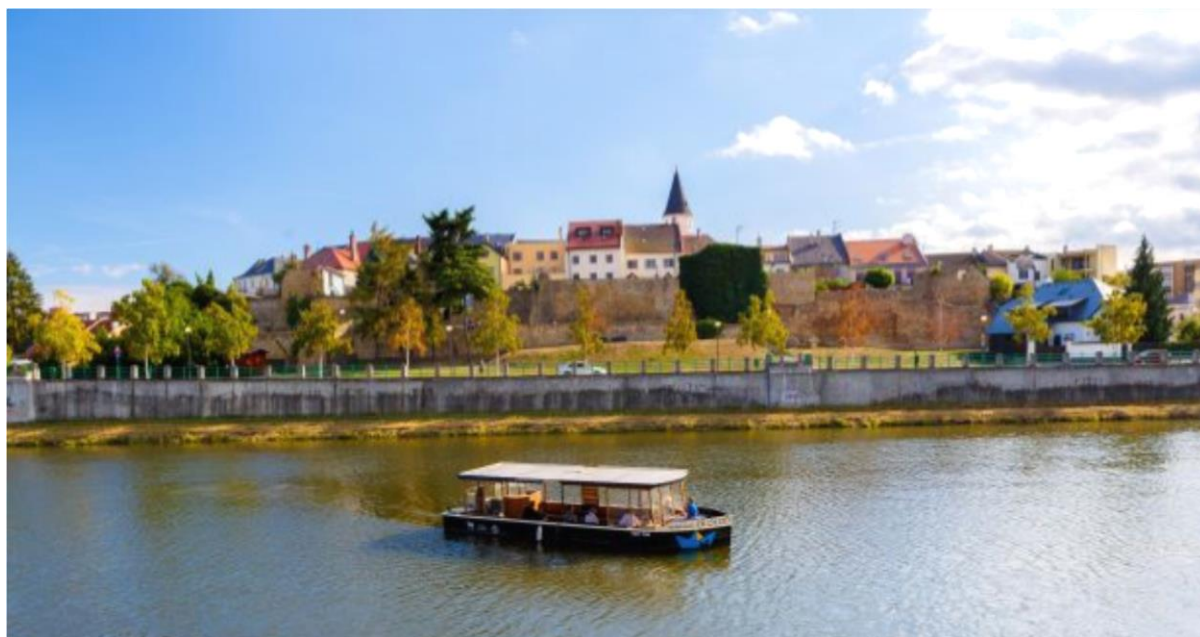


Genderově sensitivní analýza trhu práce v Přerově a okolí

zaměřená na

postavení rodičů malých dětí na trhu práce a na problematiku návratu rodičů na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené.



Termín zpracování studie: říjen 2018

Zpracovatelé: Ing. Jitka Palková, Martin Dýčka



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Název dokumentu: Genderově sensitivní analýza trhu práce v Přerově a okolí

zaměřená na postavení rodičů malých dětí na trhu práce a na problematiku návratu rodičů na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené.

Název projektu: Dítě a práce

Číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003427

Program: Operační program zaměstnanost (OPZ)

Číslo výzvy: 03_16_061

Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora Přerov

Generála Štefánika 8

750 02 Přerov

IČ: 47676981

DIČ: CZ47676981

www.hkprerov.cz

Obsah

1	Úvod	5
2	Situace v EU	6
2.1	<i>Work-life balance – práce a soukromí rodičů v EU</i>	7
2.1.1	Hlavní výstupy studie Work-life balance:	8
2.2	<i>Péče o děti a účast žen na trhu práce v EU</i>	20
2.2.1	Plnění barcelonských cílů u dětí mladších 3 let.....	23
2.2.2	Plnění barcelonských cílů u dětí od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku	26
2.2.3	Výdaje na péči o děti	28
2.2.4	Právní nárok na péči o děti.....	29
3	Situace v regionu Přerov a okolí	32
3.1	<i>Nástroje sladění osobního a pracovního života</i>	32
3.1.1	Péče o děti.....	33
3.1.2	Flexibilní formy zaměstnávání.....	38
3.2	<i>Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly</i>	43
3.2.1	Statistika ceny práce v Olomouckém kraji za rok 2017	43
3.2.2	Struktura uchazečů o zaměstnání k 30. červnu 2018.....	47
3.2.3	Struktura volných pracovních míst k 30. červnu 2018	61
3.2.4	Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly	77
4	Jak vnímají problematiku zaměstnavatelé v regionu	80
4.1	<i>Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů</i>	81
4.1.1	Vyhodnocení dotazníků od zaměstnavatelů	84
5	Jak vnímají problematiku rodiče v regionu	99
5.1	<i>Dotazníkové šetření</i>	99
5.1.1	Vstupní dotazníky šetření u rodičů.....	99
5.1.2	Výstupní dotazníky šetření u rodičů	113
5.2	<i>Vyhodnocení</i>	125

6	Doporučení	126
6.1	<i>Doporučení pro zaměstnavatele</i>	127
6.1.1	Komunikace před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou	128
6.1.2	Možnosti spolupráce během mateřské/rodičovské dovolené	128
6.1.3	Nástroje a opatření po návratu z mateřské/rodičovské dovolené.....	128
6.2	<i>Doporučení pro rodiče</i>	131
6.2.1	Příprava už před mateřskou dovolenou	131
6.2.2	Buďte v kontaktu s firmou i během rodičovské dovolené	132
6.2.3	Vzdělávejte se a buďte aktivní	132
6.2.4	Návrat do zaměstnání plánujte s předstihem	132
7	Závěr	134
8	Citovaná literatura	135
9	Seznam tabulek.....	136
10	Seznam grafů.....	138

1 Úvod



Analýza vznikla v rámci projektu Dítě a práce, jehož realizátorem byla v letech 2017 a 2018 Okresní hospodářská komora Přerov. Výzva č. 03_16_061 Operačního programu Zaměstnanost, která projekt podpořila, byla zaměřena především na následující nerovnosti související s trhem práce:

- obtížný návrat na trh práce po mateřské / rodičovské dovolené
- horizontální segregace trhu práce a nižší ohodnocení feminizovaných profesí;
- vertikální segregace trhu práce a překážky žen v pracovním postupu;
- genderové stereotypy ovlivňují výběr profese a představu o roli mužů a žen v pracovním a rodinném životě;
- nízká účast mužů v péči o děti a závislé členy rodiny brání ženám v profesní realizaci.

Projekt Dítě a práce se zaměřil především na problém obtížného návratu rodičů malých dětí na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené (dále MD/RD). Rychlý a bezproblémový návrat do zaměstnání záleží jak na motivaci, kvalifikaci a celkové připravenosti rodičů, tak na absorpčních možnostech trhu práce a na postoji zaměstnavatelů.

Úkolem analýzy bylo zmapovat trh práce z hlediska nabídky a poptávky pracovních míst, zastoupení dle pohlaví a dále zmapovat chování zaměstnavatelů a zaměstnanců vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené.

Genderově senzitivní analýza v regionu je sestavena ze tří hlavních informačních pilířů:

1. pilíř – informace o trhu práce v regionu
2. pilíř – informace zaměstnavatelů z regionu
3. pilíř – informace cílové skupiny (rodičů malých dětí)

2 Situace v EU



Pro ucelený obraz situace v rámci Evropské unie, uvádíme úvodem analýzy porovnání problematiky sladování rodinného a pracovního života v České republice a v Evropské unii.

Evropská komise v oblasti sladování rodinného a pracovního života vypracovala řadu dokumentů. V analýze čerpáme informace především z následujících pramenů:

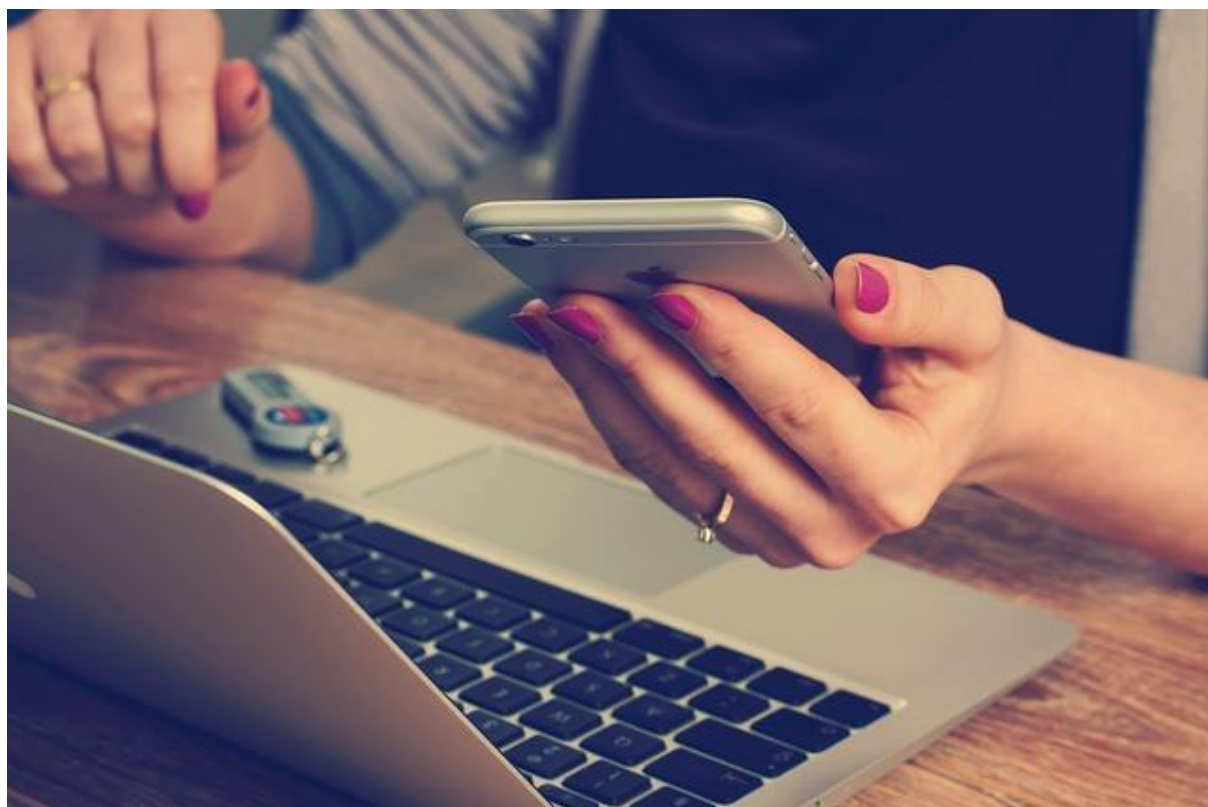
- studie průzkumu veřejného mínění Eurobarometr s názvem „Work-life balance“ z července 2018, která porovnává názory občanů jednotlivých členských zemí Evropské unie na sladování rodinného a pracovního života
- „ZPRÁVY KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě “ z května 2018. Tato zpráva referuje zejména o plnění Barcelonských cílů v jednotlivých zemích Evropské unie.

2.1 Work-life balance – práce a soukromí rodičů v EU

Evropská komise vyvíjí iniciativu v oblasti rovnováhy pracovního a rodinného života s cílem přispět k vyššímu zastoupení žen na trhu práce. V této souvislosti vznikl průzkum Eurobarometru v oblasti WORK-LIFE BALANCE, který osvětluje stanoviska evropských občanů k různým opatřením týkajícím se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Průzkum porovnává potřeby občanů a dostupnost a praktické využívání opatření v oblasti flexibility práce v členských státech EU. Přináší zajímavé pohledy na danou problematiku, a zvláště zajímavé jsou rozdíly v reakcích žen a mužů.

Průzkum se dotazuje především na:

- stávající úroveň spokojenosti s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem;
- dostupnost různých typů flexibilních pracovních podmínek a způsobů jejich vnímání zaměstnavateli a spolupracovníky;
- preference evropských občanů na typy flexibilních forem práce a způsob, jakým jejich dostupnost ovlivní rozhodnutí o zaměstnanosti;
- jak se Evropané v současné době zabývají otázkami rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem



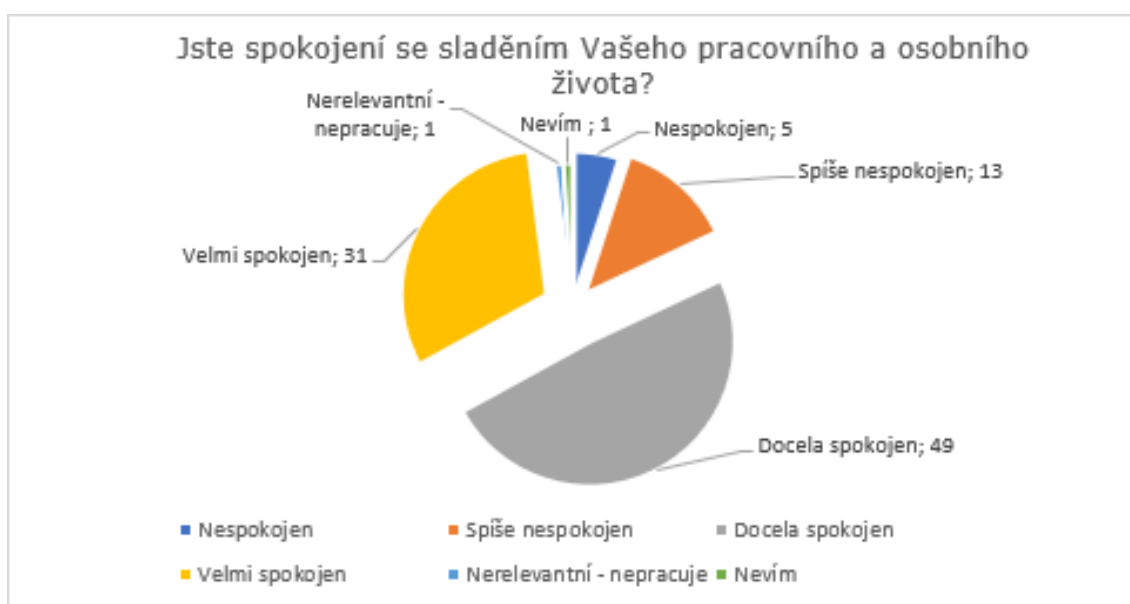
2.1.1 Hlavní výstupy studie Work-life balance:

Pětina Evropanů není spokojena s rovnováhou mezi jejich prací a osobním životem

- 80 % Evropanů tvrdí, že jsou spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, ale pouze 31 % odpovědělo velmi spokojeni.

Graf 1 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.1.

Jste spokojení se sladěním Vašeho pracovního/studijního života a Vašeho osobního života?



- V EU jsou s work-life balance spokojeni více muži než ženy, ale rozdíl je minimální (79 % mužů a 76 % žen).

Tabulka 1 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č. 2.

Jste spokojeni/ nespokojeni se sladěním Vašeho studijního/pracovního života a vašeho osobního života?

Země	Celkem "spokojen"	Muži	Ženy
Evropská Unie	78	79	77
Belgie	85	87	83
Bulharsko	67	65	69
Česká republika	82	82	80
Dánsko	89	91	87
Německo	82	83	82
Estonsko	77	80	73
Irsko	84	84	82
Řecko	66	68	66
Španělsko	66	69	63
Francie	79	79	79

Chorvatsko	68	70	67
Itálie	76	78	74
Kypr	73	75	72
Lotyšsko	71	75	69
Litva	78	77	80
Lucembursko	87	86	89
Maďarsko	72	71	72
Malta	77	80	75
Nizozemsko	85	84	87
Rakousko	90	90	88
Polsko	83	84	81
Portugalsko	80	82	77
Rumunsko	66	66	67
Slovinsko	81	83	78
Slovensko	75	76	75
Finsko	86	90	83
Švédsko	84	84	83
Spojené království	78	78	78

Pouze čtyři z deseti evropských mužů absolvovalo otcovskou dovolenou, a ještě méně absolvovalo rodičovskou dovolenou

- Pouze 17 % evropských mužů již absolvovalo otcovskou dovolenou, dalších 18 % o této variantě alespoň uvažovalo/uvažuje.

Graf 2 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.3.

Byli jste již někdy na otcovské dovolené, nebo jste o ní přemýšleli?



- Na rozdíl od 32 % evropských mužů, uvažuje o čerpání rodičovské dovolené mnohem větší procento evropských žen (57 %).

Tabulka 2 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.4.

Byli jste již někdy na rodičovské dovolené, nebo jste o ní už někdy přemýšleli?

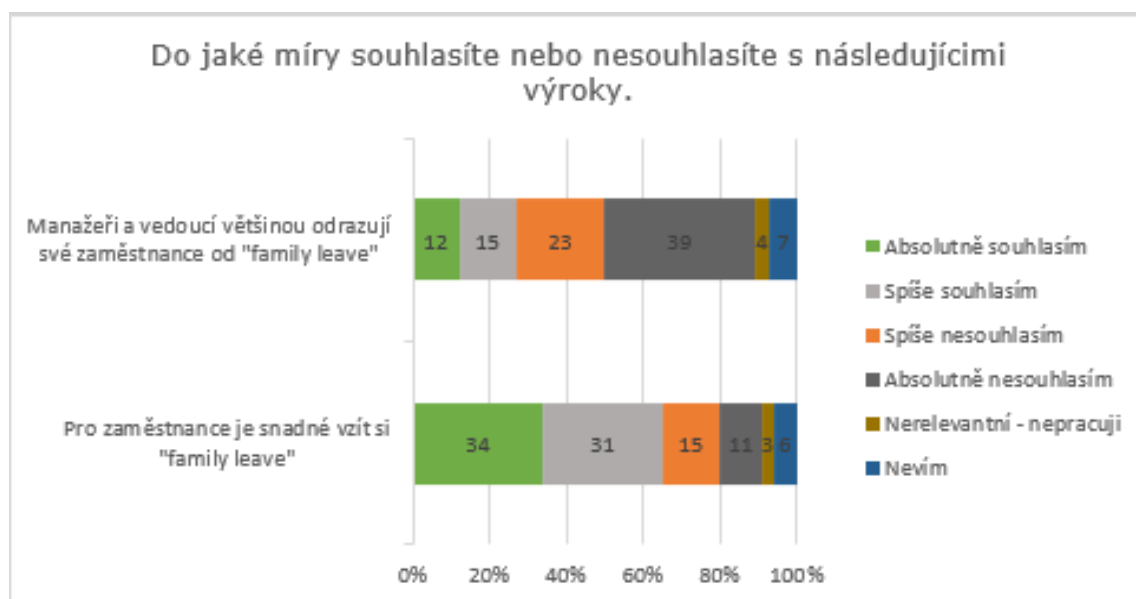
Země	Celkem "ano"	Muži	Ženy
Evropská Unie	45	32	57
Belgie	45	43	48
Bulharsko	42	19	64
Česká republika	52	19	83
Dánsko	50	42	58
Německo	64	46	80
Estonsko	44	26	59
Irsko	39	31	47
Řecko	35	27	42
Španělsko	38	34	42
Francie	42	31	53
Chorvatsko	45	21	67
Itálie	23	13	31
Kypr	34	21	45
Lotyšsko	44	22	63
Litva	53	30	73
Lucembursko	47	40	54
Maďarsko	47	31	62
Malta	24	18	30
Nizozemsko	42	40	45
Rakousko	62	41	83
Polsko	49	31	65
Portugalsko	56	45	67
Rumunsko	32	15	48
Slovinsko	42	32	51
Slovensko	59	38	78
Finsko	67	51	82
Švédsko	75	73	78
Spojené království	37	24	49

Čtvrtina Evropanů tvrdí, že je pro ně obtížné vzít si v práci tzv. „family leave“¹ a podobný poměr říká, že jsou od toho obvykle odrazováni

- Čtvrtina Evropanů (26 %) říká, že pro ně jako zaměstnance není snadné vzít si na svém pracovním místě dovolenou typu family leave. Dále 27 % dotazovaných souhlasí s tím, že jsou od této varianty odrazováni nadřizenými.

