netají a už od začátku účasti na projektu se zajímají spíše o to, aby nepřišly o nějaké výhody typu úhrada cestovného, občerstvení a případně i hlídání dětí v době kurzu. Pracovníkům OOS se s nimi těžko pracuje a je smutným faktem, že i když by místo nich raději přijali seriózní zájemce, tak pro ty už třeba není v projektu místo nebo se do něj nevejdou pro nesplnění věkových limitů či proto, že nebydlí v kraji, pro který byl projekt podpořen. Do určité míry zde mohou pomoci motivační dopisy, které již některé OOS od zájemců předem vyžadují, ale pro ty kdo nevyhovují třeba věkem, se podmínky účasti, nastavené u projektů financovaných z ESF stejně nezmění.

Přese všechno uvedené je třeba zmínit, že i mentalita občanů ČR se vyvíjí a mění k lepšímu. Je pozitivní sledovat ty, kteří jsou aktivní a vděčíme jim právě i za OOS, kde se snaží aktuální problémy řešit. Kvalitativní část výzkumu nakonec ukázala, že většina programů/projektů směřujících na pomoc nejen rodičům, vznikla právě díky houževnatosti a odhodlání lidí, kteří se nechtěli smířit se stávající situací a rozhodli se něco dělat. Jen se obávám, že je to zatím málo. OOS bojují za každodenní přežití a už často nemají síly, aby se zmobilizovaly a bojovaly společně za nějakou větší změnu. Najdou se i zatím vzácné příklady svědčící o tom, že OOS mají při správné strategii tu moc zasáhnout a měnit i legislativu. Tímto narážím třeba na úspěchy Ligy lidských práv. I v tom je velký, zatím ne plně

využívaný potenciál OOS. Když se podívám na nabídky jednotlivých OOS, které jsem vybrala podle stanovených kritérií, tak vidím řadu zajímavých programů/projektů, které vytvořili lidé s dobrou znalostí problematiky. Z rozhovorů s respondenty vyplývá, že mají další nápady, jak nabídku ještě zlepšit, ale naráží na limity zdrojů lidských i finančních, na překážky zkosnatělé nebo naopak nejasné legislativy.

Mám-li tedy odpovědět na hlavní výzkumnou otázku „Jakou roli hrají organizace občanské společnosti v podpoře zaměstnanosti rodičů dětí do 15 let, a to v Praze a ve Středočeském kraji v letech 2010 – 2012?“, pak musím odpovědět, že v současné době významnou. Pokouší se řešit problém, který je evidentní, a obzvláště v lokalitě Prahy a Středočeského kraje, kde je jedna z nejvyšších koncentrací rodin s dětmi v ČR, markantní. Bohužel k tomu OOS nemají vhodné podmínky a místo, aby se koncentrovaly na pomoc cílové skupině, bojují o vlastní existenci. Zaměřím-li se na to, co by mohly OOS sami udělat pro zlepšení situace, tak bych doporučila především vymanit se ze závislosti na majoritním financování z ESF. Vícezdrojové financování jim umožní větší stabilitu i volnost při rozhodování, kde, komu a jak budou pomáhat. To by jim umožnilo zaměřit se třeba i na širší cílovou skupinu, ale v menší lokalitě. Na lokální úrovni mají také větší šanci znát svou konkurenci na úrovni jiných OOS a mohla by se tak snížit zbytečná rivalita. Je větší pravděpodobnost, že místní OOS se znají spíše než na úrovni celého kraje nebo dokonce celé ČR. Jako za velice vhodný nástroj považují motivační dopisy, které by měli potenciální příjemci pomoci napsat nebo případně motivační rozhovory, aby měly OOS možnost vybrat ty příjemce, kteří o pomoc opravdu stojí a mají zájem svou situaci aktivně řešit. Dokážu si představit, že výstupy z motivačních dopisů nebo rozhovorů by nakonec mohly posloužit i jako vhodný způsob průzkumu specifik a potřeb cílových skupin.

Nakonec se dostávám k otázce týkající se role státu při řešení problematiky zaměstnanosti. Ani zde se respondenti z OOS neshodli, jak by to ideálně mělo být. Někteří si stěžovali, že už byly několikrát identifikovány problémy i nástroje, jak situaci řešit, ale aby se celý kolos všech aktérů pohnul jedním směrem, je potřeba, aby někdo stanovil jasnou koncepci strategie a cíl. V tuto chvíli každý aktér "tahá provaz jiným směrem" a kromě drobných a někdy jen, bohužel dočasných úspěchů, se nedá mluvit o pohybu směrem k lepší budoucnosti. Domnívám se, že úkol státu obzvláště v tuto chvíli spočívá v tom, že by měl stanovit jasnou koncepci rodinné politiky v ČR, která by byla srozumitelná i pro všechny aktéry, aby se navzájem doplňovali, nepřekáželi si a vytvořit jim vhodné podmínky pro jejich práci, a to

včetně OOS. Někdy do budoucna pak můžeme doufat, že už nebude třeba problém s obecnou zaměstnaností rodičů vůbec řešit, protože už prostě nebude neexistovat, tak jak je tomu třeba ve Švédsku nebo Velké Británii. OOS se pak budou moci zaměřit na řešení jiných problémů, tak jak je to ostatně jejich zvykem.

Použitá literatura

Monografie, články:

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2
- BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9
- BRAID, M. *From here to paternity, baby*. The Sunday Times. 13.8.2008, s. 6
- BURIÁNEK, J. *Sociologie*. Praha: Nakladatelství Fortuna, 2001. 126 s. ISBN 80-7168-754-5
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2005. 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- HAŠKOVÁ, H., UHDE, Z. *Women and social citizenship in Czech society*. (pouze v angličtině) Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. 245 s. ISBN 978-80-7330-150-7
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, NT Publishing, s.r.o. (3. vydání), 2004. 367 s. ISBN 80-7261-033-3
- KERN, H. *Psychologie*. Praha: Portál, s.r.o. 1999. 287 s. ISBN 80-7178-426-5
- KŘÍŽKOVÁ, H., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. a UHDE, Z. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6
- LAUDER, Silvia. *Ženy v Ofsajdu*. časopis Respekt. Ročník XXII. č.18. Vydáno 2.-8. květen 2011, Respekt Publishing a.s. ISSN 0962-6545, s. 52-58
- MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 323 s. ISBN 978-80-86429-87-8
- MPSV. *Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce*. Praha: Ottova tiskárna, 2010. 19 s. ISBN 978-80-7421-014-3
- MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004 (2. vydání). 148 s. ISBN 80-7357-045-9
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1998 (2. vydání). 336 s. ISBN 80-200-0628-1
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7
- PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha: ASPI, 2008. (3. přepracované vydání). 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5

- POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X
- POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. 396 s. ISBN 978-80-86429-50-2
- PRŮŠA, Ladislav. *Ekonomie sociálních služeb*. Praha: ASPI, a. s., 2007. 179 s. ISBN 978-80-7357-255-6.
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly systematické sociologie*. Praha: Eurolax Bohemia, 2004. 260 s. ISBN 80-86432-80-7
- REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. *Organizace neziskového sektoru*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2010 (III. vydání), 188 s. ISBN 978-80-86929-54-5
- SKOVAJSA, Marek a kol. *Občanský sektor*. Praha: Portál, s.r.o., 2010. 372 s. ISBN 978-80-7367-681-0
- ŠVEC, J. *Příručka pro sociální integraci*. Praha: Úřad vlády ČR, odbor pro sociální začleňování v romských lokalitách, 2010. 22 s.
- WOMACK, S. *Accountant "told to remove her baby from CV to get a new job"*. The Daily Telegraph. 11.8.2004. s.8

Internetové zdroje v I. části - teoretický pojmový rámec:

- Agentura pro sociální začleňování. 2010. *Co je to sociální vyloučení*. [online] [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.socialni-zaclenovani.cz/co-je-socialni-vyloucení>>
- BBC (bez autora). *Family-friendly workplaces* [online] [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z: <http://www.bbc.co.uk/health/emotional_health/work_life_balance/betterbalance_workplaces.shtml>
- Centrum andragogiky. *Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?* 2008. [online] [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z: <http://www.centrumandragogiky.cz/img-data/zaverecna_zprava_baby_boom.pdf>
- Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2006. *Vytvoření české klasifikace neziskových organizací (ČKNO)* [online]. Brno: CVNS. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.e-cvns.cz/soubory_diskuse/vytvoreni_CKNO.pdf>
- Citibank. *Pro uchazeče o zaměstnání - Proč Citibank?* 2012. [cit. 25.7. 2012]. Dostupné z: <http://www.citibank.cz/czech/gcb/personal_banking/czech/footer/proc.htm>
- Český statistický úřad. [online]. *Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj* [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/home>>

- Český statistický úřad. [online]. *Krajská správa ČSÚ pro hl.m. Praha* [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/home>>
- Český statistický úřad. *Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2010*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 6. 7. 2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229332/\\$FILE/1413114428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229332/$FILE/1413114428.pdf)>
- Český statistický úřad, 2012. *Rozvodovost 2012*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>>
- Český statistický úřad. 2012. *Satelitní účet neziskových organizací* [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://apl.czso.cz/nufile/SUNI.pdf>>
- Český statistický úřad. 2004. *Zostřeno na muže a ženy*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/o/1413-04-2004-pruzkum_verejneho_mineni_o_podpore_vyuzivani_rodicovske_dovolene_muži>
- DirectGov. *Statutory Maternity Pay*. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Expectingorbringingupchildren/DG_175884>
- European Commission. 2012 European Social Fund. [online]. [cit. 7.4. 2013]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=45&langId=en>>
- European Fatherhood. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.european-fatherhood.com/whoweare.php>>
- Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Praha: 2010. [online]. [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.ey2010.cz/o-roce/>>
- Evropská sociální fond v ČR. *Hledání projektů*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?lang=1>>
- Evropský sociální fond v ČR. *Zpět do práce!* [online]. [cit. 5.4. 2013]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/zpet-do-prace>>
- Evropská unie. *Evropský sociální fond v ČR, 2007-2013*. 2011 [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>>
- Evropská unie. *Základní informace o Evropské unii* [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_cs.htm>
- Evropská unie. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. [cit. 14. 8. 2012]. Dostupné z: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>
- Families and Work Institute. 2012. *National Study of Employers*. [online]. [cit. 7.4. 2013]. Dostupné z: <http://familiesandwork.org/site/research/reports/NSE_2012.pdf>

Finance iDNES. Rok 2012: *Rodičovská 220 000 Kč pro všechny, volnější čerpání*. 2012 [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/rok-2012-rodicovska-220-tisic-korun-pro-vsechny-volnejsi-cerpani-ptj-/viteze.aspx?c=A111201_103154_viteze_zuk>

FISHER, A. *Finding a (truly) family-friendly employer*. CNN Money, 2011. [online]. [cit. 26. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://management.fortune.cnn.com/2011/05/13/finding-a-truly-family-friendly-employer/>>

Jobs.cz. Přehled forem flexibilních úvazku. Praha: 2012. [online]. [cit. 26. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>>

KŘÍŽKOVÁ, J. *Přebalovat už nás nebaví, chceme pracovat, vzkazují matky malých dětí*. Praha: 2012. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://ona.idnes.cz/matky-prace-rodicovska-dovolena-da4-/deti.aspx?c=A120320_164137_deti_job>

MARŠÍKOVÁ, H. 2011. *Co znamená být hlavním živitelem a co spoluživitelem rodiny? Rovné příležitosti do firem*. Zpravodaj Gender Studies o.p.s. Praha: 2011. [online] [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2311474&als%5Bnm%5D=2311513>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Audit rodina & zaměstnání* Praha: 2011. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.auditrodina.eu/>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Dotace nestátním neziskovým organizacím na podporu rodiny*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/890>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Projekt na podporu aktivního otcovství*. 2011. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10781/TJNT_news.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. Praha: 2008. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Sociální začleňování*. Praha: 2010. [online]. [cit. 30. 7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/9078>>

Rada vlády pro neziskové organizace. 2012. *Dokumenty Rady vlády pro nestátní neziskové organizace* [online]. Praha: 2012. [cit. 26. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=332>>

Ministerstvo kultury ČR. *Rejstřík registrovaných církví a náboženských společností*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www3.mkcr.cz/cns_internet/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2012. *Občanské průkazy* [online]. Praha: 2012. [cit. 27.7. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/osobni-doklady.aspx>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2005. *Koncepce - rodina* [online]. Praha: 2005 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2009. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi* [online]. Praha: 2009 [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>

Ministerstvo vnitra ČR. *Seznam politických stran a hnutí*. [online]. [cit. 15.8. 2012]. Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/seznam-politicky-stran/SearchResult.aspx?type=0&status=1>>

Ministerstvo vnitra ČR. *Seznam občanských sdružení*. [online]. [cit. 15.8. 2012]. Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/seznam-obcanskych-sdruzeni/SearchResult.aspx>>

NationMaster Statistics. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.nationmaster.com/index.php>>

Parker, W. *Family Friendly Workplaces for Fathers*. 2012 [online]. [cit. 15.8. 2012]. Dostupné z: <<http://fatherhood.about.com/cs/fatherhoodstories/a/familyfriendly.htm?p=1>>

Praha fondy EU. *Harmonogram výzev OPPA*. [online]. [cit. 16. 8. 2012]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/vyzvy/256_harmonogram-vyzev-oppa.html>

Portál pro sociální oblast Praha. *Grantové řízení pro rok 2012*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <http://socialni.praha.eu/jnp/cz/financovani_socialni_oblasti/granty_hmp/grantove_rizeni_pro_rok_2012/index.html>

SMEJKALOVÁ, R. Quo vadis, česká matko? 2008[online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.azrodina.cz/1926-quo-vadis-ceska-matko>>

Středočeský kraj. *Granty - seznam kapitol*. [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.kr-stredocesky.cz/portal/odbory/socialni-oblast/granty/rok-2012.htm>>

ŠPIDLA, VI. *Jak by měla vypadat evropská rodinná politika?* 2007. [online] [cit.14.8. 2012]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/speeches/070321_bis_cs.htm>

