

### Co usnadní návrat matek na trh? Infrastruktura, flexibilita a postoj manažerů

**17. prosince 2013, Praha:** Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené znesnadňuje v ČR nedostatečný počet míst v zařízeních pro děti předškolního věku, nedostatek flexibilních pracovních úvazků a boj se stereotypy. Ne každá žena má stejné potřeby, ale právě možnost volby by mohla usnadnit návrat na pracovní trh těm, které touží po seberealizaci či mají finanční potřebu. Právě flexibilita v podobě zkrácených pracovních úvazků, práce s domova či sdílení pracovních míst mnohdy zvyšuje efektivitu práce jednotlivce. Ženy s dětmi obohacují pracovní týmy o kvalitní time management, orientaci na výsledky či sociální empatii. Někteří zaměstnavatelé zmíněná pozitiva odhalili a tyto flexibilní formy práce umožňují. Zůstává však velká řada zaměstnavatelů, kteří flexibilní formy nenabízejí, což je zdůrazněno i stereotypy v české společnosti, která je stále v tomto ohledu v porovnání se zbytkem EU konzervativní. „*Na slabiny pracovního trhu České republiky rovněž upozornila letošní doporučení Evropské komise potvrzené Evropskou radou v rámci tzv. Evropského semestru*“, zahájil debatu věnovanou překážkám návratu matek do zaměstnání **Jan Michal**, vedoucí Zastoupení Evropské komise v ČR, dne 17. prosince v Evropském domě v Praze.

V ČR za druhý kvartál 2013 pracovalo na částečný úvazek pouze 10,2% zaměstnanců, což je třikrát méně než je průměr v EU28, upozornila **Hana Velecká** z Evropské komise. Dále informovala, že dopad rodičovství na zaměstnanost u žen je v ČR největší v EU, a to 35,8% k evropskému průměru 9,6%. Přestože se čísla v posledních letech zlepšují, i nadále přetrvává markantní rozdíl mezi stavem v ČR a EU. Například předškolní zařízení do tří let věku využívá v ČR 5% dětí v porovnání s průměrem EU (30%). Právě na tuto skutečnost navázalo letošní doporučení Rady EU pro ČR s důrazem na zvýšení kapacity pro děti předškolního věku do tří let a zvýšení účasti romských dětí, a to zejm. přijetím a provedením zákona o soukromých zařízeních péče o děti a zvýšením kapacity veřejných zařízení péče o děti. Zdůraznila, že EU poskytuje také nástroje, tedy finanční prostředky strukturálních fondů, pro posílení kapacit zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání a tyto investice budou prioritou i v nadcházejícím programovacím období 2014-2020.

**Kateřina Jirková**, ředitelka odboru sociální a rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uvedla, že za stavem v ČR stojí vzájemné působení několika faktorů. Nedostatek místně a finančně dostupných služeb péče o děti do 3 (4) let, spolu se zákonným nárokem čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, konstrukce rodičovského příspěvku, nastavení daně z příjmu fyzických osob jsou zřejmě právě těmi nástroji veřejných politik, které „motivují“ matky čerpat celou dobu rodičovské dovolené, navzdory možným negativním dopadům na ztrátu kvalifikace, případně budoucího zaměstnání. Je otázkou, do jaké míry se výše uvedené odráží ve skutečné poptávce, a tedy tlaku rodičů (matek) s dětmi, na nabídku částečných úvazků, které jsou v ČR tradičně využívány ve velmi nízké míře. Nelze opomenout, že poptávka po částečných úvazcích je ovlivněna rovněž ekonomickou situací rodin s dětmi v ČR, které jsou v mnoha případech závislé na příjmu z dvou plných úvazků. Zdůraznila, že péče o děti do tří let musí být formálně uchopena, tj. musí být nastaveny standardy týkající se kvality poskytované péče tak, aby byla posílena důvěra rodičů v tyto služby. Oprávněnou otázkou do diskuse o podpoře rodin s dětmi v ČR je uplatnění principu solidarity v daňovém systému mezi bezdětnými a rodinami s dětmi. **Jaroslava Vatalová** z oddělení předškolního vzdělávání Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR uvedla, že v současné době v ČR funguje celkem 5 011 mateřských škol, z čehož 95% je zřizováno veřejným sektorem, 4% soukromými subjekty a 1% církví. Za hlavní výzvy předškolní péče označila Vatalová nedostatečné kapacity zařízení předškolního věku, vysoké počty dětí ve třídě, ale i nekvalifikované učitele s ohledem na nižší finanční ohodnocení než na základních školách. To by však mělo vyřešit opatření, které požaduje, aby nekvalifikovaní pedagogové zahájili potřebná studia do konce roku 2014. Pro lepší zařazení dětí mladších tří let do mateřských školek doporučila snížit normativní počet dětí na 1 učitelku nebo umožnit zaměstnání další kvalifikované nepedagogické osoby.