¹ „family leave“ v české literatuře nemá alternativní název, jde o dovolenou např. za účelem péče o novorozence, ale i v případě vážné nemoci staršího dítěte, rodiče, manžela či manželky. Zahrnuje mateřskou i rodičovskou dovolenou.

Graf 3 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.5.



Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky?

- Téměř čtvrtina (24 %) respondentů tvrdí, že čerpání family leave je špatně vnímáno kolegy. Při čerpání family leave pociťují více ženy (26 %) než muži (22 %), že jsou za to špatně vnímány kolegy.

Tabulka 3 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.6.

Je podle Vás „Family leave“ špatně vnímáno ze strany kolegů?

Sloupec1	Celkem "souhlasím"	Muži	Ženy
Evropská Unie	24	22	26
Belgie	27	24	30
Bulharsko	34	32	36
Česká republika	17	20	13
Dánsko	11	15	8
Německo	22	21	23
Estonsko	12	15	11
Irsko	28	26	30
Řecko	43	37	48
Španělsko	24	22	25
Francie	21	19	23
Chorvatsko	26	25	28
Itálie	29	32	26
Kypr	40	38	42
Lotyšsko	25	20	29
Litva	24	20	26
Lucembursko	29	31	28
Maďarsko	20	16	24
Malta	26	26	26
Nizozemsko	19	20	19
Rakousko	18	16	21

Polsko	27	24	30
Portugalsko	33	26	40
Rumunsko	28	27	31
Slovinsko	24	20	28
Slovensko	23	20	27
Finsko	11	12	10
Švédsko	12	13	11
Spojené království	23	19	25

- Téměř čtyři z deseti respondentů se shodují, že family leave má negativní dopad na kariéru zaměstnance (39 %). Ženy považují family leave za negativní pro svou kariéru ve 42 % odpovědí, muži v 35 %.

Tabulka 4 - Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.7.

Má podle Vás využívání „Family leaves“ negativní vliv na Vaši kariéru?

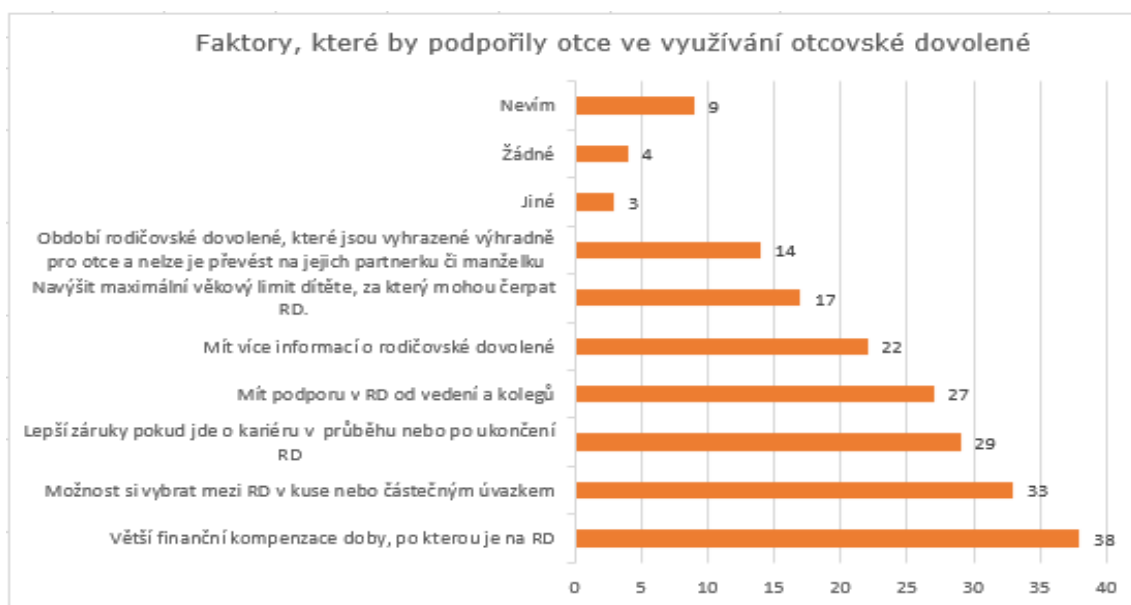
Sloupec1	Celkem "souhlasím"	Muži	Ženy
Evropská Unie	39	35	42
Belgie	39	40	37
Bulharsko	41	39	42
Česká republika	35	37	33
Dánsko	24	24	26
Německo	35	28	41
Estonsko	29	23	35
Irsko	44	38	49
Řecko	46	40	51
Španělsko	47	43	52
Francie	46	39	53
Chorvatsko	40	38	42
Itálie	36	37	34
Kypr	42	42	43
Lotyšsko	39	34	42
Litva	38	34	41
Lucembursko	47	50	42
Maďarsko	30	24	34
Malta	33	30	36
Nizozemsko	32	32	33
Rakousko	33	25	39
Polsko	44	41	49
Portugalsko	45	42	48
Rumunsko	43	40	45
Slovinsko	27	24	30
Slovensko	48	46	51
Finsko	19	14	23
Švédsko	29	29	27
Spojené království	33	31	26

Proč rodiče v EU málo využívají family leave

- Muži čerpají tento typ dovolené daleko méně než ženy. V průzkumu 30 % respondentů z řad mužů uvedlo, že dovolenou tohoto typu nikdy nečerpalo, mezi ženami odpovědělo stejně pouze 5 % respondentek.
- Dva hlavní faktory, které by povzbudily otce k čerpání rodičovské dovolené, jsou dle nejčastějších odpovědí respondentů:
 - finanční vyrovnání jejich současného platu (41 %)
 - možnost práce na částečný úvazek nebo jiná flexibilita jejich pracovní doby (35 %)

Graf 4 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č. 8.

Uvedte faktory, které by podle Vás mohli mít vliv na větší četnost využívání otcovské dovolené.

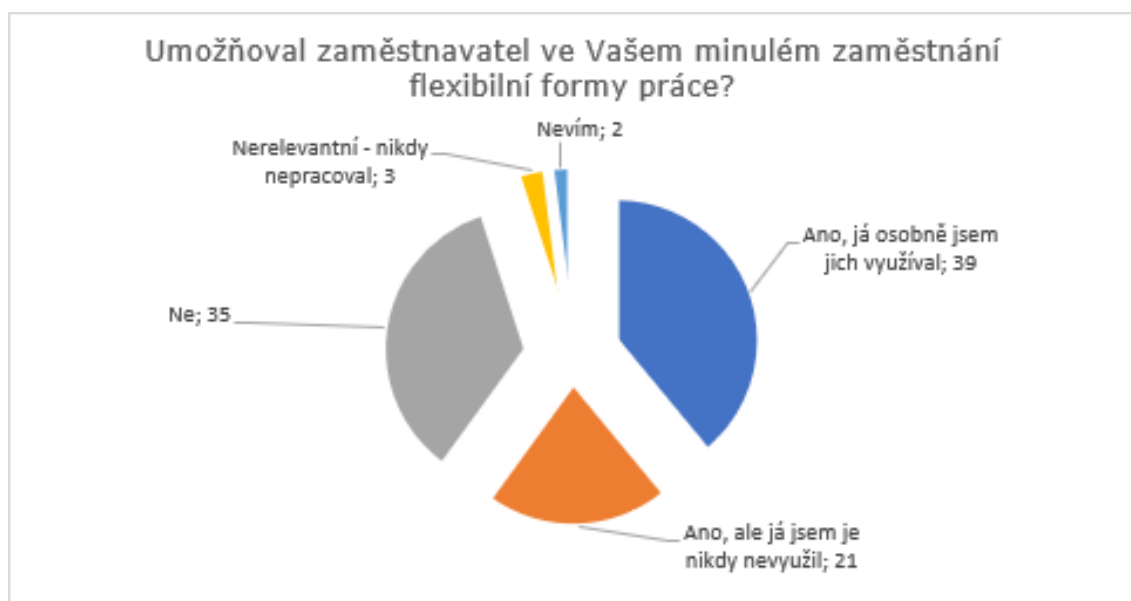


Flexibilní pracovní podmínky jsou dostupné pro dvě třetiny Evropanů

- 60 % respondentů uvádí, že má ve své společnosti možnost využívat pružné pracovní úvazky.

Graf 5 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.9.

Umožnil zaměstnavatel ve Vašem současném (případně posledním) zaměstnání využívat flexibilní formy práce?



- Pružná pracovní doba je nejrozšířenější flexibilní formou práce. K pružné pracovní době má podle průzkumu přístup téměř šest z deseti (58 %) zaměstnanců a označují je jako značně rozšířenou ve společnosti nebo v organizaci, ve které pracují.

Tabulka 5 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.10.

Je ve Vaší organizaci dostupná pružná pracovní doba?

Země	Celkem "Rozšířené"	Muži	Ženy
Evropská Unie	58	60	55
Belgie	55	58	52
Bulharsko	48	50	46
Česká republika	62	67	57
Dánsko	53	53	54
Německo	56	62	50
Estonsko	67	63	70
Irsko	56	54	57
Řecko	53	52	52
Španělsko	53	53	54
Francie	56	56	56
Chorvatsko	45	44	45
Itálie	56	55	58
Kypr	57	62	53
Lotyšsko	47	49	45
Litva	50	50	50
Lucembursko	65	67	62
Maďarsko	63	64	62
Malta	70	77	63

Nizozemsko	62	59	63
Rakousko	64	71	58
Polsko	66	72	58
Portugalsko	71	76	67
Rumunsko	53	52	55
Slovinsko	62	62	62
Slovensko	61	63	59
Finsko	63	71	54
Švédsko	71	71	70
Spojené království	57	62	52

- Práce na částečný úvazek je vnímána jako dostupná, 53 % respondentů označili zkrácené úvazky za dostupné v jejich firmě.

Tabulka 6 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.11.

Je ve Vaší organizaci dostupná práce na částečný úvazek?

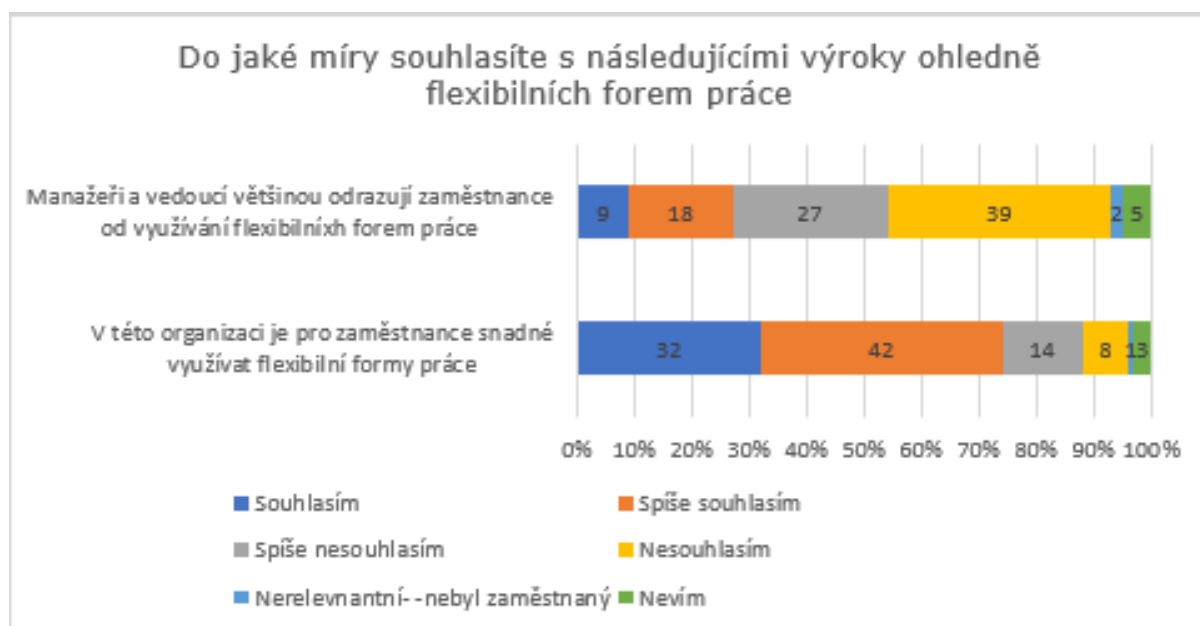
Země	Celkem "Dostupné"	Muži	Ženy
Evropská Unie	53	44	60
Belgie	56	43	68
Bulharsko	28	25	32
Česká republika	32	27	38
Dánsko	47	34	58
Německo	63	47	77
Estonsko	39	32	45
Irsko	60	45	73
Řecko	46	38	51
Španělsko	43	40	47
Francie	55	54	56
Chorvatsko	19	16	21
Itálie	48	35	58
Kypr	43	37	47
Lotyšsko	23	17	28
Litva	29	29	28
Lucembursko	63	58	67
Maďarsko	37	38	36
Malta	56	43	67
Nizozemsko	67	53	82
Rakousko	66	52	79
Polsko	40	43	37
Portugalsko	44	39	48
Rumunsko	36	26	45
Slovinsko	31	27	35
Slovensko	30	28	31
Finsko	39	29	47
Švédsko	39	35	44
Spojené království	64	54	75

Více než pětina Evropanů tvrdí, že pro ně není snadné využívat flexibilní pracovní podmínky a téměř tři z deseti říkají, že jsou od toho zaměstnavateli odrazováni

- Pouze 32 % respondentů zcela souhlasí s tím, že je pro ně snadné využívat flexibilní pracovní podmínky. 42 % odpovědělo, že souhlasí a 14 % respondentů odpovědělo, že nesouhlasí.

Graf 6 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.12.

Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky ohledně flexibilních forem práce?



- Více než čtvrtina (26 %) Evropanů tvrdí, že využívání flexibilních forem práce bylo špatně vnímáno jejich kolegy.

Tabulka 7 - Závěr studie "Work-life balance". Otázka č.13.

Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že využívání flexibilních forem práce bývá špatně vnímáno ze strany kolegů.

Země	Celkem "Souhlasím"	Muži	Ženy
Evropská Unie	26	24	27
Belgie	30	29	31
Bulharsko	32	32	32
Česká republika	21	19	22
Dánsko	13	9	17
Německo	18	14	21
Estonsko	16	19	12
Irsko	34	30	36
Řecko	48	45	50
Španělsko	28	26	29
Francie	27	24	29
Chorvatsko	32	36	29
Itálie	27	27	29
Kypr	36	44	31

Lotyšsko	23	23	22
Litva	26	30	23
Lucembursko	31	26	35
Maďarsko	26	20	31
Malta	26	26	26
Nizozemsko	17	21	12
Rakousko	17	13	22
Polsko	30	27	35
Portugalsko	34	28	40
Rumunsko	33	28	37
Slovinsko	24	21	26
Slovensko	32	32	32
Finsko	16	13	19
Švédsko	16	15	17
Spojené království	29	31	27

- Téměř jeden ze tří (31 %) souhlasí s tím, že využívání flexibilních pracovních podmínek má negativní dopad na jejich kariéru. Ženy mají tento názor častěji (34 %) než muži (28 %).

Tabulka 8 - Závěry studie "Work-life balance". Otázkač.14.

Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že využívání flexibilních forem práce může mít negativní dopad na Vaši kariéru.

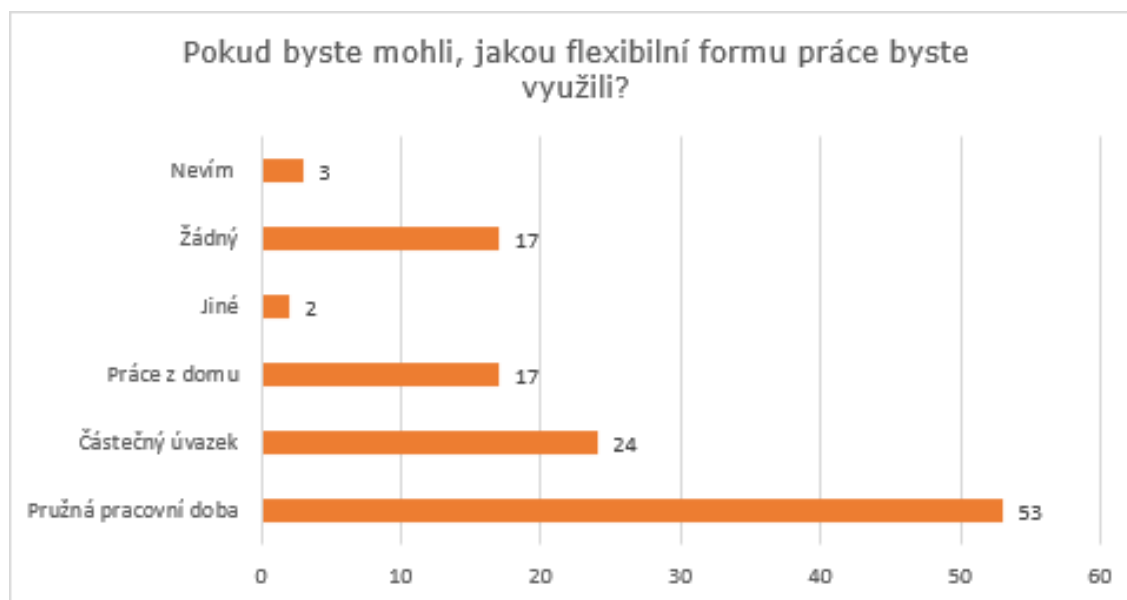
Země	Celkem "Souhlasím"	Muži	Ženy
Evropská Unie	31	28	34
Belgie	38	40	35
Bulharsko	26	27	24
Česká republika	24	21	26
Dánsko	22	19	25
Německo	24	19	30
Estonsko	15	13	17
Irsko	39	35	41
Řecko	44	40	48
Španělsko	41	40	43
Francie	40	32	46
Chorvatsko	29	32	25
Itálie	37	39	37
Kypr	33	40	27
Lotyšsko	24	27	23
Litva	23	24	21
Lucembursko	44	42	47
Maďarsko	26	24	28
Malta	30	30	30
Nizozemsko	32	33	31
Rakousko	26	25	28
Polsko	23	18	29
Portugalsko	35	28	40
Rumunsko	44	40	48

Slovinsko	22	23	21
Slovensko	27	28	26
Finsko	10	9	10
Švédsko	14	15	13
Spojené království	29	29	30

Flexibilní pracovní úvazky jsou nejpreferovanější volbou mezi těmi, kdo nemají přístup k pružným pracovním podmínkám jako je home office apod.