ŠPIDLA, VI. *Prohlášení komise k péči o děti*. 2007. [online] [cit.14.8. 2012]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/speeches/070313_cs.htm>

Ústava České republiky [online]. Praha: 2012. [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>>

Týden.cz (bez autora). Kam s předškolákem? Ministerstvo chce dětské skupiny. 9.7. 2012 [online]. [cit. 11.7. 2012]. Dostupné z: <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/kam-s-predskolakem-ministerstvo-chce-detske-skupiny_239792.html>

United Nations Statistics Dividion. [online]. Praha: 2005 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5c.htm>>

Vláda ČR. *Barcelonské cíle - projev ministra P. Nečase*. [online]. Praha: 2009 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/barcelonske-cile---projev-ministra-3--necase-53292/>>

Wilkins, M. *How to find Family-Friendly Employers: for a better work/life balance*. [online] 2010 [cit. 16.8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.jobsite.co.uk/insider/family-friendly-employers-5367/>>

Internetové zdroje ve II. části - empirický výzkum

ALMA FEMINA o. s.	www.prahafondy.eu
Aktivní život od A do Z	www.aktivnizivotaz.cz
APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	www.aperio.cz
Asociace rodičů a přátel zdrav. postižených dětí v ČR, o.s.	www.arpzpd.cz
Attavena, o.p.s.	www.attavena.cz
Brandýský Matýsek o.s.	www.brandyskymatysek.cz
Brandýský Matýsek o.s.	www.zenyumipodnikat.cz
Centrum pro komun.práci východní Morava	www.cpkp.cz
Centrum podpory podnikání Praha, o.s.	www.cppp.cz
Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s.	www.cavi.cz
České vysoké učení technické v Praze	www.lvicata.cvut.cz
Český svaz aerobiku, fitness a tance FISAF.cz	www.vzdelavanifisaf.cz
Česká zemědělská univerzita v Praze	www.ponicek.czu.cz
Evropský kariérní institut - EKI (o.s.)	www.ekinstitut.cz
Evropská kontaktní skupina	www.ekscr.cz
Filosofická fakulta Univerzity Karlovy	www.ff.cuni.cz
Focus on Education, o.p.s	www.focusoneducation.cz
Gender Studies o.p.s.	www.genderstudies.cz
GLE o.p.s.	www.gle.cz
Hewer - občanské sdružení	www.pecovatel.cz
Hospodářská komora Hl. města Praha	www.hkp.cz
Křesťanské centrum pro rodinu Heřmánek	www.prorodinu.cz
Lika otevřených mužů o.s.	www.tatovevitani.cz

Mateřské centrum Petrklíč	www.klickpraci.cz
Národní vzdělávací fond, o.p.s.	www.nvf.cz
Národohospodářská fakulta VŠE v Praze	www.nf.vse.cz
Obč.sdružení pro aktivní rodinu	www.aktivnimama.cz
Poradna pro integraci o.s.	www.p-p-i.cz
PROFICIO, o. s.	www.esfcr.cz
Přírodovědná fakulta UK v Praze	www.natur.cuni.cz
Rodinné centrum Petrklíč, občanské sdružení	www.klickpraci.cz
Rodinné centrum Rouda, o.s.	www.podnikatelky-polabi.cz
Síť mateřských center o.s.	www.materska-centra.cz
Sdružení pro integraci a migraci	www.migrace.com
Sdružení pro integraci mentálně postižených, o.s.	www.simp.cz
Spiralis - občanské sdružení	www.spiralis-os.cz
Středisko společných činností, AV ČR v.v.i.	www.ssc.cas.cz
Veselý čertík, o.s.	www.cestakpodnikani.cz
Veselý čertík, o.s.	www.nebojtesepodnikani.cz

Právní předpisy

Antidiskriminační zákon [online]. Praha [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: < http://www.mpsv.cz/pp_ropo.php?ID=z198_2009>

Nový občanský zákoník [online]. Praha [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.novyobcanskyzakonik.cz/zakon/obcansky-zakonik-podepsan-je-platny-s-ucinnosti-od-roku-2014-10750.html>>

Listina základních práv a svobod [online] [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

Trestní zákoník. 2010. *průkazy* [online]. [cit. 27.7. 2012]. Dostupné z: < <http://zakony-online.cz/?s10 &q10=all>>

Zákoník práce [online] [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/262-2006-Sb-zakon-zakonik-prace.html>>

Zákon o rodině [online] [cit. 27. 4. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/094-1963-Sb-zakon-o-rodine.html>>

Použité zkratky

ČKNO	Česká klasifikace neziskových organizací
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DN	Dlouhodobě nezaměstnaný
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FFE	Family Friendly Employer - k rodině přátelský zaměstnavatel
FF UK	Filosofická fakulta Univerzity Karlovy
FHS UK	Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy
ICNPO	Mezinárodní klasifikace neziskových organizací
MD	Mateřská dovolená
MHD	Městská hromadná doprava
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPSI	Národní akční plány sociálního začleňování
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OOS	Organizace občanské společnosti
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
o.p.s.	obecně prospěšná společnost
o.s.	občanské sdružení
Pha	Praha
RD	Rodičovská dovolená
Stř.kr.	Středočeský kraj
SŠ	Střední škola
USA	Spojené státy americké
VB	Velká Británie
VŠ	Vysoká škola

Seznam příloh

Příloha č. 1: Operační programy v ČR (text)

Příloha č. 2: Opatření v rámci rodinné politiky ČR v roce 2012 (text):

Příloha č. 3: Přehled forem flexibilních úvazků (text)

Příloha č. 4: Seznam OOS, které byly zařazeny do kvantitativního výzkumu (tabulka)

Přílohy

Příloha č. 1: Operační programy (dále OP) v ČR (text):

A) OP Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ)

➤ globálním cílem je *"Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU"*

➤ OP LZZ je dále členěn na prioritní osy:

1. prioritní osa - Adaptabilita
2. prioritní osa - Aktivní politiky trhu práce
3. prioritní osa - Sociální integrace a rovné příležitosti
4. prioritní osa - Veřejná správa a veřejné služby
5. prioritní osa - Mezinárodní spolupráce (MPSV, 2010, s. 3-5)

B) OP vzdělávání pro konkurenceschopnost (dále OP VK)

➤ *Globálním cílem OP VK je "Rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji".*

➤ Prioritní osy OP VK:

1. prioritní osa - Počáteční vzdělávání
2. prioritní osa - Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj
3. prioritní osa - Další vzdělávání
4. prioritní osa - Systémový rámec celoživotního učení

(MPSV, 2010, s. 10-12)

C) OP Praha adaptabilita (dále OPPA)

➤ *Globální cíl OPPA je "Zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny".*

➤ **Prioritní osy OPPA:**

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| 1. prioritní osa | - Podpora rozvoje znalostní ekonomiky |
| 2. prioritní osa | - Podpora vstupu na trh práce |
| 3. prioritní osa | - Modernizace počátečního vzdělávání |

(MPSV, 2010, s. 16)

Jednotlivé programy a jejich operační osy mají ještě další, detailnější členění podle oblastí podpory, ale ty jsou průběžně aktualizovány a vyhlášovány v podobě tzv. výzev na stránkách vyhlášovatele či v tisku. U každé výzvy je specifikováno, jak, kdy a kde je možné podávat projektové žádosti o finanční podporu. Důležité pro financování z fondů EU je, že mohou pokrývat maximálně 85% rozpočtu programu. ČR se zavázala v období 2007 - 2013 ke spolufinancování minimálně 15% z prostředků státního, veřejného rozpočtu (MPSV, 2010, s. 19).