**Petra Janíčková**, zakladatelka pracovního portálu pracezeny.cz, se snaží pomoci ženám, které hledají práci, ať už během mateřské dovolené nebo po jejím skončení. Dle průzkumu [www.pracezeny.cz](http://www.pracezeny.cz), až 69% žen preferuje flexibilní pracovní úvazek před vyšší mzdou. Za hlavní bariéry návratu žen do zaměstnání označila nedostatek flexibilních pracovních úvazků, jeslí a školek, neochotu manažerů pracovat s touto sociální skupinou a nedostatek vzorů ve společnosti. „*Stát by měl být povinnen zajistit péči o děti od 3 let, až 40% dětí ve věku 3 let nemá v mateřských školách místo*“, apelovala na roli státu v problematice nedostatečné kapacity pro děti předškolního věku Janíčková. Potřeba je dle jejího názoru vyřešit i tzv. provozní důvody, tj. zamezení možnosti vrátit se na původní místo, vrátit zpět zákon a umožnit lidem si přivydělat při pobírání dávek podpory v nezaměstnanosti do výše 70% z průměru z posledního zaměstnání a prodloužit čas v mateřských školách. Neméně důležité je zavést zvýhodnění pro firmy, a to formou úlev na sociálním a zdravotním pojištění v okamžiku zaměstnávání žen vracející se na flexi úvazek z rodičovské dovolené. **Jana Klampřová**, genderová expertka, jednatelka GENDER Consulting, s.r.o. zdůraznila, že ne každá žena má stejné potřeby, ale právě možnost volby by mohla usnadnit návrat na pracovní trh těm, které touží po seberealizaci či mají finanční potřebu. „*Naše společnost je stále konzervativní. V ČR bojujeme se stereotypy, které jsou počátkem kruhu, z něhož je těžké vystoupit*“, uvedla. Boj s genderovými stereotypy je pro ženu během celé kariéry vyčerpávající a omezuje tak využít její plný potenciál. Dále dodala, že vedle stereotypů se v ČR nedostává infrastruktura pro péči o děti mladší tří let a flexibilní pracovní úvazky. Právě flexibilita v podobě zkrácených pracovních úvazků, práce s domova či sdílení pracovních míst mnohdy zvyšuje efektivitu práce jednotlivce. „*Ženy s dětmi pracovní týmy obohacují o kvalitní time management, orientaci na výsledky či sociální empatii. „Osvícení“ zaměstnavatelé zmíněná pozitiva odhalili a tyto flexibilní formy práce umožňují*“, uzavřela.

## Fotografie z akce



## Další informace o akci

Debatu pořádaly dne 17. prosince 2013 Zastoupení Evropské komise v ČR a Informační kancelář Evropského parlamentu v ČR s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a CEBRE – Českou podnikatelskou reprezentací při EU. Více informací naleznete [zde](#).



## Kontakt pro novináře

**Alena Vlačihová**

Ředitelka CEBRE – Česká podnikatelská reprezentace při EU v Bruselu

Tel: +32 2/502 07 66 / Tel: +420 246 031 707 (pouze pro volání z ČR) / [www.cebrecz](http://www.cebrecz)

## O CEBRE

**CEBRE - Česká podnikatelská reprezentace při EU** byla vytvořena Hospodářskou komorou ČR, Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR s podporou Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, aby prezentovala a obhajovala české podnikatelské zájmy před evropskými institucemi a u evropských podnikatelských federací přímo v Bruselu.

### Partner debaty:

### Mediální partneri debaty:



Tato debata je organizována jako součást projektu Zastoupení Evropské komise v ČR a Informační kanceláře Evropského parlamentu v ČR s cílem komunikovat aktuální evropská témata vůči široké skupině odborné i laické veřejnosti realizovaného Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR ve spolupráci s CEBRE – Českou podnikatelskou reprezentací při EU. Více informací na [prague@cebrecz](mailto:prague@cebrecz).