- 53 % Evropanů, kteří nemají přístup k pružným pracovním podmínkám, by si zvolilo flexibilitu, pokud by to bylo možné. Téměř čtvrtina (24 %) by si zvolila práci na částečný úvazek a pouze pětina (20 %) by si vybrala jako možnost práci z domova.

*Graf 7 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.15.
Pokud byste mohli, jakou flexibilní formu práce byste využili?*

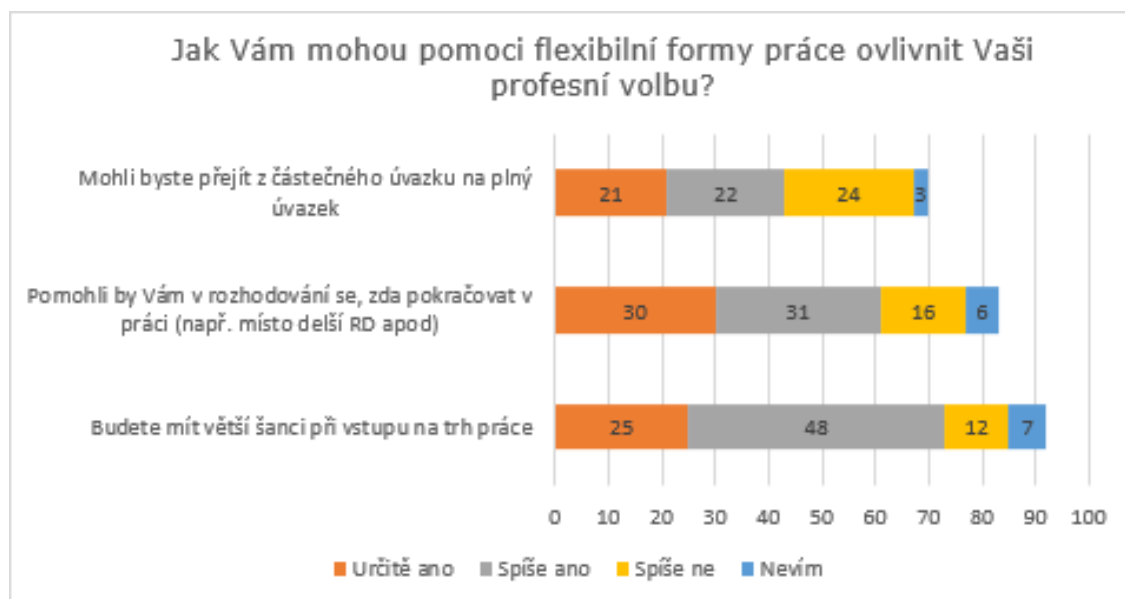


Většina Evropanů si myslí, že flexibilní pracovní podmínky jim dávají větší šanci na uplatnění v zaměstnání nebo jim umožní v zaměstnání setrvat (např. v důchodovém věku)

- Téměř tři čtvrtiny (74 %) Evropanů, kteří v současné době nepracují, souhlasí s tím, že flexibilní pracovní podmínky by jim poskytly větší šanci na vstup na trh práce. Téměř dvě třetiny (63 %) pracujících tvrdí, že by díky flexibilním podmínkám byli ochotni pokračovat v práci (např. místo prodloužené rodičovské dovolené nebo odchodu do důchodu).

Graf 8 - Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.16.

Jak Vám mohou pomoci flexibilní formy práce ovlivnit Vaši profesní volbu?



(Eurobarometr, 2018)

2.2 Péče o děti a účast žen na trhu práce v EU

V květnu 2018 zpracovala Evropská komise Zprávu komise Evropskému parlamentu, radě, hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě. Jde o tzv. „barcelonské cíle“.

V roce 2002 zasedání Evropské rady v Barceloně stanovilo cíle týkající se dostupnosti kvalitních a finančně dosažitelných zařízení péče o předškolní děti, a to jako dvě cílové hodnoty

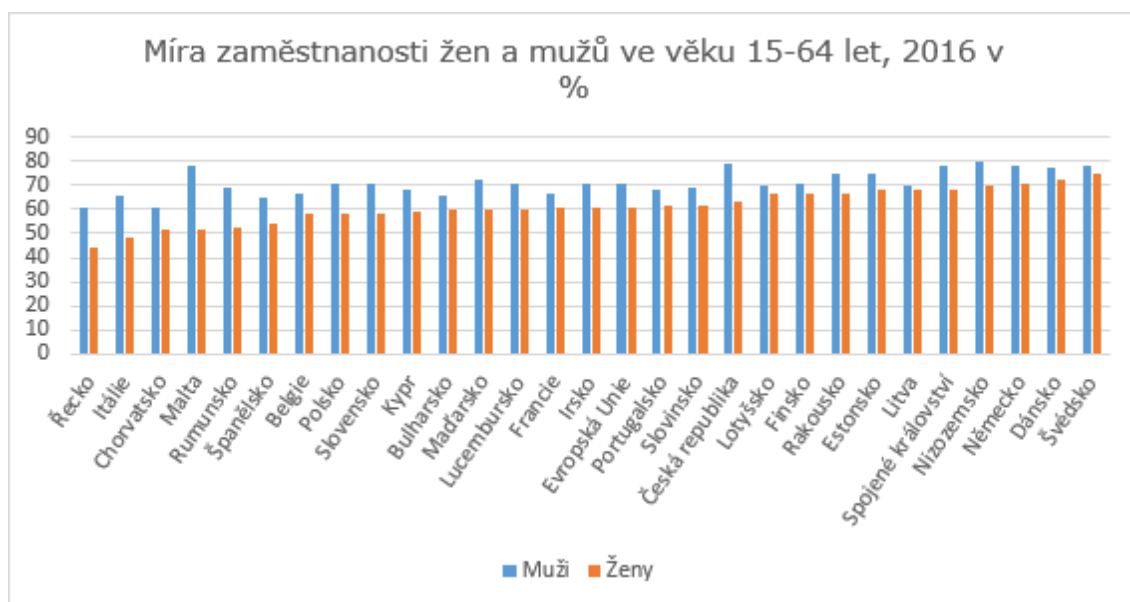
- 90 % dětí od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku a
- 33 % dětí do 3 let.



V zásadě byly v zemích EU-28 barcelonské cíle u dětí do 3 let věku dosaženy, neboť v průměru 32,9 % dětí do 3 let se účastní péče o děti. Tento celkový průměr však zakrývá důležité rozdíly mezi členskými státy. Zatímco v takových zemích, jako je Malta, Rumunsko, Estonsko, Itálie, Německo a Irsko, byl dosažen značný pokrok, celkový výsledek EU vysoce ovlivňuje podíl péče o děti v některých zemích na předních místech. Čtyři členské státy totiž přesáhly 50 %: Dánsko, Nizozemsko, Švédsko a Lucembursko. Na druhé straně stupnice jsou znepokojivé podíly méně než 10 % v Řecku, Polsku, České republice a na Slovensku.

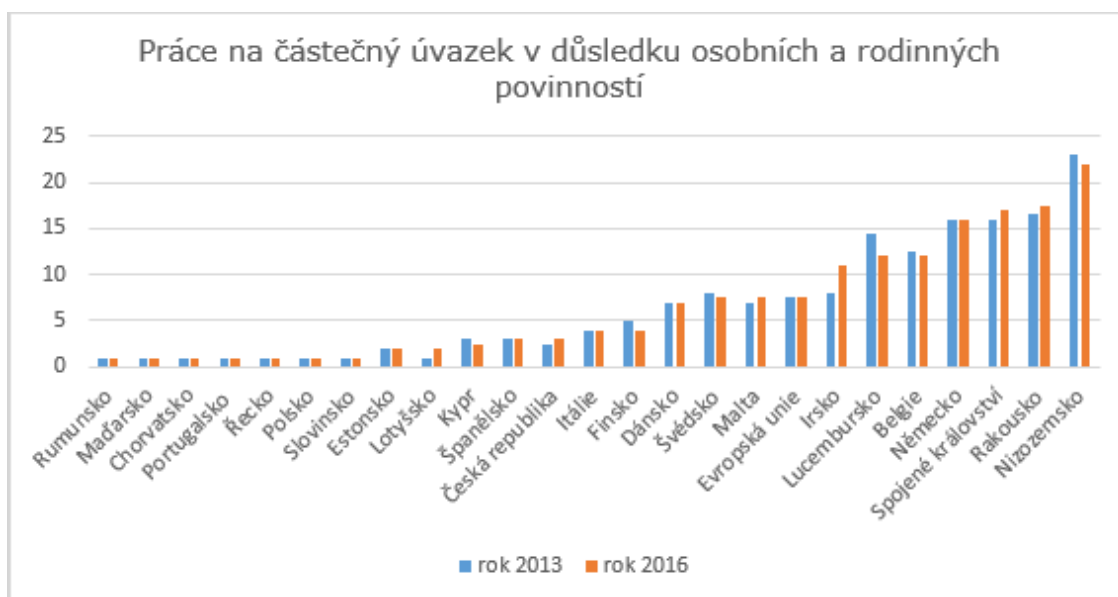
Dostupnost, přístupnost a finanční dostupnost kvalitních zařízení péče o děti jsou zásadní, aby se ženy i muži s pečovatelskými povinnostmi mohli zapojit na trh práce. Kvalitní systém předškolního vzdělávání a péče je rovněž důležitým nástrojem pro řešení možného sociálního znevýhodnění dětí a je dobrý pro kognitivní a sociální rozvoj dětí od raného věku.

Graf 9 - Míra zaměstnanosti žen a mužů ve věku 15–64 let, 2016, v %



Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů úzce souvisí s pečovatelskými povinnostmi. Přestože ve většině členských států byl model muže živitele nahrazen modelem dvou výdělečně činných osob (oba partneři pracují na plný úvazek) nebo modifikovaným modelem živitele (jeden partner pracuje na částečný úvazek a druhý na plný úvazek), zůstávají rozdíly mezi ženami a muži v pracovní neaktivitě a práci na částečný úvazek významné – 31 % žen pracuje na částečný úvazek oproti 8 % mužů. Nejvyšší míru pracovníků na částečný úvazek má Nizozemsko se 76,4 % žen a 26,2 % mužů. Tyto rozdíly znázorňuje níže uvedený graf.

Graf 10 - Práce na částečný úvazek v důsledku osobních a rodinných povinností (péče o děti nebo nezpůsobilé dospělé a jiné rodinné nebo osobní povinnosti), ženy, v %



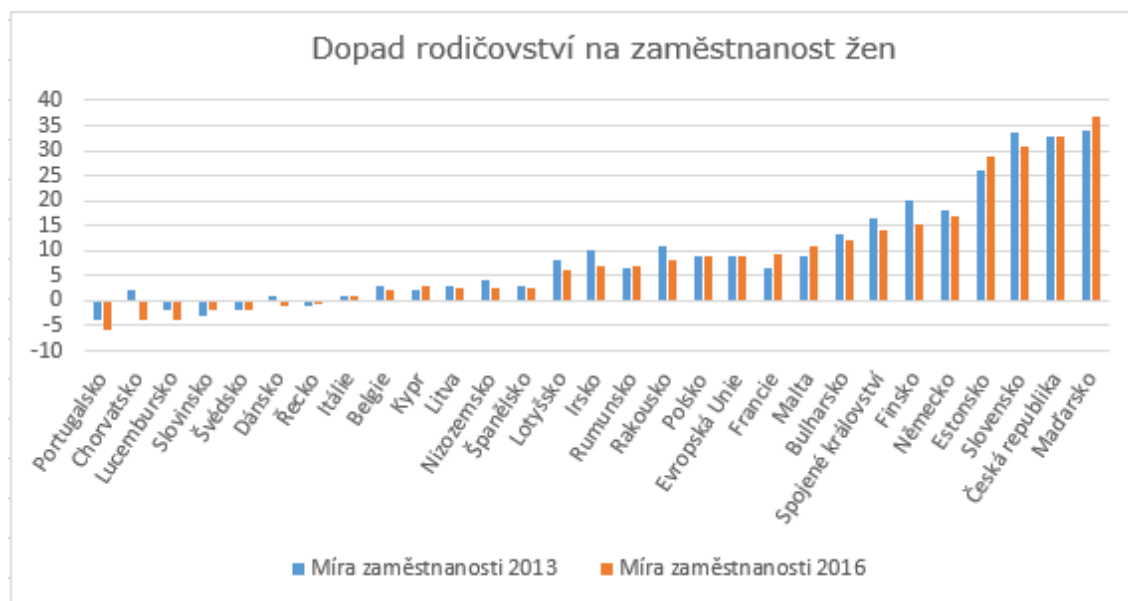
Následující graf znázorňuje v jednotlivých zemích EU procento žen, které jsou omezeny na trhu práce v důsledku pečovatelských povinností a uvedly, že vnímají nedostatek pečovatelských služeb.

Graf 11 - Ženy, které nejsou pracovně aktivní nebo pracují na částečný úvazek v důsledku pečovatelských povinností, které uvádějí nedostatek vhodných pečovatelských služeb, v %



Nedostatečná infrastruktura v oblasti péče o děti ovlivňuje účast žen na trhu práce. Negativní dopad rodičovství na zaměstnanost žen je považován za významný problém v Maďarsku, České republice, Slovensku, Estonsku, Německu, Finsku a Spojeném království.

Graf 12 - Dopad rodičovství na zaměstnanost žen, v %



Nižší účast žen na trhu práce a chybějící formální infrastruktura péče o děti souvisí také s tradičním vnímáním role žen ve společnosti. Téměř tři čtvrtiny evropských občanů potvrzují, že ženy tráví více času než muži vykonáváním domácích prací a pečovatelskými činnostmi. Často je to výsledek společenských norem, které připisují ženám roli hlavní pečovatelky o děti a o rodinnou domácnost.

Podle posledního průzkumu Eurobarometru se více než 4 z 10 Evropanů (44 %) domnívají, že nejdůležitější role ženy spočívá v péči o domov a rodinu. Ve třetině členských států EU je toto procento dokonce 70 % nebo i více. Téměř tři čtvrtiny potvrzují, že ženy tráví více času než muži vykonáváním domácích prací a pečovatelskými činnostmi. 22 % se domnívá, že muži a ženy tráví těmito činnostmi stejné množství času. Mezi generacemi však dochází k pomalé změně. Nejmladší respondenti uvádějí s poněkud větší pravděpodobností, že muži a ženy tráví stejné množství času prací v domácnosti a pečovatelskými činnostmi: je tomu tak u 26 % respondentů ve věku mezi 15 a 24 lety oproti 21 % respondentů ve věku 40 let nebo více.

2.2.1 Plnění barcelonských cílů u dětí mladších 3 let

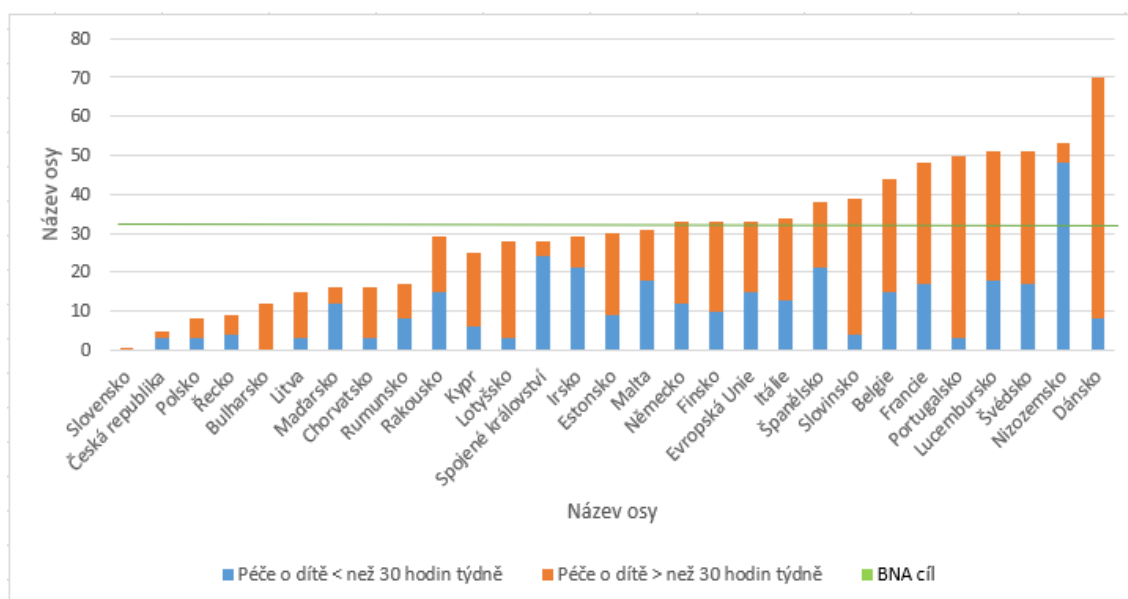
Poprvé od doby, kdy EU začala monitorovat plnění cílů v oblasti péče o děti, byl v zemích EU-28 v průměru splněn cíl pro děti do 3 let. Celkový podíl dosažený v roce 2016 činil 32,9 %.

Existují však obrovské rozdíly mezi různými členskými státy, jak ukazuje následující tabulka o zajištění infrastruktury pro poskytování péče o děti do 3 let věku. V ČR bylo v roce 2016 v péči formálních struktur pouze 4,7 % dětí, na Slovensku pak pouze 0,5 %. Na opačné straně stupnice je Dánsko se 70 %.

Tabulka 9 - Děti v péči formálních struktur péče o děti, do 3 let věku, v %.