Příloha č. 2: Opatření v rámci rodinné politiky ČR v roce 2012 (text):

Obecně se rodinná politika v ČR v podpoře rodiny aktuálně zaměřuje na následující oblasti (zkrácený přehled):

A) *Finanční podporu rodiny* (specifická daňová opatření, opatření v rámci systému sociálního zabezpečení včetně např. pomoci v hmotné nouzi)⁵⁹.

B) *Aktivity k podpoře rodiny*

1) Sociální služby (sociální poradenství např. manželské poradny)

2) Služby na podporu fungující rodiny

a) Komerčně poskytované služby (např. pomoc s domácností živnostníky)

b) Nekomerčně poskytované služby (např. mateřská centra, školní družiny)

3) Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí (např. zajištění náhradní rodinné péče, poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí)⁶⁰

⁵⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> >

⁶⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> >

C) *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*

1) V souvislosti těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě:

a) *Mateřská dovolená* - náleží matce po dobu 28 týdnů, nebo 37 týdnů narodí-li se najednou více dětí, kterou smí nastoupit nejdříve 8 týdnů před očekávaným týdnem porodu; nikdy nesmí být kratší než 14 týdnů; pokud se po skončení mateřské dovolené vrací na pracoviště, tak ji musí zaměstnavatel zařadit na její původní práci i pracoviště⁶¹.

b) *Rodičovská dovolená* - rodičovskou dovolenou může čerpat i zaměstnanec (otec od narození dítěte) i zaměstnankyně. Po dobu čerpání rodičovské dovolené je jim vyplácen tzv. rodičovský příspěvek (dávka státní sociální podpory), právě zde došlo s rokem 2012 k největší změně. Výplata rodič. příspěvku skončí buď s vyčerpáním celkové částky, tj. 220 000 Kč na jedno dítě nebo dnem, kdy dítě dosáhne věku 4 let a rodiče si mohou jednou za 3 měsíce zvolit, jak budou částku čerpat. Tato forma je hodnocena jako flexibilnější než původní varianta, kdy se rodiče museli na začátku rozhodnout a neměli možnost své rozhodnutí změnit. Maximální částka za měsíc je 11 500 Kč, což je 70% 30 násobku denního vyměřovacího základu a kromě toho může dítě starší 2 let docházet do předškolního zařízení, aniž by jeho rodič pobírající rodičovský příspěvek, o příspěvek přišel.⁶²

c) *Pracovní volno, úprava pracovní doby, rozvázání pracovního poměru, přestávky ke kojení* atd. viz Zákoník práce (kap. 1.3.1)⁶³

2) V souvislosti se službami péče o děti, které podporují lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí:

a) *Služby péče pro děti do 3 let věku* (zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení dle z. č.455/1991 Sb. o živnost. podnikání, včetně typu baby-sitting)

b) *Služby péče pro děti předškolního věku* (mateřské školky zřízené státem, obcí, krajem, svazkem obcí nebo soukromými subjekty dle zákona č. 561/2004 Sb, zařízení zřízená živnostníky jako volná živnost oboru činnosti č. 72 Mimoškolní výchova a

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4>>

⁶² Finance iDNES. Rok 2012: *Rodičovská 220 000 Kč pro všechny, volnější čerpání*. 2012 [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: < http://finance.idnes.cz/rok-2012-rodicovska-220-tisic-korun-pro-vsechny-volnejsi-cerpani-ptj-viteze.aspx?c=A111201_103154_viteze_zuk>

⁶³ Zákoník práce [online] [cit. 17.8. 2012]. Dostupné z: < <http://www.zakonycr.cz/seznamy/262-2006-Sb-zakon-zakonik-prace.html>>

vzdělávání, nebo služby typu baby-sitting dle zákona č. 455/1991 Sb. o živnosten. podnikání.

c) Služby péče pro děti mladšího školního věku (školní družiny, kluby atd.)⁶⁴.

Příloha č. 3: Přehled forem flexibilních úvazků (text)⁶⁵

Kratší pracovní doba – v praxi často nazýván jako tzv. poloviční úvazek

Zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost sjednat si kratší pracovní dobu, s tím, že mzda zaměstnance bude odpovídat tomuto kratšímu rozsahu pracovní doby. O kratší pracovní dobu často žádají zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o bezmocnou osobu. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět. Kratší pracovní doba je nejčastěji využívaná forma alternativního úvazku (např. 4 hodiny denně 5 dní v týdnu; nebo 8 hodin denně 2,5 dne v týdnu). Pracovní podmínky jsou stejné, jako je tomu u klasického pracovního poměru na plný úvazek (tj. 40 hodin týdně) s rozdílem počtu odpracovaných hodin týdně. Zaměstnanec má nárok na čerpání poměrné části dovolené, v případě dočasné pracovní neschopnosti se u něj uplatní obdobná pravidla jako u „klasického“ zaměstnance. V rámci zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci má pak nárok též na poměrnou část benefitů.

Kratší pracovní doba s pružným rozvržením - v praxi často nazýván jako tzv. poloviční flexibilní úvazek

Je obdoba výše popsané kratší pracovní doby s tím, že zaměstnanec si sám určuje začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (tzv. volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je však zaměstnavatelem vložen časový úsek základní pracovní doby, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Sjednaná kratší týdenní pracovní doba musí být naplněna v určeném vyrovnávacím období, které je maximálně 4 týdny. Pružné rozvržení pracovní doby může být uplatněno i v případě „klasického“ pracovního poměru na plný úvazek, tj. 40 hodin týdně.

Kratší pracovní doba ve formě tzv. sdílení pracovního místa

V tomto případě je jedno pracovní místo sdíleno mezi dva, ale někdy i více zaměstnanci. Jde o další z modifikací kratší pracovní doby. Zaměstnanci pracují kombinovaně tak, aby pokryli u zaměstnavatele jednu pracovní pozici po stanovenou týdenní pracovní dobu. Záleží na dohodě, kolik hodin který zaměstnanec odpracuje. Tato forma alternativního úvazku je zatím využívána spíše v zahraničí. Sdílené pracovní místo lze považovat za nejmodernější a velmi

⁶⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. 2012. [online]. [cit. 17. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

⁶⁵ Zdroj: Převzato s drobnými úpravami z portálu Jobs.cz. Přehled forem flexibilních úvazků. Praha: 2012. [online]. [cit. 26. 8. 2012]. Dostupné z: <<http://www.jobs.cz /poradna /brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>>

inovativní formu organizace práce. V České republice chybí právní úprava, která by tuto formu alternativního úvazku přímo upravovala, rámcově však lze použít výše zmíněnou úpravu kratší pracovní doby.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele - tzv. práce z domova - homeoffice