ZEMĚ / ROK	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Evropská unie	29	27	27	28,4	30,3	32,9
Dánsko	74	67	65	69,6	77,3	70
Nizozemsko	52	46	46	44,6	46,4	53
Švédsko	51	52	55	56,8	64	51
Lucembursko	44	48	47	49	51,8	50,9
Portugalsko	35	34	38	45	47,2	49,9
Francie	44	40	39	39,5	41,7	48,9
Belgie	39	48	46	48,8	50,1	43,8
Slovinsko	37	38	39	37,4	37,4	39,6
Španělsko	39	36	35	36,9	39,7	39,3
Itálie	25	21	22	22,9	27,3	34,4
Finsko	26	29	28	33,2	32,5	32,7
Německo	24	24	28	27,5	25,9	32,6
Malta	11	17	20	18,2	17,9	31,3
Estonsko	19	18	21	19,4	21,4	30,2
Irsko	21	31	29	27,4	30,6	28,6
Spojené království	34	27	30	28,9	30,4	28,4
Lotyšsko	16	23	23	21,6	22,9	28,3
Kypr	25	26	25	25,5	20,8	24,8
Rakousko	14	14	17	16	22,3	20,6
Rumunsko	2	15	6	2,6	9,4	17,4
Chorvatsko	13	11	11	17,1	11,8	15,7
Maďarsko	8	8	10	14,4	15,4	15,6
Litva	9	8	10	22,9	9,7	15,2
Bulharsko	7	8	11	11,2	8,9	12,5
Řecko	19	20	14	12,8	11,4	8,9
Polsko	3	6	5	5,5	5,3	7,9
Česká republika	5	3	2	4,4	2,9	4,7
Slovensko	4	5	4	6,5	1,1	0,5

Graf 13 - Děti ve formálních zařízeních předškolního vzdělávání nebo péče podle věkové skupiny, do 3 let, v % a podle délky pobytu v zařízení péče o děti



BNA cíl je zkratka pro barcelonský cíl, který je u dětí do 3 let věku stanoven na 33 %. Jedná se o procento dětí do 3 let věku zapojeny do formálních zařízení předškolního vzdělávání nebo péče.

2.2.2 Plnění barcelonských cílů u dětí od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku

Tabulka 10 - Děti v péči formálních struktur péče o děti, od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku, v % v průběhu času

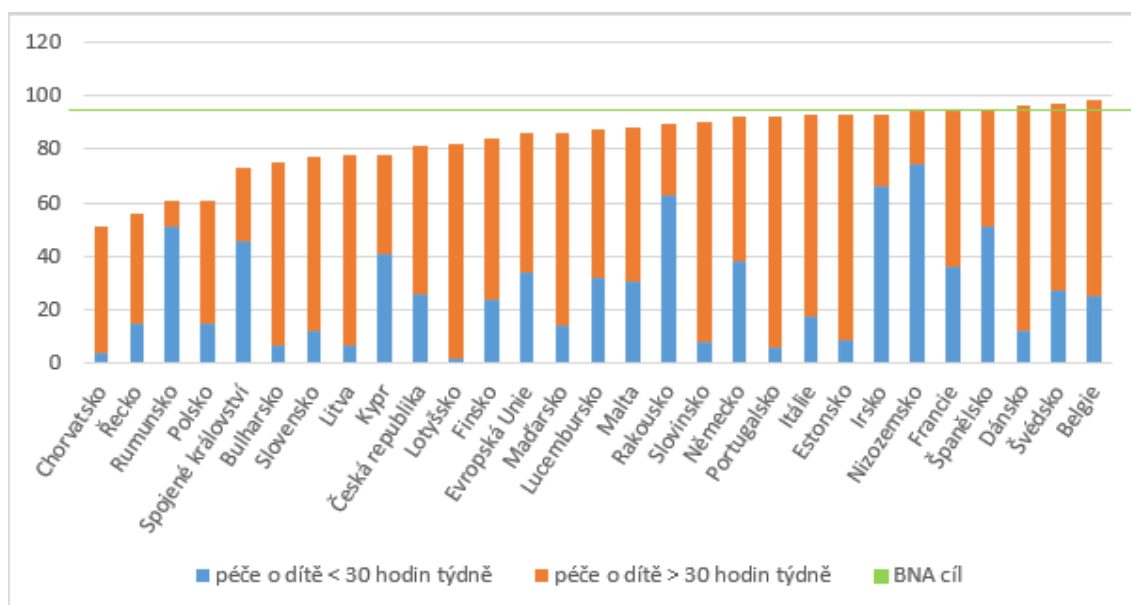
ZEMĚ / ROK	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Evropská unie	83	83	82	83,1	83,3	86,3
Belgie	98	100	98	97,8	98,8	98,6
Švédsko	95	96	96	94,8	96,2	96,6
Dánsko	98	94	99	95,2	97,2	95,9
Španělsko	85	92	90	93,2	92	95,2
Francie	95	95	92	95,8	93,6	93,9
Nizozemsko	89	89	86	87,2	90,7	93,5
Irsko	82	89	89	89,3	92	92,9
Estonsko	92	93	91	94	92,9	92,8
Itálie	95	91	90	90,6	85,9	92,6
Portugalsko	81	86	85	88,7	89,9	92
Německo	90	91	89	88,7	89,6	91,8
Slovinsko	92	92	91	90,3	90,9	89,9
Rakousko	84	80	79	85,7	85,3	88,7
Malta	73	91	92	99,4	88,4	88,1
Lucembursko	73	80	73	73,9	81,9	87,2
Maďarsko	75	75	85	86,3	89,1	86,8
Finsko	77	77	79	80,6	82,8	83,9
Lotyšsko	72	79	79	79,2	82,3	81,9
Česká republika	74	75	76	75,7	77,5	81
Kypr	73	74	80	79,6	81,4	78,5
Litva	70	74	74	80,1	73,8	78,4
Slovensko	75	71	74	74,7	67,6	77,3
Bulharsko	62	89	78	71,6	71,5	74,7
Spojené království	93	72	71	70	72,8	73,4
Polsko	43	36	38	42,5	43	61
Rumunsko	41	59	51	55,8	58,2	60,8
Řecko	75	76	69	56,5	67,1	55,6
Chorvatsko	51	40	47	40,2	52,9	51,3

Celkový podíl se od roku 2011 poněkud zvýšil, ale v řadě členských států došlo ke značnému nárůstu podílu dětí ve věku od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku, které navštěvují zařízení péče o děti. Nejvýraznější je to v Rumunsku (nárůst o 20 procentních bodů, z 41 % na 61 %), Polsku (18 procentních bodů, z 43 % na 61 %), na Maltě (15 procentních bodů, ze 73 %

na 88 %), v Maďarsku (15 procentních bodů, ze 73 % na 88 %), Lucembursku (14 procentních bodů, z 73 % na 87 %), Irsku (11 procentních bodů, z 82 % na 93 %), Portugalsku (11 procentních bodů, z 81 % na 92 %), Španělsku (10 procentních bodů, z 85 % na 95 %), Lotyšsku (10 procentních bodů, ze 72 % na 82 %) a Litvě (8 procentních bodů, ze 70 % na 78 %).

Na druhé straně došlo v různých členských státech EU u této věkové skupiny k poklesu podílů využití péče o děti, například ve Spojeném království (20 procentních bodů, z 93 % na 73 %) a v Řecku (19 %, ze 75 % na 56 %).

Graf 14 - Děti ve formálních zařízeních péče o děti nebo předškolního vzdělávání podle věkové skupiny, od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku, v % a době strávené v zařízení péče o děti nebo předškolního vzdělávání



2.2.3 Výdaje na péči o děti

Veřejné výdaje mohou hrát důležitou roli, pokud jde o dostupnost, přístupnost a kvalitu péče o děti. V EU se procento HDP vynaloženého na péči o děti značně liší. Nejvyšší je ve Švédsku, Dánsku, Francii a Bulharsku. Zaměření výdajů na věkové skupiny se také liší. V některých zemích se zaměřují především na péči o děti od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku.

Tabulka 11 - Veřejné výdaje na péči o děti a předškolní vzdělávání a celkové veřejné výdaje na předškolní vzdělávání a péči, v % HDP, 2013.

Země	Celkem	Veřejné výdaje věk 0 - 3	Veřejné výdaje věk 3 až PŠD
Švédsko	1,6	1,1	0,5
Dánsko	1,4		
Francie	1,3	0,6	0,7
Bulharsko	1,2	0,1	1,1
Finsko	1,1	0,6	0,5
Belgie	0,8	0,1	0,7
Lucembursko	0,8		
Spojené království	0,8	0,1	0,7
Litva	0,7	0,1	0,6
EU28 průměr	0,7		
Nizozemsko	0,7	0,3	0,4
Rumunsko	0,6	0,3	0,3
Maďarsko	0,6	0,1	0,5
Německo	0,6	0,2	0,4
Itálie	0,5	0,1	0,4
Slovinsko	0,5		
Španělsko	0,5	0,1	0,4
Irsko	0,5		
Rakousko	0,5		
Slovenská republika	0,5	0,1	0,4
Malta	0,5	0	0,5
Polsko	0,5		
Česká republika	0,5		
Kypr	0,4	0	0,4
Estonsko	0,4		
Portugalsko	0,4		
Lotyšsko		0,1	
Chorvatsko		0,2	

2.2.4 Právní nárok na péči o děti

Jedním ze způsobů, jak zajistit adekvátní poskytování přístupné a cenově dostupné kvalitní péče o děti, je vytvoření právního nároku na péči o děti. Ve většině zemí existuje právní nárok na péči o děti od určitého věku dítěte. Věk, od něhož tento nárok existuje, se však v Evropě značně liší. Časový rozdíl mezi ukončením pracovního volna z rodinných důvodů a vznikem právního nároku na péči o děti, což se někdy nazývá „mezera v péči“, obvykle představuje problém.

Právo na péči o děti od velmi raného věku existuje na Maltě (od 3 měsíců; péče je zdarma pro pracující rodiče a studenty), v Dánsku a Maďarsku (od 6 měsíců), Německu (ale na omezený počet hodin pro rodiče, kteří nepracují na celý úvazek), Švédsku a Slovinsku (od 12 měsíců) a Estonsku (od 18 měsíců). Toto poskytování péče o děti by se dalo klasifikovat jako komplexní nárok od raného věku.

V druhé skupině zemí začíná právo na péči o děti v pozdějším věku, v době, kdy by dítě začalo navštěvovat předškolní zařízení. Prakticky to znamená od věku 2,5 let v Belgii a od 3 let ve Finsku (na část dne, pokud rodiče nepracují na celý úvazek), ve Francii, Irsku, Itálii, Lucembursku (na část dne), Španělsku, na Slovensku a ve Spojeném království (na část dne, od 2 let věku pro děti ze znevýhodněného prostředí) a od věku 4 let v Nizozemsku.

Ve třetí skupině je nárok na péči o děti od věku 5 let, obvykle rok před věkem pro školní docházku. Je tomu tak v Rakousku (pouze na část dne), Bulharsku, České republice, Řecku a Portugalsku. V Polsku začíná právo na péči o děti (předškolní) od věku 6 let. Toto by se dalo klasifikovat jako nárok bezprostředně před povinnou školní docházkou.

Ve čtvrté skupině členských států – v Litvě, Lotyšsku a Rumunsku – vůbec žádný nárok na péči o děti neexistuje.

Některé země se rozhodly investovat do komplexního systému péče o děti. Celkem komplexní je například dánský systém péče o děti. Obce nabízejí rodičům péči o děti bez ohledu na jejich pracovní situaci, a to od doby, kdy jsou jejich děti staré 26 týdnů, až do doby, než dosáhnou věku pro povinnou školní docházku. Péče o děti je rozdělena mezi jesle (0 až 2 roky) a mateřské školy (3 až 6 let) a mezi soukromé chůvy, které obvykle hlídají děti v jejich domovech. Obce vykonávají dohled nad soukromými zařízeními nebo soukromými chůvami. Péče o děti se považuje za důležitý nástroj pro zajištění dobrých životních podmínek dětí, jejich zdraví, vzdělávání i za nástroj sociálního začlenění. Pro péči o děti jsou stanoveny vysoké standardy kvality. Většinou je financována z veřejných zdrojů. Rodiče platí pouze poplatek podle svého příjmu a počtu dětí. Provozní dobu je možno přizpůsobit podle lokálních potřeb. Dánsko je jednou ze zemí s nejvyššími výdaji na péči o děti v poměru k HDP, což je promyšlená volba, aby všechny děti měly co možná nejdříve stejné šance v životě.

Belgie má vedle soukromých chův podobný systém jeslí pro děti v nejmladší věkové skupině (do 2,5 let věku) a mateřských škol od 2,5 roku do dosažení věku pro povinnou školní docházku. Z hlediska finanční dostupnosti jsou pro

mladší věkovou skupinu poplatky odečitatelné od daní a často závislé na příjmu a u dětí do 2,5 roku, které navštěvují zařízení péče o děti, jsou v určité výši zastropovány. Návštěva mateřských škol, které jsou obvykle umístěny v prostorách základních škol, je po dobu vyučování zdarma. Mimo tyto hodiny však může být péče o děti pro pracující rodiče problém. Existuje zde systém monitorování kvality všech formálních služeb péče o děti, který je dosti rozsáhlý a sleduje veřejné i soukromé služby. Určitým znevýhodněným skupinám může být poskytnut preferenční přístup do zařízení péče o děti, například uchazečům o zaměstnání v regionu Brusel.

Členské státy mají možnost stanovit priority financování péče o děti s využitím Evropských strukturálních a investičních fondů. Tyto investice byly účelné jak při vytváření pracovních míst pro ženy, tak při usnadňování návratu žen s dětmi na trh práce a zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů. V České republice vzniká v rámci těchto projektů 20 000 nových míst v zařízeních péče o děti. Pozorovaný trvalý nárůst poptávky po zařízeních péče o děti ukazuje, že toto opatření má silný dopad na (opětovné) začlenění rodičů s malými dětmi na trhu práce.

2.2.4.1 Dostupnost míst v zařízeních péče o děti

Využívání formálních služeb péče o děti v různém lokálním prostředí ovlivňují rozmanité faktory. Statistiky poskytnuté Eurostatem umožňují předběžně stanovit, zda stávající zařízení péče o děti reagují na poptávku, a určit, co je třeba zlepšit. Podle statistik Eurostatu za rok 2016 byl nedostatek dostupných míst zmiňován jako hlavní důvod nevyužívání péče o děti v Lotyšsku, Finsku, Francii, Estonsku, Řecku, Slovinsku, Polsku a České republice.

Tabulka 12 - Důvody nevyužívání formálních služeb péče o děti předškolního věku

ZEMĚ/DŮVOD	Finanční důvody	Vzdálenost	Není volné místo	Nevyhovuje provozní doba	Kvalita není dobrá	Jiné
Evropská unie	16,2	1,5	3,9	2,5	0,7	7,4
Belgie	7,9	0	2,1	1,1	0,4	6,9
Bulharsko	6,3	0,3	2,3	0,3	0,3	1,2
Česká republika	6,3	0,5	4,6	1,1	0,4	6,5
Dánsko	0,7	0,4	0,4	1,6	0,2	2,9
Německo	4,9	0,2	3,2	2,5	1,1	2,3
Estonsko	20,4	2,1	7,4	0,3	1,2	20,7
Irsko	37,6	2,1	1,4	0,2	1,2	20,7
Řecko	23,7	2,4	6,8	3,7	1,9	0,1
Španělsko	51,8	1,3	2,1	3,9	0,2	8,5
Francie	13,6	2	8,7	5,3	0,6	8,5
Chorvatsko	4,4	0	1,7	0	0	1,6

Itálie	22,8	4,4	3,4	4,2	1,9	14,9
Kypr	39,9	2,4	0,7	0,8	2	1,1
Lotyšsko	24,8	5,4	15,6	2,9	2,9	9
Litva	29,6	9	2,3	0,9	0,4	12,6
Lucembursko	9,1	1,7	4,7	1,7	0,9	4,3
Maďarsko	18,7	1,4	1,7	2	0,7	36,6
Malta	10,6	0,4	3,5	2,2	0,7	7,1
Nizozemsko	18,5	0	0,7	1,6	0,5	9,2
Rakousko	11,7	0,5	3,9	1,1	1,1	6,1
Polsko	4,6	4,2	4,7	2,5	1,1	9,1
Portugalsko	14,2	1,8	2,5	1,9	0,4	3,4
Rumunsko	30,9	6,7	2,6	0,3	0	7,8
Slovinsko	7,7	1,8	4,7	1,3	0,3	6,8
Slovensko	29,5	6,2	3,7	3,4	1,3	14,8
Finsko	6,6	2,1	8,6	4,3	0,2	8,8
Švédsko	0,7	0,3	1,2	1,8	0,1	6,8
Spojené království	25,9	0,6	2,6	1,3	0,4	5,7
Island	4,2	0,2	3,5	1,3	0,3	2,8
Norsko	3,3	1	1,5	0,2	0,1	9,6
Švýcarsko	10,3	2,4	4,5	1,4	1,4	8,9
Srbsko	38,9	4,6	13,6	0,2	0,5	17,3

(Evropská_komise, 2018)

3 Situace v regionu Přerov a okolí

Jedním z informačních pilířů genderově-sensitivní analýzy jsou komplexní informace o situaci na trhu práce v regionu Přerov, Olomouckém kraji, potažmo v České republice. Cílem je získání uceleného pohledu na problematiku sladování rodinného a pracovního života v regionu a zaměření se na problém obtížného návratu rodičů malých dětí na trh práce po mateřské / rodičovské dovolené. Rychlý a bezproblémový návrat do zaměstnání nezáleží pouze na motivaci, kvalitaci a celkové připravenosti rodičů, ale také na absorpčních možnostech trhu práce a v neposlední řadě na postoji zaměstnavatelů.

V rámci této kapitoly jsme se zaměřili na dvě oblasti:

1. nástroje sladování rodinného a pracovního života pro snadnější návrat a působení na trhu práce – souhrn opatření a možností podpory zaměstnávání rodičů s dětmi.
2. zmapování trhu práce z hlediska ceny práce, nabídky a poptávky pracovní síly, zastoupení dle pohlaví a věku.

3.1 Nástroje sladování osobního a pracovního života



V České republice stále přetrvává genderové rozdělení rolí v rodině, podle něhož ženy mají větší povinnosti a kompetence v rodině a muži jsou více angažováni v pracovní oblasti. Pro posílení zapojení žen na trhu práce a snadnější návrat žen po MD/RD na trh práce uvádíme možné podpůrné nástroje a opatření pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů malých dětí.

Prvním základním předpokladem pro snadný návrat do zaměstnání je zajištění pravidelné péče o dítě. V České republice se možnosti v této oblasti stále rozšiřují a rodiče malých dětí mohou využít několik forem péče o dítě. Péče o děti do 3 let věku je ovšem stále nedostatečná.

Další nutnou podmínkou pro bezproblémový návrat do zaměstnání je sladění potřeb zaměstnance jakožto rodiče a současně sladění potřeb zaměstnavatele. K tomu slouží rozsáhlý soubor opatření a nástrojů v oblasti flexibilních forem zaměstnávání. Existuje mnoho různých typů flexibilní práce, které se liší úpravou

pracovních podmínek, pracovní doby, způsobu výkonu dohodnuté práce či místa, kde je zaměstnávání vykonáváno.

Prostřednictvím těchto opatření a nástrojů je možné podporu zaměstnávání rodičů s dětmi posílit.

3.1.1 Péče o děti

V České republice je stále zachovávána tradice péče o děti do tří let věku v domácím prostředí, a to zpravidla matkou. Otců na rodičovské dovolené je pořád jen velmi malé procento. Vzhledem k celoevropskému tlaku na zaměstnanost žen, respektive rodičů malých dětí, ale i velmi omezenému počtu nabízených flexibilních forem zaměstnávání (flexibilních úprav pracovních úvazků a pracovní doby), jsou rodiče nuceni řešit péči o malé děti doplňkovou formou.

V České republice dlouhodobě funguje velmi rozšířená síť předškolních zařízení typu mateřských škol. Vedle toho jsou provozována další soukromá zařízení péče o děti, dětské skupiny, firemní školky či služby profesionálních chův na hlídání.

3.1.1.1 Mateřská škola

Mateřskou školu navštěvují děti zpravidla od tří do šesti let, nejdříve však od dvou let věku. V jedné třídě může být přítomno maximálně 24 dětí, v případě udělení výjimky od zřizovatele až 28 dětí. Nejvíce mateřských škol je veřejných, které jsou zřizovány obcí, krajem, státem nebo svazkem obcí. Současně fungují mateřské školy, které jsou zakládány jinými než veřejnými orgány. Zřizovateli jsou např. firmy, neziskové organizace, církve.

V Olomouckém kraji ve školním roce 2017/18 bylo v mateřských školách umístěno 22 350 dětí ve 382 školách a 1 006 třídách. Průměrný počet dětí na jednu třídu činil 22,2 dětí, počet dětí na jednoho učitele dosáhl hodnoty 12,1 dětí.

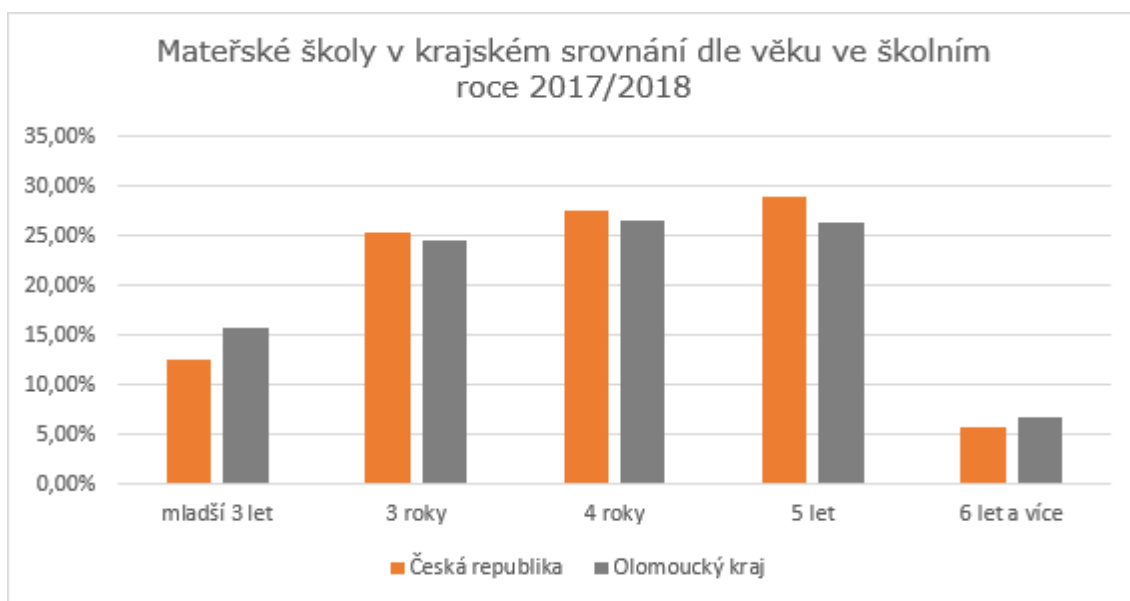
Tabulka 13 – Mateřské školy v ČR a v Olomouckém kraji podle zřizovatele ve školním roce 2017/18

ZŘIZOVATEL	Česká republika			Olomoucký kraj		
	školy	třídy	děti	školy	třídy	děti
MŠMT	7	21	154	1	4	23
Obec	4 743	14 839	345 830	348	924	21 109
Kraj	82	256	2 600	7	26	247
Privátní sektor	386	748	12 125	21	43	776
Církev	50	104	2 023	5	9	195
Celkem děti			362 732			22 350

Mateřské školy navštěvují nejvíce děti starší 3 let. Děti do 3 let věku je v mateřských školách umístěno mnohem méně, v ČR je to pouze 12,5 %, v Olomouckém kraji 16 %.

Tabulka 14 – Mateřské školy v ČR a v Olomouckém kraji dle věkové kategorie ve školním roce 2017/18

Území	mladší 3 let	3 roky	4 roky	5 let	6 let a více	Celkem
Česká republika	45 471	91 758	99 914	104 901	20 712	362 756
Olomoucký kraj	3 516	5 503	5 953	5 890	1 488	22 350



(ČSÚ)

Veřejné mateřské školy

Výhody:

- nízké poplatky – školkovné (600Kč – 800Kč/měsíc) a stravné (30Kč – 50 Kč/den)

Nevýhody:

- Přijímání dětí obvykle až od 3 let věku
- Přísnější pravidla pro přijímání dětí (věk, bydliště)
- Konec provozní doby už v 16,15 (pro pracující rodiče často nevyhovující)
- Preferována celodenní docházka
- Krátkodobá či nárazová docházka zpravidla není možná

Níže uvedená tabulka zobrazuje naplněnost veřejných mateřských škol v Přerově ve školním roce 2017/18. Z uvedených dat vyplývá, že všechny mateřské školy jsou plně zaplněny, některé z nich mají dokonce udělenou výjimku na zvýšení maximální počtu 24 dětí v jedné třídě.

Tabulka 15 – Naplněnost veřejných mateřských škol v Přerově ve školním roce 2017/18

Název mateřské školy	Počet tříd 2017/2018	Aktuální naplněnost školy	S udělenou výjimkou +
MŠ Hranická			
- odlouč. prac. Pod skalkou	3,5	87	6
- odlouč. prac. Vinary	2	48	8
- odlouč. prac. Čekyně	2	48	8
MŠ Újezdec	1	24	1
- odlouč. prac. Lověšice	1	24	1
MŠ Kouřilkova	3,5	82	3
- odlouč. prac. Jasínkova	3	72	3
MŠ U tenisu	4	96	4
- odlouč. prac. Henčlov	1	24	1
MŠ Optiky	3	72	3
- odlouč. prac. Kozlovice	1	24	1
MŠ Kozlovská	4	96	4
MŠ Máchova 14	2	48	2
- odlouč. prac. Sokolská 26	1	24	1
MŠ Lešetínská	3	68	2
MŠ Máchova 8	2	48	2
- odlouč. prac. Na odpoledni	3	72	12
MŠ Kratochvílova	3	64	0
- speciální třída	1	10	0
MŠ Komenského	2	46	0
- speciální třída	1	14	0
MŠ Dvořáková	3	72	4
- speciální třída	1	14	0
Celkem	47,5	1177	66

(Hrbek, 2017/18)

Soukromé mateřské školy

Výhody:

- Volnější kritéria pro přijímání dětí
- Provozní pravidla podléhají stejným předpisům jako veřejné MŠ, poskytují tedy stejnou kvalitu výuky a vzdělávání
- Mohou poskytovat nadstandardní služby např. delší provozní doba

Nevýhody:

- Poplatky mohou být nepřiměřeně vysoké oproti veřejným MŠ

Dětské skupiny

Dětská skupina funguje jako zařízení pravidelné péče o děti ve věkovém rozmezí od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Většina jeslí, jak je známe z minulosti, zanikla a většinou se staly právě dětskou skupinou. Skupinu tvoří maximálně 24 dětí, většinou jsou ale tvořeny menší počtem zpravidla do 12 dětí. Poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině mohou být obce a kraje, zaměstnavatelé, nestátní neziskové organizace či vysoké školy. Před zahájením provozu je povinností poskytovatele zaevidovat dětskou skupinu pod Ministerstvem práce a sociálních věcí a splnit další podmínky a pravidla pro fungování. Ty se týkají např. povinného vzdělání pečujících osob, plánu výchovy a péče, vnitřních pravidel dětské skupiny či bezpečnosti a pojištění.

Výhody:

- Široké věkové rozpětí – dětskou skupinu mohou navštěvovat děti již od jednoho roku až do předškolního věku
- Umožňují pravidelný i nepravidelný či nárazový pobyt dítěte
- Usilují o individuální přístup k dítěti (menší uskupení dětí)
- Poskytovanými službami přispívají k lepšímu sladění pracovního a rodinného života

Nevýhody:

- Za nevýhodu lze považovat finanční náklady, které jsou vyšší při porovnání s náklady na školkovné ve veřejné MŠ (měsíčně se mohou pohybovat v rozmezí 2 – 3,5 tis. Kč)

Tabulka 16 – Dětské skupiny provozované v okrese Přerov

Jméno poskytovatele	Místo poskytování	Označení	Kapacita	Celkový počet dětských skupin a jejich kapacita
Sociální služby města Přerova p.o., příspěvková organizace	Přerov	Kuřátka	21	2 a 45
Sociální služby města Přerova p.o., příspěvková organizace	Přerov	Koťátka	24	2 a 45
AJORODINKA mateřská škola, o.p.s.	Přerov	Šťastné dítě – šťastná rodinka	10	4 a 46
AJORODINKA mateřská škola, o.p.s.	Přerov	Jasínka	12	4 a 46
Centrum pro rodinu Ráj z.s., zapsaný spolek	Pavlovice u Přerova	Dětská skupina Lesní klub František	12	1 a 12
První hranická rozvojová, z.s., spolek	Hranice	Dětská skupina- Jesličky Pianko	15	1 a 15

Tabulka 17 – Dětské skupiny provozované v Olomouckém kraji

Okres	Počet poskytovatelů	Počet skupin	Celková kapacita
Olomouc	20	27	330 míst
Přerov	4	6	94 míst
Prostějov	7	7	74 míst
Šumperk	6	6	68 míst

(MPSV)

Firemní školky

Někteří zaměstnavatelé provozují firemní školky jako benefit pro své zaměstnance. Rodiče malých dětí tak mohou využívat výhody, že se zařízení péče o dítě nachází na stejném místě jako jejich zaměstnání a lépe tak sladí pracovní a rodinný život. Firemní školky mohou být zřizovány jako dětské skupiny.

Výhody:

- Provozní doba je nastavena podle pracovní doby rodiče
- Blízkost k pracovišti rodiče
- Nízké poplatky – výdaje na provoz vlastního zařízení dětské skupiny jsou daňově uznatelným nákladem, zaměstnavatel tedy mnohdy hradí plně nebo částečně náklady za službu místo rodičů.

Nevýhody:

- Zaměstnavatelé mohou dávat přednost přijímání dětí v nižším předškolním věku např. od jednoho do tří let

3.1.2 Flexibilní formy zaměstnávání

K nástrojům sladění rodinného a pracovního života jednoznačně řadíme také flexibilní formy zaměstnávání, které jsou zaměstnanci vnímány jako jeden z vysoce ceněných benefitů, a to nejen rodiči, ale také novou generací, která vstupuje na trh práce. Existuje mnoho různých forem flexibilního zaměstnávání, které se liší způsoby, jakými máme zorganizovanou pracovní dobu během dne, týdne či měsíce. Flexibilní práce se může týkat způsobu výkonu dohodnuté práce (např. zkrácený pracovní úvazek) nebo místa, kde pracujeme (např. práce z domova).

Mezi běžné druhy flexibilních forem zaměstnávání patří flexibilní/pružná pracovní doba, částečný/zkrácený úvazek, práce z domova tzv. home office, stlačený pracovní týden a sdílení pracovního místa tzv. Job Share. Níže jsou popsány jednotlivé formy podrobněji.

3.1.2.1 Flexibilní/pružná pracovní doba

Flexibilní neboli pružná pracovní doba je tvořena kombinací základní a volitelné pracovní doby. V rámci základní pracovní doby zaměstnavatel stanoví přesný časový úsek, v němž je pracovník povinen být na pracovišti např. mezi 9 hod a 14 hod. Volitelnou pracovní dobu si pak zaměstnanec může určovat sám s tím, že musí odpracovat stanovenou pracovní dobu. Tato forma pracovního úvazku může být kombinována s prací z domova neboli home-office.

Zaměstnanec v rámci týdenní pracovní doby odpracuje stanovenou plnou pracovní dobu a za tuto práci mu náleží odpovídající mzda.

Z hlediska pracovních podmínek má zaměstnanec nárok na dovolenou či čerpání dalších firemních benefitů.

Výhody

- *Hlavní výhodou flexibilní pracovní doby je vyšší efektivita práce a vyšší výkonnost zaměstnance.*
- *Pracovník vnímá možnost flexibilní pracovní doby jako jeden z nabízených benefitů zaměstnavatele.*
- *Zaměstnanec je zpravidla loajálnější, spokojenější a motivovanější, protože může pracovat dle svých časových možností a schopností.*

Nevýhody

- *Nevýhodou může být pro zaměstnance větší náročnost organizace práce.*
- *Zaměstnavatel v případě flexibilní pracovní doby má menší přehled o tom, zda zaměstnanec opravdu pracuje po celou stanovenou pracovní dobu.*

3.1.2.2 Částečný/zkrácený úvazek

V rámci této formy pracovního poměru vykonává zaměstnanec práci na kratší pracovní úvazek než na plný úvazek. Rozvržení pracovní doby je založeno na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Pracovní doba může být stanovena rovnoměrně tak, že každý den pracovního týdne pracovník odpracuje stanovenou kratší pracovní dobu např. 6 hodin denně. Současně je možné sjednat delší denní pracovní dobu např. 8 hodin denně a jeden den pracovního týdne má pak zaměstnanec volný. Další formou zkráceného úvazku může být práce podle aktuální potřeby zaměstnavatele např. několik dní v týdnu či pouze konkrétní dny v měsíci. Při výběru nejvhodnější formy částečného úvazku je třeba vždy zohlednit jak potřeby a možnosti konkrétního zaměstnance, tak potřeby daného zaměstnavatele a dle této skutečnosti definovat podmínky pracovního poměru na částečný úvazek.

Zaměstnanec vykonává práci v kratším pracovním čase, než je stanovená týdenní pracovní doba a za vykonanou práci náleží zaměstnanci částečná mzda odpovídající vykonané práci.

Co se týká pracovních podmínek, tak má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené a firemních benefitů.

Výhody

- *Velkou výhodou práce na částečný úvazek je samotná příležitost této formy pracovního poměru, která umožňuje dřívejší návrat do pracovního poměru po rodičovské dovolené. Umožňuje lépe skloubit pracovní a osobní život – pracovník má dostatečný časový prostor věnovat se rodině a současně neztratit kontakt se zaměstnáním.*
- *Výhodou je taktéž větší efektivita práce a vyšší výkonnost zaměstnance.*

Nevýhody

- *Na zaměstnance jsou kladeny vyšší nároky na včasné a efektivnější plánování, řízení času a organizace práce, tak, aby byl schopen pružně reagovat na aktuální pracovní situace.*
- *V případě práce na zkrácený úvazek mohou nastat situace, kdy zaměstnanec nebude schopen okamžitě reagovat na urgentní požadavky zaměstnavatele.*
- *Zaměstnavatel v případě flexibilní pracovní doby má menší přehled o tom, zda zaměstnanec opravdu pracuje po celou stanovenou pracovní dobu.*

3.1.2.3 Práce z domova tzv. Home office

Home office neboli práce z domova umožňuje zaměstnancům vykonávat práci mimo své pracoviště, a to prostřednictvím telefonu a internetového rozhraní. V případě home office si konkrétní rozvržení pracovní doby organizuje zaměstnanec sám, pouze musí dodržet dle zákoníku práce 40 hodin práce za týden. Pouze malá část zaměstnavatelů umožňuje úplnou práci z domova. Využívaná je kombinovaná forma pracovního poměru, kdy pouze část pracovního týdne zaměstnanec pracuje z domova (např. 2 dny v týdnu) a zbývající část pracovního týdne dochází na pracoviště. Zaměstnavatelé také nabízejí možnost práce z domova nárazově dle konkrétních potřeb zaměstnance např. v případě nemoci dítěte. Tato forma pracovního zařazení je vhodná pro většinu nemanuálních činností, záleží na oboru činnosti a předmětu podnikání.

Zaměstnanec v rámci týdenní pracovní doby odpracuje stanovenou plnou pracovní dobu a za tuto práci mu náleží odpovídající mzda.

Výhody

- *Velkou výhodou je především časová flexibilita zaměstnance, který pracuje dle svých časových možností a schopností.*
- *Možnost práce z domova zvyšuje loajalitu a motivaci zaměstnance.*
- *Práce z domova přináší zaměstnavatelům snížení nákladů na pracovní prostory.*

Nevýhody

- *Práce z domova vyžaduje disciplínu z hlediska plánování, řízení času a organizace práce.*
- *Nevýhodou může být i nedostatek sociálního kontaktu, kdy zaměstnanec nemá zpětnou vazbu od nadřízeného.*
- *Zaměstnavatel je povinen domácí pracoviště vybavit potřebným technickým vybavením, což přináší v počáteční fázi zvýšené náklady.*
- *Zaměstnavatel nemá v případě home office přehled o tom, zda zaměstnanec opravdu pracuje po celou stanovenou pracovní dobu.*

3.1.2.4 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden je založen na principu práce v rozsahu delších pracovních dnů, ale kratšího pracovního týdne. Konkrétní rozvržení pracovní doby je dohodnuto mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec tak může odpracovat týdenní pracovní dobu za méně než 5 pracovních dnů např. 4 dny po 10 hodinách. Tímto rozložením pracovní doby pracovník získá jeden volný den v týdnu navíc.

Zaměstnanec v rámci týdenní pracovní doby odpracuje stanovenou plnou pracovní dobu a za tuto práci mu náleží odpovídající mzda.

Výhody

- *Výhodou pro zaměstnance je větší počet volných dní v týdnu, díky němuž zaměstnanec zvyšuje příležitost pro trávení volného času a zlepšuje sladění práce s osobním životem.*
- *Méně časté dojíždění do zaměstnání přináší i ekonomickou výhodu ve formě úspory finančních prostředků. Toto ocení především zaměstnanci, kteří bydlí ve větší vzdálenosti od svého zaměstnání.*
- *Stlačený pracovní týden napomáhá redukovat počet přesčasových hodin.*

Nevýhody

- *Pro některé zaměstnance může být složitější navyknout si na nový pracovní režim. Přizpůsobení se práci po prodloužených víkendech může být pro zaměstnance náročnější. Navíc pracovní nasazení v delších časových úsecích přináší zvýšenou únavu.*

3.1.2.5 Sdílené pracovní místo tzv. Job Share

Sdílené pracovní místo funguje na principu práce na částečný úvazek dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě, kteří sdílí zodpovědnost za jedno plnohodnotné pracovní místo a rozdělují si mezi sebe výkon pracovní náplně a pracovní doby. Velmi důležitá je perfektní vzájemná komunikace mezi danými pracovníky, kteří se musí umět dohodnout na rozdělení výkonu práce, pravomocí a kompetencí a pracovní době.