Tzv. práci z domova český zákoník práce přímo neupravuje. Umožňuje však výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy např. z domova zaměstnance. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na tom, že zaměstnanec bude konat práci trvale mimo pracoviště zaměstnavatele nebo pouze v některé dny. Vždy však bude záležet na dohodě se zaměstnavatelem a povaze vykonávané práce. Vyžaduje se zvýšená pozornost věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci konané v domácím prostředí. Práce z domova se postupně na našem pracovním trhu rozšiřuje a získává na oblíbenosti. Jedním z důvodů může být i současná ekonomická recese, kdy zaměstnavatelé stěhují své firmy do menších kanceláří, kde jsou zhoršené podmínky pro souvislou a soustředěnou práci. Při práci z domova, se snižují náklady na vybavení a provoz kanceláří a zvyšuje se efektivita vykonané práce. Rozšíření fenoménu práce z domova podporuje technologický rozvoj a penetrace internetu do regionů.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo konto pracovní doby – někdy v praxi nazývaný jako tzv. klouzavý pracovní rok

V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby zaměstnanec nepracuje pravidelně od pondělí do pátku, ale jeho obvyklými pracovními dny jsou pondělí až neděle s tím, že jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu („víkend“) může připadnout i na jiné dny než je sobota a neděle. Zaměstnanec pracuje podle harmonogramu směn, který zaměstnavatel vypracuje na celé vyrovnávací období (max. 26 / v kolektivní smlouvě 52 týdnů) se kterým seznámí zaměstnanec 2 týdny před jeho začátkem. Tento rozvrh pracovní doby (harmonogram směn) zpracuje zaměstnavatel podle potřeby práce - jestliže zaměstnavatel na určitý den výkon práce nepotřebuje, tento den práci do harmonogramu směn nenaplňuje. Zaměstnanec v každém týdnu stanovenou týdenní pracovní dobu neodpracuje, naopak je běžné, že jeden týden pracuje méně a druhý více (tzv. krátký a dlouhý týden). Za vyrovnávací období však rozvržená pracovní doba nesmí překročit stanovenou pracovní dobu.

Konto pracovní doby se využívá tam, kde se předpokládají časté změny v rozvrhu pracovní doby (harmonogramu směn). Zaměstnavatel sice pracovní dobu rozvrhne na celé vyrovnávací období (26/52 týdnů) tak, jako v případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, ale jedná se pouze o tzv. fiktivní rozvrh. Zaměstnanci je konkrétní výkon práce je však nařizován podle potřeby práce a v souladu s pravidly stanovenými u zaměstnavatele (kolektivní smlouva/vnitřní předpis). Zaměstnavatel vede účet pracovní doby zaměstnance, na kterém (zjednodušeně řečeno) eviduje kolik hodin zaměstnanec odpracoval a kolik podle rozvrhu odpracovat měl. Po celou vyrovnávací dobu zaměstnanec pobírá tzv. stálou mzdu ve výši 80% průměrného výdělku (vypočtenou za předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem tohoto vyrovnávacího období) a zaměstnavatel vede účet jeho mzdy, na kterém kromě stálé mzdy zahrne rovněž mzdu dosaženou - tedy mzdu, na kterou by zaměstnanci vznikl nárok za výkon práce, pokud by v kontu pracovní doby nepracoval. Po uplynutí vyrovnávacího období dojde k vyrovnání eventuálního rozdílu mezi součtem stálých mezd a součtem dosažených mezd. V případě, že je dosažená mzda vyšší, zaměstnavatel doplatí zaměstnanci rozdíl. Pokud je však nižší bude mu ponechána mzda stálá.

Jiná úprava pracovní doby – v praxi někdy nazývaný jako tzv. stlačený pracovní týden

Zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na jiné úpravě pracovní doby. Jediné podmínky, které zákoník práce stanoví, jsou, že se musí jednat o dohodu a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Na základě jedné z takovýchto dohod pak může být např. 5 denní pracovní týden „stlačen“ do 4 dnů, kdy zaměstnanec každý den odpracuje 10 hodin. Nebo dokonce do 3 a půl dne, s tím, že zaměstnanec první 3 dny odpracuje po 12 hodinách a 4. den odpracuje jen 4 hodiny.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, v praxi často považované za tzv. brigády

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v České republice vnímány zejména jako možnost přivýdělku pro studenty. Jedná se většinou o sezonní práce nebo krátkodobé brigády. Tuto formu přivýdělku využívají v posledním období i rodiče na mateřské resp. rodičovské dovolené. Za účelem výkonu prací mimo pracovní poměr se uzavírá buď: dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti:

A) Dohoda o provedení práce (DPP) – je omezená limitem rozsahu práce, který nesmí přesahovat 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele (záleží na aktuální legislativní úpravě). Díky tomuto ustanovení není využívána dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele, ale je velmi vhodná pro brigádníky, kteří pracují v jednom měsíci pro více zaměstnavatelů. Zde je výrazné omezení pro agentury práce, které nesmějí tuto dohodu využívat při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k uživateli. Z odměny se neodvádí odvody na zdravotní a sociální pojištění, ale pouze daň z příjmu.

B) Dohoda o pracovní činnosti (DPC) – je omezená rozsahem práce, který nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Nelze jí tedy sjednat na více než 20 hodin týdně v průměru. Z práce konané na jejím základě se odvádí odvody na zdravotní a sociální pojištění stejně jako u normálního pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen uzavřít ji písemně a jedno vyhotovení vydat zaměstnanci. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Může být uzavřena jak na dobu určitou tak i na dobu neurčitou. Zaměstnanec nemá nárok na dovolenou, pokud si jej se zaměstnavatelem nesjednal, nebo pokud tak zaměstnavatel nestanovil vnitřním předpisem. Agentury práce mohou tento typ dohody využívat pro dočasné přidělení svých zaměstnanců k výkonu práce k uživateli.

Neplacené volno – v praxi často považované za tzv. dočasné přerušení kariéry

O poskytnutí neplaceného volna si zaměstnanec může u zaměstnavatele zažádat. Zaměstnanec však na poskytnutí neplaceného volna nemá právní nárok a zaměstnavatel proto není povinen mu ho poskytnout. Vše tedy záleží na vzájemné domluvě. O neplacené volno zaměstnanec obvykle žádá s cílem, že se po uplynutí doby, na kterou mu bylo poskytnuto, hodlá do zaměstnání vrátit a ve své kariéře pokračovat. Proto se mu též říká tzv. dočasné přerušení kariéry. Využívají jej nejčastěji zaměstnanci ve středním věku nebo mladí lidé na začátku své kariéry. Zaměstnanci žádají o neplacené volno z různých důvodů, například k dalšímu vzdělávání, cestování apod. Zaměstnavatel projevuje vstřícnost vůči osobním záměrům zaměstnance, na druhou stranu buduje loajální vztah zaměstnance k firmě a získává odborníka, který by jinak byl donucen k odchodu.

Práce vhodná pro OSVČ

Zákoník práce vyžaduje, aby tzv. závislá práce byla vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, a ne na základě obchodněprávního vztahu (OSVČ). Základními pracovněprávními vztahy, v nichž se závislá práce realizuje, jsou pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závislá práce má tyto základní znaky – jde o práci, která je vykonávána:

- jménem zaměstnavatele a na jeho odpovědnost,
- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- za mzdu nebo odměnu za práci, v pracovní době, na pracovišti (nebo jiném dohodnutém místě) a
- na náklady zaměstnavatele.