Každý jednotlivý zaměstnanec vykonává práci v kratším pracovním čase, než je stanovená týdenní pracovní doba a za odvedenou práci náleží zaměstnanci částečná mzda odpovídající poměru odpracovaných hodin a vykonané práci. Z hlediska pracovních podmínek se zaměstnanci poměrně dělí i o firemní benefity a mají nárok i na poměrnou část dovolené.

Výhody

- *Sdílené pracovní místo přispívá ke zvýšení efektivity práce. Dva pracovníci jsou zpravidla výkonnější než jeden člověk, mají větší objem vědomostí, schopností, zkušeností a názorů na danou problematiku.*
- *Nespornou výhodou je také vzájemný dohled nad výkonem práce – pracovníci si po sobě neustále kontrolují práci a lze tak předejít chybám či odhalit včas nesrovnalosti.*
- *V případě nemoci či dovolené jednoho ze zaměstnanců pokračuje ve výkonu práce druhý pracovník.*
- *Pro zaměstnavatele je výhodou, že konkrétní pracovní pozici vykazuje jako jedno pracovní místo, i když se o ně dělí více zaměstnanců. Z ekonomického hlediska dochází k úspoře finančních nákladů na vybavení jednoho pracoviště pro více zaměstnanců.*

Nevýhody

- *Za nevýhodu může být považována nutnost zajištění perfektní vzájemné komunikace mezi danými pracovníky bez níž by fungování tohoto principu pracovního poměru nebylo reálné.*
- *Z pohledu zaměstnavatele mohou být nevýhodou vyšší náklady na zapracování, vzdělávání a různá školení většího počtu zaměstnanců.*

Shrnutí výhod flexibilních forem zaměstnávání:

- Spokojení zaměstnanci (mají čas věnovat se rodině, zálibám, sportu atd.).
- Dobré jméno zaměstnavatele na trhu práce a zvýšení atraktivnosti zaměstnavatele pro potencionální zaměstnance různých kategorií (rodiče, mladí nebo naopak starší pracovníci před důchodem).
- Samotná příležitost flexibilní formy práce, která umožňuje dřívější návrat do pracovního poměru po rodičovské dovolené. Umožňuje lépe skloubit pracovní a osobní život – pracovník dostatečný časový prostor věnovat se rodině a současně neztratit kontakt se zaměstnáním.
- Vyšší efektivita práce a vyšší výkonnost zaměstnance, zaměstnanec se dokáže během kratší pracovní doby plně soustředit a podat vyšší výkony.
- Loajálnější, spokojenější a motivovanější zaměstnanec, který může pracovat dle svých časových možností a schopností.
- Díky pestřejšímu dennímu programu mají zaměstnanci více energie a větší chuť do práce.

Shrnutí nevýhod/rizik využívání flexibilních forem zaměstnávání:

- Nutné zachování potřebné komunikace mezi zaměstnanci (některé pracovní pozice se musí z hlediska firemních procesů setkávat na pracovišti alespoň v určitou dobu).
- Nastavení jasných pravidel pro celou firmu, jaké pozice mohou flexibilní formy práce využívat a za jakých podmínek (odpracovaná doba, plnění úkolů atd.).
- Další náklady na technické vybavení spojené s výkonem práce mimo pracoviště.
- Potřeba zajištění vysoké úrovně zabezpečení zařízení i komunikačních kanálů, které zaměstnanci používají mimo firmu.
- Vyšší nároky na řízení lidských zdrojů ve firmě.
- Na zaměstnance jsou kladeny vyšší nároky na včasné a efektivnější plánování, řízení času a organizace práce, tak, aby byl schopen pružně reagovat na aktuální pracovní situace.
- Mohou nastat situace, kdy má zaměstnavatel menší přehled o tom, zda zaměstnanec opravdu pracuje po celou stanovenou pracovní dobu.

3.2 Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly



Pro získání uceleného pohledu na situaci žen na trhu práce jsme využili statistických údajů Úřadu práce ČR uvedených na integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a zpracovali jsme analýzu poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly.

Výstupy jsou seřazeny do několika částí, a to:

- statistika ceny práce v Olomouckém kraji za rok 2017 dle pohlaví a věku
- struktura uchazečů o zaměstnání k 30. červnu 2018 v okrese Přerov, Olomouckém kraji a v České republice
- struktura volných pracovních míst k 30. červnu 2018 v okrese Přerov, Olomouckém kraji a v České republice
- souhrnná data analýzy poptávky a nabídky pracovní síly

Pro přehlednost jsme zvolili tabulkovou a grafickou podobu zobrazení jednotlivých výstupů.

3.2.1 Statistika ceny práce v Olomouckém kraji za rok 2017

Ministerstvo práce a sociálních věcí je gestorem statistického šetření regionálních statistik ceny práce, které pravidelně monitorují výdělkové úrovně a pracovní dobu zaměstnanců v jednotlivých krajích České republiky. Sledovanými ukazateli jsou hrubá měsíční mzda/plat a hodinový výdělek. V analýze jsme se zaměřili na porovnání statistických dat ceny práce v Olomouckém kraji za rok 2017.

Získané údaje jsou seřazeny do dvou sledovaných kategorií, a to na mzdovou a platovou sféru. Do **mzdové sféry** jsou zařazeny ekonomické subjekty, které odměňují mzdou dle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. (mzda poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci).

V **platové sféře** jsou začleněny ekonomické subjekty, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. (tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, regionální rada regionu soudržnosti).

Pro získání kompletních informací je hrubá měsíční mzda/plat sledována ve dvou ukazatelích, a to medián a průměr hrubé měsíční mzdy/platu a průměr. **Hrubá měsíční mzda-medián** je hodnota, která dělí řadu vzestupně seřazených výsledků na dvě stejně početné poloviny. Polovina hodnot je nižší než medián a druhá polovina je vyšší než medián. **Průměrná hrubá měsíční mzda** je váženým aritmetickým průměrem sledovaného ukazatele.

3.2.1.1 Statistika ceny práce v kategorii mzdové sféry v Olomouckém kraji

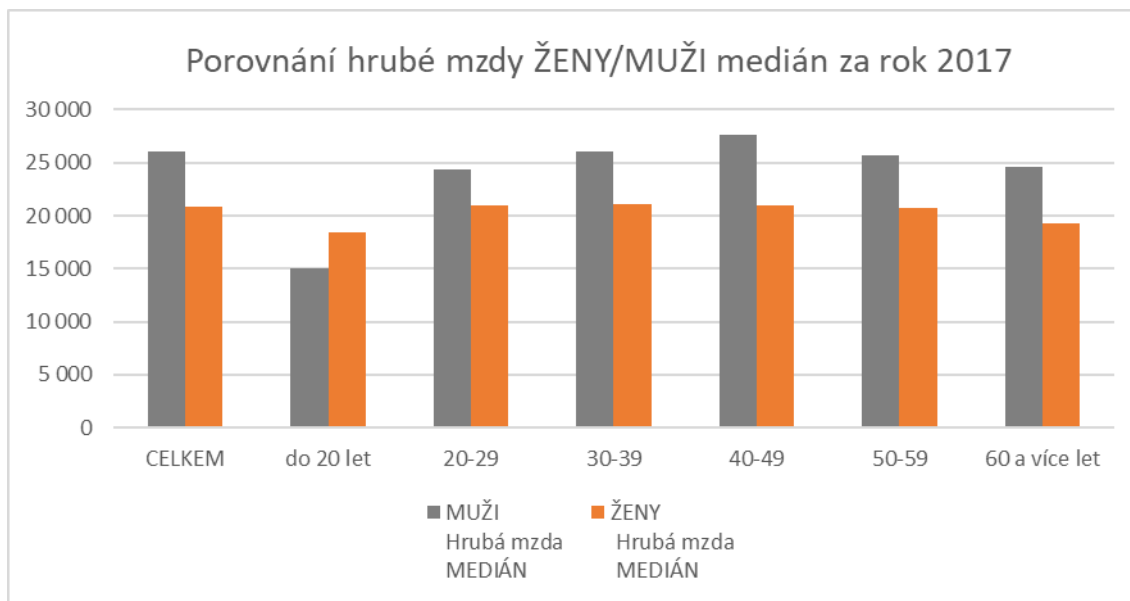
Medián hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2017 dosáhl celkové hodnoty 23 735 Kč/měs., ve srovnání s údaji roku 2016 došlo k navýšení o 6,5 %. Průměrná hrubá měsíční mzda činila celkem 26 728 Kč/měs. Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou činil 61,2 %. Průměrná placená doba byla 174,1 hod/měs. Získané údaje se týkají 170,4 tis. zaměstnanců, z toho 68,5 tis. žen. Jedná se o počet zaměstnanců přepočtený podle placených měsíců.

Níže uvedené tabulky a grafy zobrazují rozdíly ve výši hrubé měsíční mzdy mezi ženami a muži. Z celkových hodnot vyplývá, že **hrubá měsíční mzda u mužů převyšuje měsíční mzdu žen až o 20 %**, a to jak v mediánu, tak v průměrné hodnotě. Údaje jsou dále rozčleněny dle věku u obou pohlaví, jak u žen, tak i u mužů. Ve všech věkových kategoriích mají hrubou mzdu výrazně vyšší muži oproti ženám, ve věkové třídě 40-49 let je to dokonce 24 %. Pouze v kategorii do 20 let je mzda vyšší u žen.

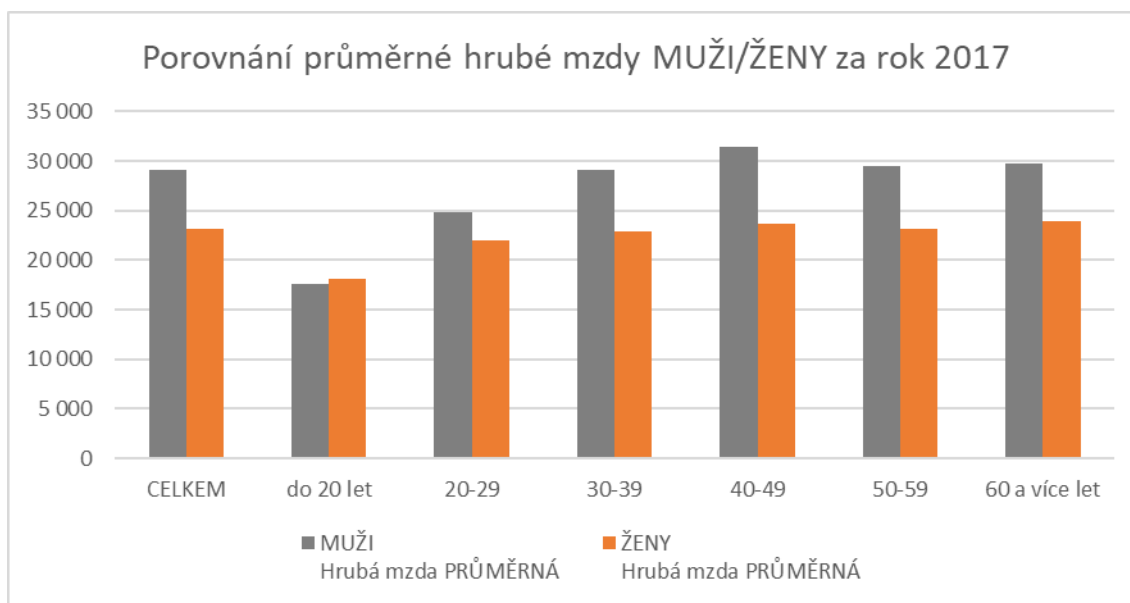
Tabulka 18 – Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku v Olomouckém kraji za rok 2017

VĚK	MUŽI Hrubá mzda MEDIÁN	MUŽI Hrubá mzda PRŮMĚRNÁ	ŽENY Hrubá mzda MEDIÁN	ŽENY Hrubá mzda PRŮMĚRNÁ	Mzda – MEDIÁN Rozdíl v % (ženy-muži)	Průměrná mzda Rozdíl v % (ženy – muži)
CELKEM	25 985	29 113	20 852	23 179	-20 %	-20 %
do 20 let	15 076	17 555	18 361	18 083	22 %	3 %
20-29	24 316	24 807	21 003	22 054	-14 %	-11 %
30-39	26 090	29 092	21 081	22 885	-19 %	-21 %
40-49	27 559	31 401	20 968	23 713	-24 %	-24 %
50-59	25 651	29 456	20 725	23 205	-19 %	-21 %
60 a více let	24 559	29 769	19 249	23 902	-22 %	-20 %

Graf 15 – Porovnání hrubé mzdy MUŽI/ŽENY – MEDIÁN za rok 2017



Graf 16 – Porovnání průměrné hrubé mzdy MUŽI/ŽENY za rok 2017



(MPSV)

3.2.1.2 Statistika ceny práce v kategorii platové sféry v Olomouckém kraji

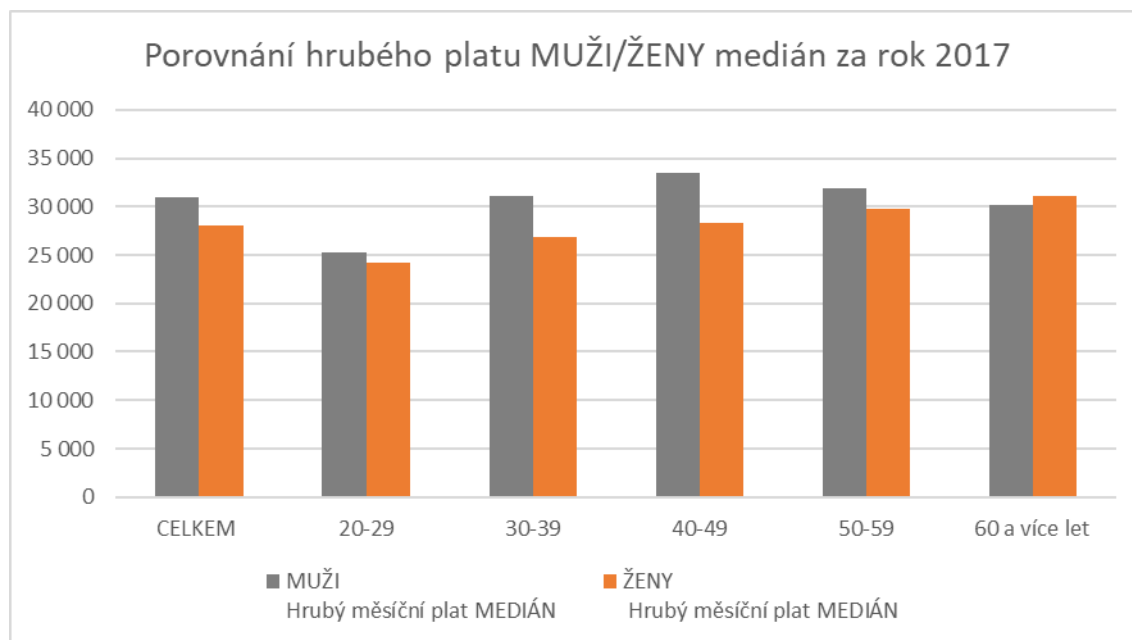
Medián hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2017 dosáhl celkové hodnoty 29 027 Kč/měs., ve srovnání s údaji roku 2016 došlo k navýšení o 7,8 %. Průměr hrubého měsíčního platu činil celkem 30 753 Kč/měs. Podíl zaměstnanců s podprůměrným hrubým měsíčním platem činil 57,8 %. Průměrná placená doba byla 173,4 hod/měs. Získané údaje se týkají 39,5 tis. osob, z toho je počet žen 24,7 tis. Jedná se o počet zaměstnanců přepočtený podle placených měsíců.

V níže uvedených tabulkách a grafech jsou opět specifikovány rozdíly ve výši hrubého měsíčního platu mezi ženami a muži. Celkové hodnoty ukazují, že **hrubý měsíční plat u mužů převyšuje měsíční plat žen v hodnotě mediánu o 9 % a v hodnotě průměrného platu o 14 %**. Údaje jsou dále rozděleny dle věku a pohlaví. Ve všech věkových kategoriích mají hrubý měsíční plat vyšší muži oproti ženám, ve věkové třídě 40-49 let je rozdíl opět nejvyšší, a to 20 %.

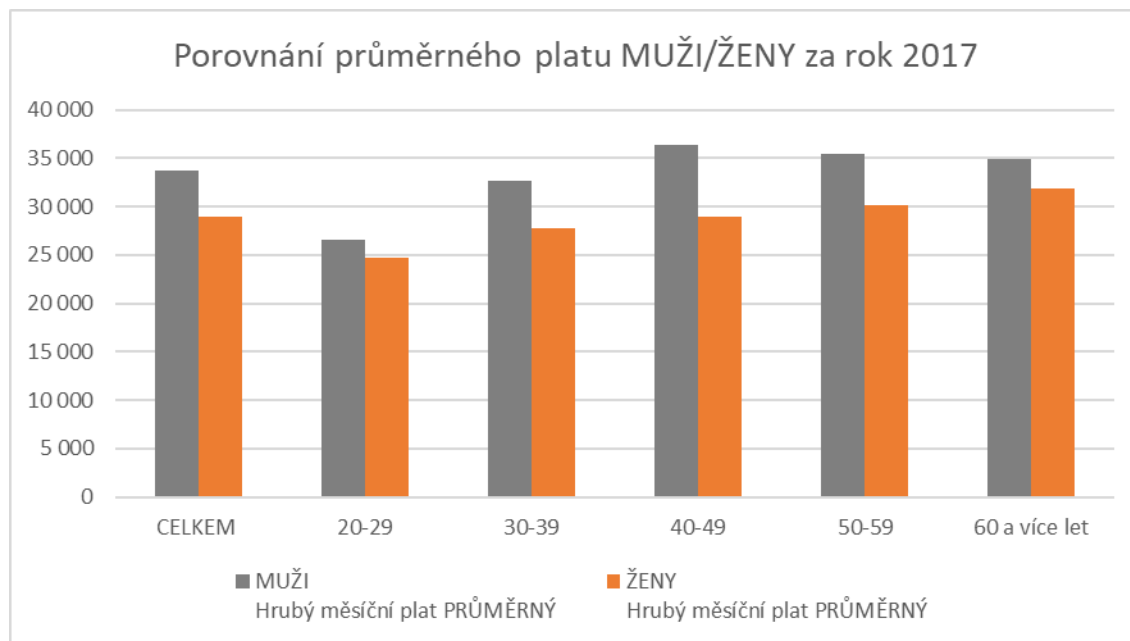
Tabulka 19 – Hrubý měsíční plat podle pohlaví a věku v Olomouckém kraji za rok 2017

VĚK	MUŽI Hrubý měsíční plat MEDIÁN	MUŽI Hrubý měsíční plat PRŮMĚRNÝ	ŽENY Hrubý měsíční plat MEDIÁN	ŽENY Hrubý měsíční plat PRŮMĚRNÝ	Plat – MEDIÁN Rozdíl v % (ženy – muži)	Plat Rozdíl v % (ženy – muži)
CELKEM	30 923	33 682	28 040	29 001	-9 %	-14 %
do 20 let	*	*	*	*	*	*
20-29	25 208	26 563	24 204	24 755	-4 %	-7 %
30-39	31 136	32 698	26 906	27 809	-14 %	-15 %
40-49	33 457	36 371	28 349	28 958	-15 %	-20 %
50-59	31 856	35 474	29 747	30 199	-7 %	-15 %
60 a více let	30 219	34 936	31 113	31 908	3 %	-9 %

Graf 17 – Porovnání hrubého platu MUŽI/ŽENY – MEDIÁN za rok 2017



Graf 18 – Porovnání průměrného hrubého platu MUŽI/ŽENY za rok 2017



Rozdíly platů mezi ženami a muži v jednotlivých hodnotách měsíčního hrubého platu nejsou tak výrazné, jak je tomu u hodnot zjištěných u hrubé měsíční mzdy. Je to dáno tím, že zaměstnanci státní správy a samosprávy jsou hodnoceni tabulkově a také tím, že zde pracuje vyšší počet žen (62,5 %).

(MPSV)

3.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání k 30. červnu 2018

V České republice činil celkový počet uchazečů o zaměstnání v červnu 2018 223 786, počet hlášených volných pracovních míst vzrostl oproti předchozímu měsíci o 6,5 % na 301 516 a podíl nezaměstnaných osob (PNO) poklesl na 2,9 %.

Olomoucký kraj, který je místem realizace projektu, patří k nejvíce postiženým regionům. PNO k 30. 6. 2018 činí 3,2 %, čímž se řadí na 4. místo v pořadí krajů s nejvyšší nezaměstnaností (po Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském kraji).

Projekt OHK Přerov je zacílen na okres Přerov, který se potýká s vysokou nezaměstnaností převyšující jak hodnoty za Olomoucký kraj, tak průměr České republiky. PNO činí v okrese Přerov 4 % a nachází se tak v první pětině okresů s nejvyšší nezaměstnaností v rámci České republiky.

Vzhledem k tomu, že projekt je realizován v okrese Přerov, statistická data jsme zpracovali za okres Přerov, Olomoucký kraj i z pohledu dat za celou Českou republiku.

3.2.2.1 Struktura uchazečů v okrese Přerov

Ke konci června evidoval Úřad práce pro Olomoucký kraj, kontaktní pracoviště v okrese Přerov 3 671 uchazečů o zaměstnání, z toho 2 024 žen. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů činil 55,1 %. Níže jsou zpracována získaná statistická data ve třech sledovaných kategoriích, a to z hlediska věkové struktury, vzdělanostní struktury i z hlediska struktury zaměstnání.

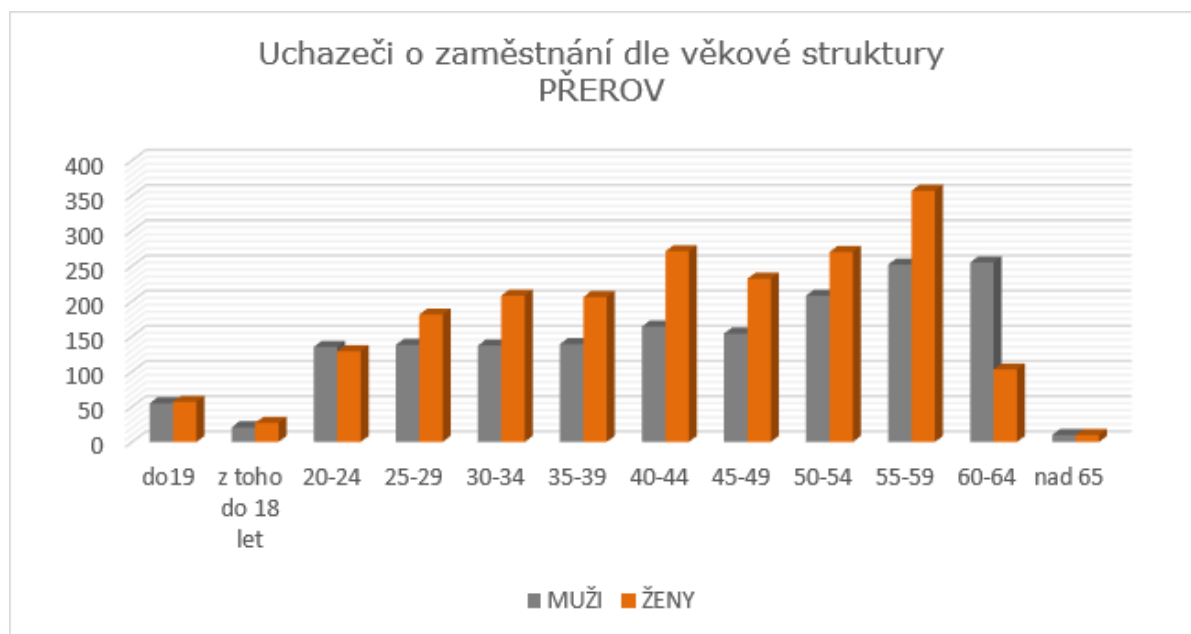
3.2.2.1.1 Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v okrese Přerov

Z hlediska věkové struktury je nejvíce uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov v kategorii 55-59 let, a to 16,6 %. V rozčlenění na muže a ženy je dokonce nejvíce nezaměstnaných mužů v kategorii 60-64 let, a to 6,9 % z celkového počtu uchazečů. U žen je nejvyšší hodnota dosažena u věkové skupiny 55-59 let, a to 9,7 % z uchazečů celkem.

Tabulka 20 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v okrese Přerov

VĚK	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
do 19	55	57	1,5 %	1,6 %	112
20-24	135	129	3,7 %	3,5 %	264
25-29	138	181	3,8 %	4,9 %	319
30-34	137	208	3,7 %	5,7 %	345
35-39	139	206	3,8 %	5,6 %	345
40-44	164	271	4,5 %	7,4 %	435
45-49	154	232	4,2 %	6,3 %	386
50-54	208	270	5,7 %	7,4 %	478
55-59	252	357	6,9 %	9,7 %	609
60-64	255	103	6,9 %	2,8 %	358
nad 65	10	10	0,3 %	0,3 %	20
Celkem	1647	2024	45 %	55 %	3671

Graf 19 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v okrese Přerov



(MPSV)

3.2.2.1.2 Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov

Ze statistiky vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov dosáhl středního odborného vzdělání ukončeného výučním listem, a to celkem 35 % uchazečů. Stejněho stupně vzdělání dosáhlo i nejvíce mužů evidovaných na pracovním úřadě, celkem 17,7 % z celkového počtu uchazečů. V kategorii žen je nejvíce nezaměstnaných žen pouze se základním vzděláním (17,6 %) a žen se středním vzděláním s výučním listem (17,3 % z uchazečů celkem).

Tabulka 21 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov

VZDĚLÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
bez vzdělání	3	3	0,1 %	0,1 %	6
neúplné základní	2	3	0,1 %	0,1 %	5
základní vzdělání	512	646	13,9 %	17,6 %	1158
nižší střední	0	3	0,0 %	0,1 %	3
nižší SOŠ	61	84	1,7 %	2,3 %	145
SOŠ výuční list	651	634	17,7 %	17,3 %	1285
SŠ a SOŠ bez mat. a VL	3	16	0,1 %	0,4 %	19
úplné střední vzdělání	31	57	0,8 %	1,6 %	88
ÚSO s maturitou a VL	77	79	2,1 %	2,2 %	156
ÚSO s maturitou bez VL	177	351	4,8 %	9,6 %	528
vyšší odborné vzdělání	3	22	0,1 %	0,6 %	25

bakalářské vzdělání	27	31	0,7 %	0,8 %	58
vysokoškolské vzdělání	97	89	2,6 %	2,4 %	186
doktorské vzdělání	3	6	0,1 %	0,2 %	9
Celkem	1647	2024	44,9 %	55 %	3671

Graf 20 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov



(MPSV)

3.2.2.1.3 Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v okrese Přerov

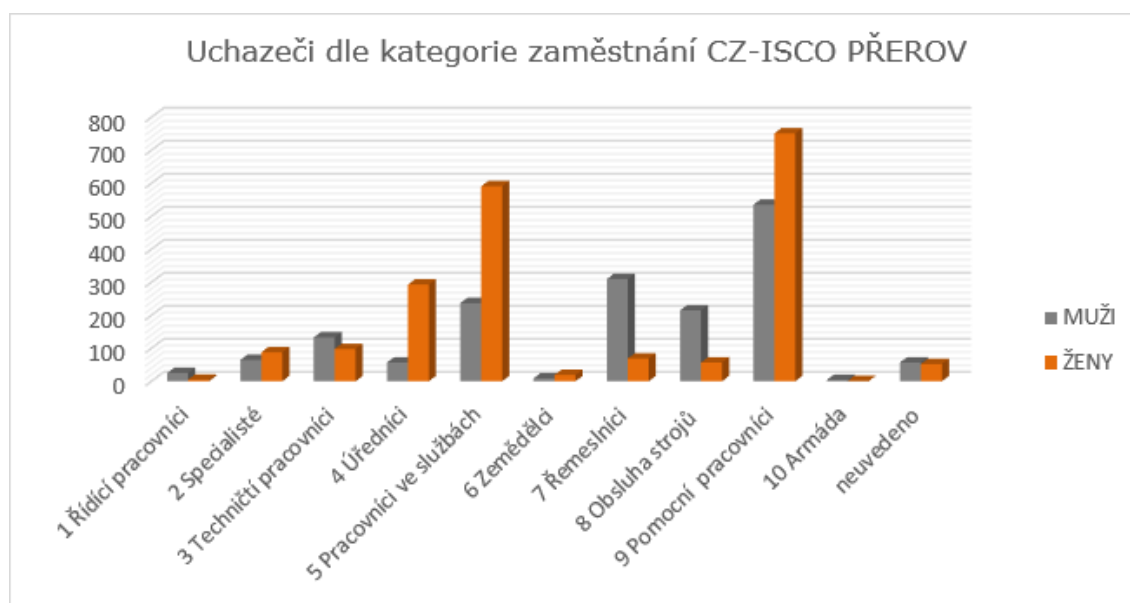
Při rozdělení uchazečů o zaměstnání podle struktury zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov zastává pozici pomocného pracovníka, a to 35 % žadatelů. U mužů je nejvíce nezaměstnaných na pracovní pozici pomocní pracovníci (14,6 %) a dále pak řemeslníci (8,4 %). Nejvyšší počet uchazeček o zaměstnání dosáhl kvalifikace pomocná pracovnice (20,5 %) a dále pak pracovnice ve službách (16,1 % z uchazečů celkem).

Tabulka 22 - Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v okrese Přerov

ZAMĚSTNÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
1 Řídící pracovníci	25	5	0,7 %	0,1 %	30
2 Specialisté	65	88	1,8 %	2,4 %	153
3 Techničtí pracovníci	133	98	3,6 %	2,7 %	231
4 Úředníci	57	293	1,6 %	8,0 %	350
5 Pracovníci ve službách	237	591	6,5 %	16,1 %	828
6 Zemědělci	9	19	0,2 %	0,5 %	28

7 Řemeslníci	310	69	8,4 %	1,9 %	379
8 Obsluha strojů	215	57	5,9 %	1,6 %	272
9 Pomocní pracovníci	535	751	14,6 %	20,5 %	1286
10 Armáda	4	1	0,1 %	0,0 %	5
neuveveno	57	52	1,6 %	1,4 %	109
Celkem	1647	2024	45 %	55 %	3671

Graf 21 – Rozdělení uchazečů dle kategorie zaměstnání v okrese Přerov



(MPSV)

3.2.2.2 Struktura uchazečů v Olomouckém kraji

Ke konci června evidoval Úřad práce v Olomouckém kraji 14 059 uchazečů o zaměstnání, z toho 7 388 žen. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů činil 52,5 %.

Statistická data za Olomoucký kraj jsou zpracována také ve všech třech sledovaných kategoriích (z hlediska věkové struktury, vzdělanostní struktury i z hlediska struktury zaměstnání). Výstupy statistického zjišťování v Olomouckém kraji prokazují velmi podobné výsledky, jež byly získány za okres Přerov.

3.2.2.2.1 Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v Olomouckém kraji

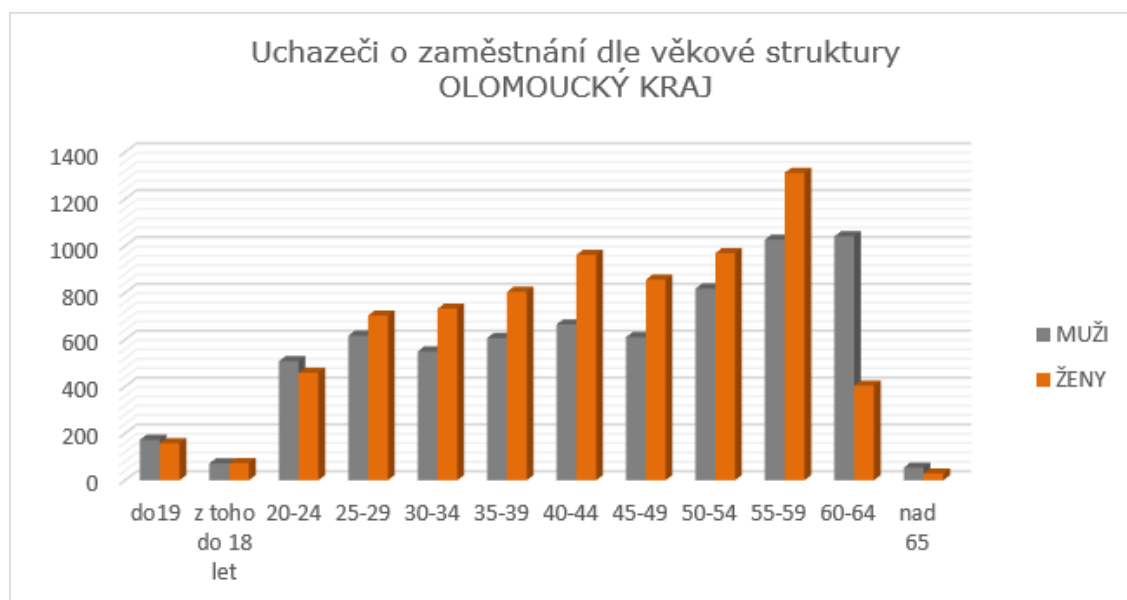
Z hlediska věkové struktury je nejvíce uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji stejně jako v okrese Přerov v kategorii 55-59 let, a to 16,6 %. V rozčlenění na muže a ženy je dokonce nejvíce nezaměstnaných mužů v kategorii 60-64 let,

a to 7,4 % z celkového počtu uchazečů. U žen je nejvyšší hodnota dosažena u věkové skupiny 55-59 let, a to 9,3 % z uchazečů celkem.

Tabulka 23 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v Olomouckém kraji

VĚK	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
do19	173	158	1,2 %	1,1 %	331
z toho do 18 let	72	73	0,5 %	0,5 %	145
20-24	508	459	3,6 %	3,3 %	967
25-29	617	703	4,4 %	5,0 %	1320
30-34	550	732	3,9 %	5,2 %	1282
35-39	607	804	4,3 %	5,7 %	1411
40-44	665	962	4,7 %	6,8 %	1627
45-49	611	856	4,3 %	6,1 %	1467
50-54	818	969	5,8 %	6,9 %	1787
55-59	1027	1312	7,3 %	9,3 %	2339
60-64	1041	404	7,4 %	2,9 %	1445
nad 65	54	29	0,4 %	0,2 %	83
Celkem	6671	7388	48,0 %	53 %	14059

Graf 22 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v Olomouckém kraji



3.2.2.2.2 Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji

Z níže uvedených statistických dat vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji dosáhl středního odborného vzdělání ukončeného výučním listem, a to celkem 36,2 % uchazečů. Stejněho stupně vzdělání dosáhlo i nejvíce mužů evidovaných na úřadě práce, celkem 19,6 % z celkového počtu uchazečů. Stejný výsledek byl zjištěn i v kategorii žen, nejvyšší počet uchazeček dosáhl středního vzdělávání s výučním listem (16,6 %).