Pokud však Vaše činnost prvky závislé práce neobsahuje, lze ji vykonávat pro jiné osoby ve vztahu obchodněprávním – tedy v rámci svého podnikání jako OSVČ na IČO. Vždy je proto nutné zvážit charakter práce resp. činnosti a podle toho zvolit odpovídající smluvní úpravu tohoto vztahu.

Smlouva mandátní a smlouva o dílo

Bude-li vyhodnoceno, že se v případě činnosti dané osoby nebude jednat o závislou práci ve shora uvedeném smyslu, ale o její podnikatelskou činnost, může společnost s touto osobou spolupracovat například na základě:

- smlouvy mandátní (§ 566 a násl. obchodního zákoníku)
- smlouvy o dílo (§ 536 a násl. obchodního zákoníku) apod.

Výběr konkrétního smluvního typu bude záležet na charakteru činnosti dotyčné osoby pro společnost. Bude-li výsledkem činnosti dané osoby dílo ve smyslu zhotovení určité věci či půjde o jiný hmotně zachycený výsledek činnosti, bude přicházet v úvahu smlouva o dílo. V případě mandátní smlouvy se bude jednat o zařízení určité obchodní záležitosti pro společnost na její účet. Samozřejmě je možné, aby byla uzavřena smlouva, která není jako typ smlouvy vůbec upravena (§ 269 odst. 2 obchodního zákoníku, tzv. smlouva nepojmenovaná). V takové smlouvě je však třeba, aby její účastníci dostatečně určili předmět svých závazků.

Příloha č. 4: Seznam OOS, které byly zařazeny do kvantitativního výzkumu (tabulka)

	OOS	Název aktivity	Aktivita	Forma aktivity	Obd.	Lok.	Pohlaví	Vzděl.	Cílová skupina	Zdroj dotace	Částka v Kč
1	Aktivní život od A do Z	Z domácnosti do práce	poradenství vlastní podnikání	prezenční	03/12-02/14	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	5 535 798,40
2	ALMA FEMINA o.s.	Centrum služeb následné péče pro ženy Alma	poradenství osobní rozvoj terénní	prezenční internet	01/09-06/11	Pha	ženy	nep.	rodiče	OPPA	7 493 124,24
3	APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	Rovné zacházení na pracovištích v Praze	poradenství oslovení zaměstn.	prezenční internet	12/08-05/11	Pha	ženy muži	nep.	Zam.	OPPA	7 601 248,70
4	APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	Management rodičovské dovolené ve firemním prostředí - nový začátek	Oslovení zaměstnavatelů osobní rozvoj	prezenční workshop pobytov	11/12-04/15	ČR	ženy muži	nep.	rodiče zam.	OP LZZ	4 871 485,84
5	APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	Cesta sladování práce a rodiny vedle přes genderový audit	Oslovení zaměstnavatelů kampaň poraden	workshop prezenční internet	12/12-11/14	Stř.k. JČ Úst.	ženy muži	nep.	rodiče zam.	OP LZZ	4 235 108,20
6	APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	Informování rodiče	poradenství	prezenční internet brožura	2012	Pha	ženy muži	nep.	MD RD	Magistrát Hl. města	50 000,00
7	APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství	Informování rodiče	poradenství	prezenční internet brožura	2010	Pha	ženy muži	nep.	MD RD	MPSV	1 090 634,00
8	Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených	Asistent a pracovní poradce dětí a mládeže se zdravotním postižením	rekvalifikační vytvoření pracovního místa	prezenční	01/12-02/14	ČR	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	3 792 571,00
9	Attavena, o.p.s.	V PRÁCI JAKO DOMA - podpora souladu rod.a prac.života a návratu na trh práce pro osoby pečující o	vlastní podnikání poradenství	prezenční internet	11/08-09/10	Pha	ženy muži	nep.	rodiče	OPPA	8 468 915,22
10	Attavena, o.p.s.	Umanutý zavínáč	rekvalifikace poradenství osobní	prezenční	08/09-07/11	Stř.k.	ženy muži	nep.	MD RD rodiče	OP LZZ	5 022 301,00
11	Attavena, o.p.s.	Podnikám a vynikám!	vlastní podnikání poradenství	prezenční internet	12/12-11/14	Stř.k.	ženy muži	nep.	i MD RD DN	OP LZZ	6 904 081,00
12	Brandýský Matýsek o.s.	Chci práci i rodinu!	poradenství Oslovení zaměstnavatelů	prezenční	06/12-05/15	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN Zam	OP LZZ	7 992 953,76
13	Brandýský Matýsek o.s.	Ženy umí podnikat	vlastní podnikání poradenství	prezenční workshopy internet	11/12-10/14	Stř.k.	ženy	nep.	i MD RD DN	OP LZZ	5 365 639,36

14	Centrum podpory podnikání Praha, o.s.	Podnikání jako efektivní cesta reintegrace žen na trh práce	vlastní podnikání	prezenční pobytová e-	01/11-02/13	Pha Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	5 642 924,00
15	Centrum podpory podnikání Praha, o.s.	Nové vize co-workingu jako cesta k posílení pracovních příležitostí žen	coowork . centrum poradenství	workshop prezenční internet	07/12-04/15	Stř.k.	ženy muži	nep.	i MD RD rodiče	OP LZZ	7 635 748,90
16	Centrum podpory podnikání Praha, o.s.	Podnikání žen jako efektivní cesta k posílení rovných příležitostí na trhu práce	vlastní podnikání	prezenční rekvalifikace	06/12-03/14	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	7 326 609,00
17	Centrum pro komunitní práci východní	Most z chudoby - pro profesionály i komunity	Metodika	prezenční	12/12-11/04	Pha, JM a Zlín.	ženy muži	nep.	i MD RD rodiče	OP LZZ	7 170 235,20
18	Czech Efficient Learning Node, o.s.	Vzdělávej se on-line pro plynulý návrat do zaměstnání	osobní rozvoj poradenství	prezenční e-learning	02/10-05/12	Pha	ženy muži	nep.	rodiče	OPPA	5 325 066,86
19	Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s.	Gender je všude kolem nás	poradenství oslovení zaměstn	prezenční e-learning	06/12-05/14	Stř.k.	ženy muži	SŠ/VŠ	i rodiče Zam.	OP LZZ	7 430 098,20
20	Česká zemědělská univerzita v Praze	Dětský koutek ČZU Poniček	hlídání dětí	pres.	02/12-05/14	Pha	ženy muži	VŠ	RD MD rodiče	OPPA	2 932 652,08
21	České vysoké učení technické v	Univerzitní mateřská školka Lvičata	hlídání dětí	pres.	01/10-08/11	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	RD MD rodiče	OPPA	5 988 018,64
22	Český svaz aerobiku, fitness a tance FISAF.cz	Podpora uplatnění osob ve fitness profesích	rekvalifikace vlastní podnikání	prezenční	03/12-12/13	ČR	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	3 658 663,00
23	Člověk v tísni, o.p.s.	Firemní miniškolka Člověk v tísni o.p.s. aneb Mámy v Tísni mohou pracovat!	Hlídání dětí	prezenční	01/12-06/14	Pha	ženy muži	nep.	MD RD rodiče	OPPA	5 038 618,54
24	Diakonie ČCE - Vlašim	Dům pro matku a dítě	poradenství	prezenční	2010	Stř.k.	ženy	nep.	rodiče	Střed oč. Kraj	144 000,00
25	Evropská kontaktní skupina	Podnikání-Vaše šance!	rekval. ČJ kurz stáže	workshop pobyt.	04/11-03/13	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	5 449 605,76
26	Evropský kariérní institut - EKI (o.s.)	Akreditovaný rekval. kurz personalista/tka určený zejména pro osoby pečující o	rekvalifikace poradenství osobní	prezenční	01/09-06/11	Pha	ženy muži	SŠ	rodiče	OPPA	2 749 882,62

27	Filosofická fakulta Univerzity Karlovy	Dětský koutek	hlídání dětí osobní rozvoj podpora	prezenční internet	03/10-08/12	Pha	ženy muži	VŠ	MD RD po RD	OPPA	3 765 324,03
28	Focus on Education, o.p.s	Namířeno do práce!	rekvalifikace poradenství pracovní	prezenční	06/12-05/14	Stř.k. Pha	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	5 891 341,00
29	Gender studies o.p.s.	Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života	poradenství oslovování zaměstn	prezenční	11/08-10/10	Pha	ženy muži	nep.	Zam.	OPPA	5 584 135,60
30	Gender studies o.p.s.	Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele	poradenství Oslovení zaměstnavatelů	prezenční internet	08/09-07/11	Stř.k.	ženy muži	nep.	Zam.	OP LZZ	3 379 885,00
31	Gender studies o.p.s.	Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry	poradenství Soutěž kampaň	prezenční	11/10-11/12	ČR	ženy muži	nep.	Zam. Rodiče	OP LZZ	5 000 973,44
32	GLE o.p.s.	Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení	vlastní podnikání poraden	prezenční internet	12/08-10/11	Pha	ženy muži	nep.	i rodiče	OPPA	7 320 359,32
33	GLE o.p.s.	Paní svého času díky podnikání	osobní rozvoj poradenství vlastní	workshop prezenční internet	12/12-11/14	Stř.k. Pard.	ženy	nep.	i MD RD DN	OP LZZ	5 322 748,16
34	Hospodářská komora Hl. města Prahy	Podpora rovných příl. žen a mužů při jejich umístění na pr. trh na zákl. jejich	rekvalifikace poradenství	prezenční internet	03/12-03/14	Stř.k.	ženy muži	i níž.	RD MD	OP LZZ	5 211 880,00
35	Klub K2, o.p.s.	Alternativní formy péče o děti do tří let	hlídání dětí rekvalifikace	prezenční	02/10-07/12	Pha	ženy muži	nep.	MD RD rodiče	OPPA	5 131 847,84
36	Křesťanské centrum pro rodinu Heřmánek	Rodina a práce	rekvalifikace vlastní podnikání	prezenční e-learning	08/09-07/11	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	4 529 970,00
37	Liga otevřených mužů o.s.	Tátové vítání	Osobní rozvoj	prezenční	12/12-11/14	ČR	ženy muži	nep.	i MD RD rodiče	OP LZZ	6 219 769,20
38	Mateřské centrum Petrklíč	Klíč k práci po mateřské dovolené	rekvalifikace poradenství	prezenční	07/09-07/11	Stř.k.	ženy muži	nep.	těh. RD MD DN Zam	OP LZZ	5 188 105,20
39	Národní vzdělávací fond, o.p.s.	Lidé jsou naše největší bohatství II.	Osobní rozvoj	prezenční	02/12-09/13	Pha	ženy muži	nep.	i MD RD rodiče	OPPA	1 745 220,80
40	Národohos. pod. fakulta VŠE v Praze	Kvalitní vzdělání je efektivní investice do lidského kapitálu – cesta k uplatnění absolventů VŠE na	hlídání dětí	pres.		Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	rodiče	OPPA	
41	o.s. MUM	PRÁCE A ŽIVOT V ROVNOVÁZE - vzdělávací a osvětový projekt na podporu souladu pracovního	rekvalifikace poradenství oslovení	prezenční internet	07/10-01/12	Pha	ženy muži	nep.	MD RD rodiče zam.	OPPA	3 760 534,65
42	o.s. MUM	Rodičovské kompetence	poradenství	prezenční	2012	Pha	ženy muži	nep.	rodiče	Magistrát Hl. města	70 000,00

43	O.S. pro aktivní rodinu	Aktivní máma	osobní rozvoj poradenství	prez.	09/09-06/11	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD	OP LZZ	4 115 627,00
44	Poradna pro integraci o.s.	Podpora zaměstnanosti a samostatná výdělečná činnost žen z tradičních	poradenství rekvalifikace vlastní	prezenční kurz	04/12-01/15	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN Zam	OP LZZ	7 118 568,00
45	PROFICIO, o. s.	Poradenské a vzdělávací centrum pro práci na dálku	poradenství osobní rozvoj	prezenční	01/11-12/12	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN Zam	OP LZZ	7 560 040,43
46	Prostor pro rodinu o. s.	Vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti v Praze	hlídání dětí rekvalifikace poradenství	prezenční	03/10-06/12	Pha	ženy muži	SŠ	MD RD rodiče	OPPA	3 568 243,87
47	Přírodovědná fakulta UK v Praze	Univerzitní MŠ PŘF UK	Hlídní dětí	prezenční	06/12-11/14	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	MD RD rodiče	OPPA	5 009 984,75
48	Rodinné centrum Petrklíč, občanské sdružení	Klíč k práci II.	rekvalifikace poradenství pracovní	prezenční	03/12-02/14	Stř.k.	ženy muži	nep.	těhotné RD MD DN	OP LZZ	4 756 567,20
49	Rodinné centrum ROUTA o.s.	Podporujeme podnikatelky Polabí!	vlastní podnikání poradenství	prezenční internet	11/12-10/14	Stř.k.	ženy	nep.	i MD RD DN	OP LZZ	6 370 004,00
50	Rodinné centrum Routa, o.s.	Rodina a práce i pro Čelákovice	poradenství vlastní podnikání	prezenční	10/10-09/13	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD Zam	OP LZZ	4 721 092,00
51	Sdružení pro integraci a migraci	Rovné šance na prahu českých domácností	poradenství internet	prezenční	07/12-06/13	Stř.k. Pha	ženy muži	nep.	RD MD Zam	OP LZZ	7 995 162,00

52	Sdružení pro integraci mentálně postižených	Cesta k zaměstnání uchazečů a zájemců o práci s důrazem na znevýhodněné skupiny	rekval. Porad.	prez.	03/11-02/13	Stř.k.	ženy muži		RD MD DN	OP LZZ	neuvedeno
53	Síť mateřských center o.s.	Společnost přátelská rodině	oslovení zaměstnavatelů kampaň soutěž	prezenční internet	03/12-02/15	Stř.k.	ženy muži	nep.	i rodiče Zam.	OP LZZ	6 676 282,56
54	Spiralis - občanské sdružení	Vezmi život do vlast. rukou - fundraising pro rodiče na RD jako nástroj sociální integrace	rekvalifikace osobní rozvoj	prezenční e-learning	02/09-04/11	Pha	ženy	SŠ/VŠ	po RD	OPPA	5 666 020,00
55	Středisko společných činností AV ČR, v.v.i.	Akademické centrum předškolních dětí	Hlídní dětí	prezenční	11/11-04/14	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	RD rodiče	OPPA	2 023 357,04
56	Středisko společných činností, AV ČR v.v.i.	Akademické centrum předškolních dětí Mazánek	Hlídní dětí	prezenční	11/12-04/14	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	MD RD rodiče	OPPA	2 023 357,04
57	Univerzita Karlova v Praze	Zřízení univerzitní mateřské školy PŘF UK s přírodovědným zaměřením v objektu Benátská 4, Praha 2	Hlídní dětí	prezenční	06/12-11/14	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	MD RD rodiče	OPPA	5 009 984,75
58	Veselý čertík, o.s.	Podnikání jako cesta pro seberealizaci matek při péči o děti	vlastní podnikání	prezenční e-learning	06/11-05/13	Pha	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	5 991 758,24
59	Veselý čertík, o.s.	Maminky, nebojte se podnikání! Ukážeme Vám, jak na to.	vlastní podnikání poradenství	prezenční e-learning	02/11-02/13	Stř.k.	ženy muži	nep.	RD MD DN	OP LZZ	6 279 739,84
60	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	Inovace pracovních podmínek zaměstnankyň a zaměstnanců VŠCHT Praha pečujících o	Hlídní dětí poradenství oslovení	prezenční	04/12-09/14	Pha	ženy muži	hlavně VŠ zam.	MD RD rodiče	OPPA	5 315 422,56
61	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.	Nové formy denní péče o děti v ČR	Metodika	prezenční	01/12-04/14	ČR	ženy muži	nep.	i MD RD rodiče	OP LZZ	4 631 382,00

O autorce

Lucie Crawley, nar. 18. 7. 1974 v Praze, vystudovala pražskou Střední zdravotnickou školu, obor „dětská zdravotní sestra“. Následně pak pokračovala na Vyšší zdravotnické škole v Brně, kde vystudovala specializaci „sestra na JIP“. V letech 1993 – 1995 se účastnila mezinárodního výměnného programu pro zdravotnické pracovníky MEDNet, prostřednictvím kterého měla možnost studovat zdravotnický systém v USA, a to v Kalifornii a ve státě New York. Po návratu řadu let pracovala v nadnárodní telekomunikační společnosti. Titul Bc. získala na FF UK v Praze v oboru Andragogika a personální řízení se specializací na „vzdělávání dospělých“. Po téměř dvouleté pauze věnované především rodičovským povinnostem po narození třetího dítěte, pak pokračovala na FHS UK v Praze v magisterském navazujícím studiu na katedře Studií občanské společnosti, kterou nyní dokončuje. Od října 2012 je rovněž zaměstnankyní neziskového sektoru, a to jako asistentka projektu u GLE o.p.s.



Slovník důležitých slov a pojmů

Evropské sociální fondy (dále ESF). Jsou významným finančním nástrojem EU určeným pro podporu zaměstnanosti a řešení sociálních věcí (Evropský strukturální fond, 2011).

Family Friendly Employer, volně přeloženo „k rodině přátelský zaměstnavatel“ (BBC UK, bez autora)

Lidský kapitál je termín, který poprvé použil Schulze v roce 1980, a řada odborníků se ihned pokusila o jeho nejpřesnější definici. Např. Bontis a kol uvádí, že *Lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což - je-li řádně motivováno - zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace* (Bontis a kol in Armstrong, 2002, s. 72).

Nezaměstnanost je vážný sociální problém, který má *jak funkční (pohotová rezerva pracovních sil), tak i disfunkční stránku - vysoká nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet v oblasti sociálních dávek a podpor, vede k devastaci potenciálu ztrátou kvalifikace a motivace* (Buriánek, 2001, s. 93).

Občanská společnost je definována jako *prostor svobodného jednání a sebeorganizace občanů mezi rodinou, trhem a státem* (Skovajsa, 2010, s. 64).

Organizovaná občanská společnost je v podstatě institucionalizované vyjádření života občanské společnosti. Tvoří je organizace, které jsou formou dobrovolného sdružování občanů sdílejících společné hodnoty a ochotných spolupracovat na společném díle (Potůček, 2005, s. 103).

Rodina je obecně chápána jako nejpůvodnější, nejpřirozenější a nejdůležitější lidská skupina a instituce, jako ekonomická jednotka i jako základní stavební prvek sociálních struktur (Reichel, 2004, s. 193).

Rodinná politika státu má opět řadu definic, co to je a co je její náplní. Dle Potůčka se jedná o spoluovlivňování vnitřních a vnějších podmínek vzniku, existence a zániku rodin a

postavení jejich jednotlivých členů v širším právním, ekonomickém, sociálním a kulturním rámci (Potůček, 1995, s. 101).

Sociální vyloučení je situace, do které se za určitých okolností mohou lidé dostat. Jedna z definic uvádí, že *sociálně vyloučení jsou ti občané, kteří mají ztížený přístup k institucím a službám (tedy k institucionální pomoci), jsou vyloučeni ze společenských sítí a nemají dostatek vertikálních kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu*. Na tzv. sociální dno se lidé dostanou, když se nahromadí k tomu vedoucí důvody včetně ztráty zaměstnání a ztráty platební schopnosti. (Švec, 2010, s. 6).

Strukturálně-operacionální definice organizované občanské společnosti byla vytvořena v 90. letech 20. století Lestrem M. Salomonem a Helmutem K. Anheierem. Tato definice má pět znaků, podle kterých je za OOS považována taková organizace, která je *organizovaná* (formálně zřízena jako právnická osoba nebo má jasnou a stálou organizační strukturu), je *soukromého charakteru a nezávislá na státu*, uplatňuje *zásadu nerozdělování zisku*, je *samosprávná a dobrovolná* (Anheier in Skovajsa, 2010, s. 38-39).

Rejstřík

Antidiskriminační zákon, 14, 17
Dánsko, 42, 46
Evropské sociální fondy, 35
Family Friendly Employer, 21-25
Finsko, 43
Francie, 42
Holandsko, 44
Island, 43
Itálie, 43
Lidský kapitál, 20
Lisabonská strategie EU, 31
Listině práv a svobod, 13
Nezaměstnanost, 15
Norsko, 19, 44
Občanská společnost, 6, 13
Organizace občanské společnosti, 48
Organizovaná občanská společnost, 7
Pyramida potřeb, 27
Rodina, 10, 11, 12, 13
Rodinná politika, 33, 36, 40, 42
Sociální vyloučení, 30
Strukturálně-operacionální definici OOS, 7
Švédsko, 45, 46
Ústava ČR, 13
Velká Británie, 16, 46
Zákoník práce, 14, 16