Tabulka 24 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji

VZDĚLÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
bez vzdělání	7	5	0,0 %	0,0 %	12
neúplné základní	10	16	0,1 %	0,1 %	26
základní vzdělání	1902	2157	13,5 %	15,3 %	4059
nižší střední	2	12	0,0 %	0,1 %	14
nižší SOŠ	199	255	1,4 %	1,8 %	454
SOŠ výuční list	2753	2330	19,6 %	16,6 %	5083
SŠ a SOŠ bez mat. a VL	16	60	0,1 %	0,4 %	76
úplné střední vzdělání	176	270	1,3 %	1,9 %	446
ÚSO s maturitou a VL	329	309	2,3 %	2,2 %	638
ÚSO s maturitou bez VL	741	1319	5,3 %	9,4 %	2060
vyšší odborné vzdělání	28	88	0,2 %	0,6 %	116
bakalářské vzdělání	95	137	0,7 %	1,0 %	232
vysokoškolské vzdělání	402	411	2,9 %	2,9 %	813
doktorské vzdělání	11	19	0,1 %	0,1 %	30
Celkem	6671	7388	47,5 %	53 %	14059

Graf 23 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji



(MPSV)

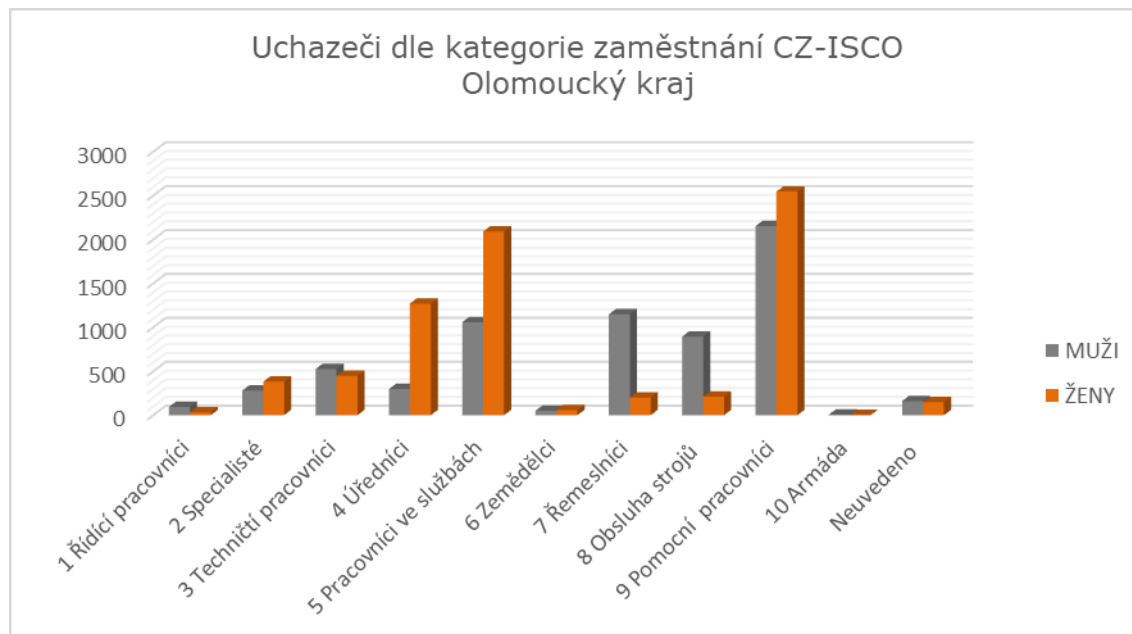
3.2.2.2.3 Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v Olomouckém kraji

Při rozdělení uchazečů o zaměstnání podle struktury zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji stejně jako v okrese Přerov zastává pozici pomocného pracovníka, a to 33,4 % žadatelů. Ve skupině mužů dosáhlo nejvíce nezaměstnaných pracovníků pozice pomocní pracovníci (15,3 %) a dále pak řemeslníci (8,2 %). Nejvíce žen evidovaných na úřadě práce disponuje kvalifikací pomocná pracovníce (18,1 %) a dále pak pracovníce ve službách (14,9 % z uchazečů celkem).

Tabulka 25 - Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v Olomouckém kraji

ZAMĚSTNÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
1 Řídící pracovníci	94	32	0,7 %	0,2 %	126
2 Specialisté	280	382	2,0 %	2,7 %	662
3 Techničtí pracovníci	526	447	3,7 %	3,2 %	973
4 Úředníci	297	1271	2,1 %	9,0 %	1568
5 Pracovníci ve službách	1059	2091	7,5 %	14,9 %	3150
6 Zemědělci	51	59	0,4 %	0,4 %	110
7 Řemeslníci	1149	201	8,2 %	1,4 %	1350
8 Obsluha strojů	895	211	6,4 %	1,5 %	1106
9 Pomocní pracovníci	2153	2546	15,3 %	18,1 %	4699
10 Armáda	6	1	0,0 %	0,0 %	7
Neuvedeno	161	147	1,1 %	1,0 %	308
Celkem	6671	7388	47 %	53 %	14059

Graf 24 - Rozdělení uchazečů dle kategorie zaměstnání v Olomouckém kraji



(MPSV)

3.2.2.3 Struktura uchazečů v České republice

Ke konci června evidoval ÚP ČR 223 786 uchazečů o zaměstnání, z toho 119 112 žen. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů činil 53,2 %.

Výsledky statistického zjišťování údajů o struktuře uchazečů poskytují velmi podobné výstupy jak za Českou republiku, tak i Olomoucký kraj či okres Přerov, a to ve všech třech sledovaných kategoriích (z hlediska věkové struktury, vzdělanostní struktury i z hlediska struktury zaměstnání). Níže jsou specifikována zjištěná data.

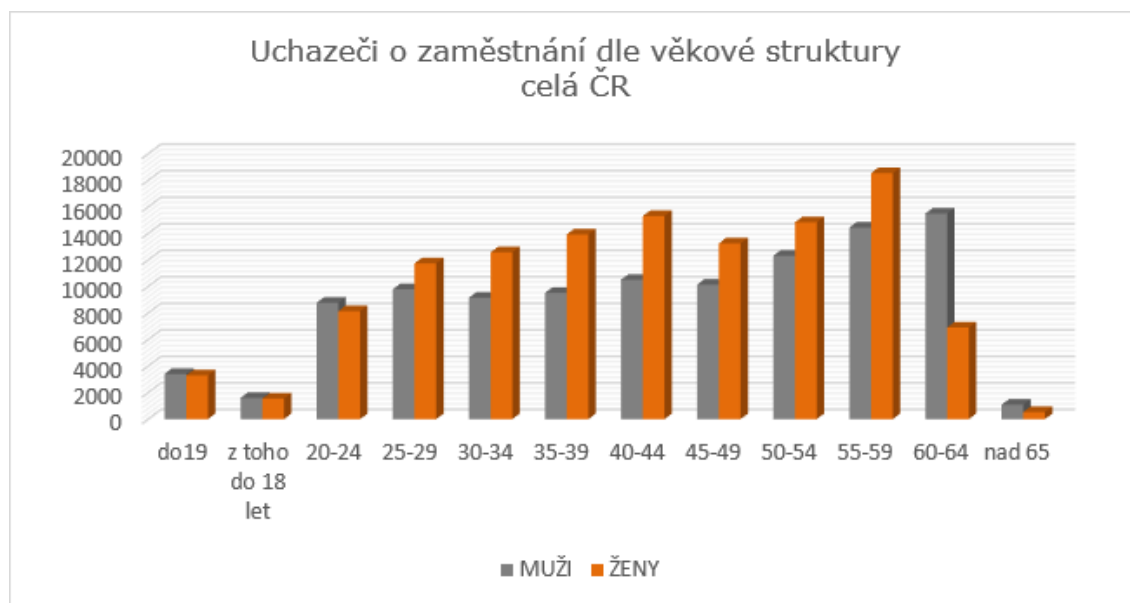
3.2.2.3.1 Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v ČR

Při rozčlenění uchazečů o zaměstnání z hlediska věkové struktury je nejvíce uchazečů o zaměstnání v ČR stejně jako v Olomouckém kraji či okrese Přerov v kategorii 55-59 let, a to 14,8 %. V kategorii mužů je nejvíce nezaměstnaných mužů ve věkové skupině 60-64 let, a to 6,9 % z celkového počtu uchazečů. Nejvyšší hodnota v kategorii žen je evidována u věkové skupiny 55-59 let, a to 8,3 % z uchazečů o zaměstnání celkem.

Tabulka 26 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v ČR

VĚK	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
do19	3411	3301	1,5 %	1,5 %	6712
z toho do 18 let	1602	1547	0,7 %	0,7 %	3149
20-24	8782	8148	3,9 %	3,6 %	16930
25-29	9790	11748	4,4 %	5,2 %	21538
30-34	9156	12579	4,1 %	5,6 %	21735
35-39	9516	13930	4,3 %	6,2 %	23446
40-44	10511	15316	4,7 %	6,8 %	25827
45-49	10147	13254	4,5 %	5,9 %	23401
50-54	12316	14842	5,5 %	6,6 %	27158
55-59	14454	18555	6,5 %	8,3 %	33009
60-64	15506	6908	6,9 %	3,1 %	22414
nad 65	1085	531	0,5 %	0,2 %	1616
Celkem	104674	119112	47 %	53 %	223786

Graf 25 - Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v ČR



(MPSV)

3.2.2.3.2 Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v ČR

Z níže uvedených statistických výsledků vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v ČR stejně jako Olomouckém kraji či v okrese Přerov dosáhl středního odborného vzdělání ukončeného výučním listem, a to celkem 33,4 % uchazečů. Stejně hodnoty byly zjištěny jak v kategorii mužů (17,9 %), tak i v kategorii žen (15,6 %).

Tabulka 27 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v ČR

VZDĚLÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
bez vzdělání	4422	4418	2,0 %	2,0 %	8840
neúplné základní	1000	1037	0,4 %	0,5 %	2037
základní vzdělání	27410	33631	12,2 %	15,0 %	61041
nižší střední	35	88	0,0 %	0,0 %	123
nižší SOŠ	2603	3001	1,2 %	1,3 %	5604
SOŠ výuční list	40040	34811	17,9 %	15,6 %	74851
SŠ a SOŠ bez mat. a VL	234	1000	0,1 %	0,4 %	1234
úplné střední vzdělání	2589	3997	1,2 %	1,8 %	6586
ÚSO s maturitou a VL	4601	4799	2,1 %	2,1 %	9400
ÚSO s maturitou bez VL	12997	21305	5,8 %	9,5 %	34302
vyšší odborné vzdělání	500	1310	0,2 %	0,6 %	1810
bakalářské vzdělání	1569	2615	0,7 %	1,2 %	4184
vysokoškolské vzdělání	6442	6862	2,9 %	3,1 %	13304
doktorské vzdělání	232	238	0,1 %	0,1 %	470
Celkem	104674	119112	47 %	53 %	223786

Graf 26 - Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v ČR



(MPSV)

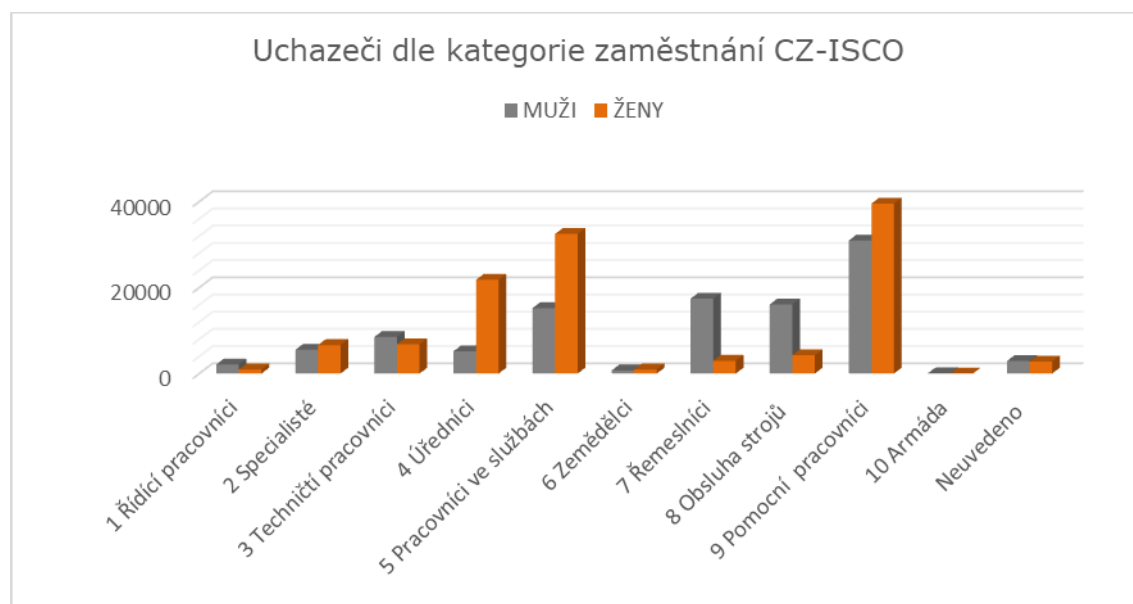
3.2.2.3.3 Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v ČR

Při rozdělení uchazečů o zaměstnání podle struktury zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v ČR stejně jako v Olomouckém kraji či v okrese Přerov pracovalo na pozici pomocného pracovníka, a to 31,5 % žadatelů. V kategorii mužů je evidováno nejvíce nezaměstnaných se získanou kvalifikací pomocný pracovník (13,8 %) a dále pak řemeslník (7,8 %). Nejvíce žen registrovaných na úřadě práce disponuje kvalifikací pomocná pracovnice (17,7 %) a dále pak pracovnice ve službách (14,5 % z uchazečů celkem).

Tabulka 28 - Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v ČR

ZAMĚSTNÁNÍ	MUŽI	ŽENY	MUŽI v %	ŽENY v %	Celkem
1 Řídící pracovníci	2120	934	0,9 %	0,4 %	3054
2 Specialisté	5521	6627	2,5 %	3,0 %	12148
3 Techničtí pracovníci	8509	6799	3,8 %	3,0 %	15308
4 Úředníci	5174	21793	2,3 %	9,7 %	26967
5 Pracovníci ve službách	15220	32475	6,8 %	14,5 %	47695
6 Zemědělci	711	953	0,3 %	0,4 %	1664
7 Řemeslníci	17424	2971	7,8 %	1,3 %	20395
8 Obsluha strojů	16076	4251	7,2 %	1,9 %	20327
9 Pomocní pracovníci	30944	39516	13,8 %	17,7 %	70460
10 Armáda	55	4	0,0 %	0,0 %	59
Neuvedeno	2920	2789	1,3 %	1,2 %	5709
Celkem	104674	119112	47 %	53 %	223786

Graf 27- Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v ČR



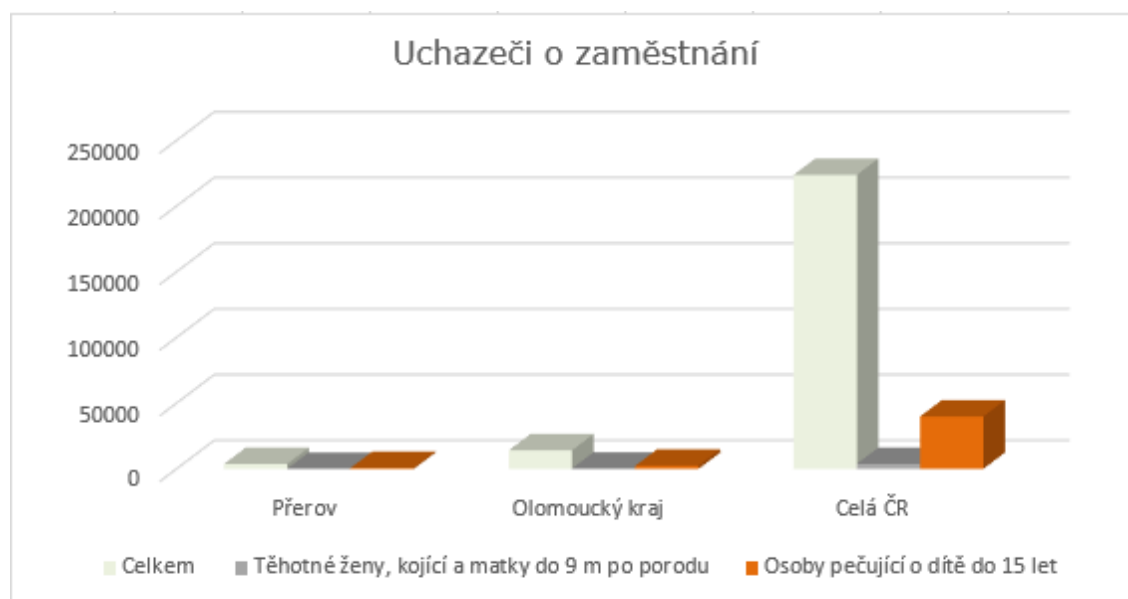
3.2.2.4 Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě

Úřad práce ČR eviduje uchazeče o zaměstnání i z hlediska osob pečujících o dítě do 15 let a současně ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíců po porodu. Z níže uvedených statistických výsledků vyplývá, že osob pečujících o dítě je v ČR na pracovním úřadě registrováno 18 %. Pouze minimální procento žen těhotných a kojících a matek do 9 měsíců po porodu má potřebu se registrovat na pracovním úřadě (pouze 2 % uchazečů). Výsledky statistického zjišťování údajů o struktuře uchazečů poskytují velmi podobné výstupy jak za Českou republiku, tak i Olomoucký kraj či okres Přerov – viz tabulka a graf níže.

Tabulka 29 – Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě

Území	Celkem	Těhotné ženy, kojící a matky do 9 m po porodu	Osoby pečující o dítě do 15 let	Těhotné ženy, kojící a matky do 9 m po porodu v %	Osoby pečující o dítě do 15 let v %
Přerov	3671	50	653	1 %	18 %
Olomoucký kraj	14059	217	2344	2 %	17 %
Celá ČR	223786	3765	39874	2 %	18 %

Graf 28- Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě

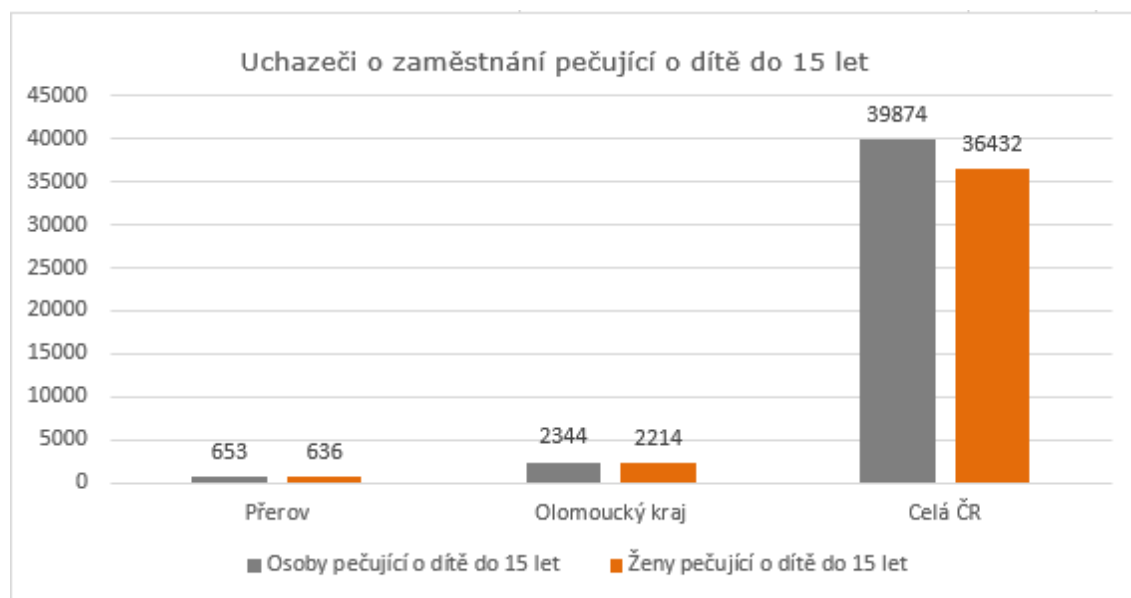


Osoby pečující o dítě jsou dále sledovány i v rozdělení na muže a ženy. Z níže uvedeného vyplývá, že většina osob pečujících o dítě evidovaných na Úřadě práce ČR jsou ženy, tj. 91 %. Výsledky jsou velmi podobné jak za Českou republiku, tak za Olomoucký kraj či okres Přerov.

Tabulka 30 - Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě ŽENY

Území	Osoby pečující o dítě do 15 let	Ženy pečující o dítě do 15 let	Ženy pečující o dítě do 15 let
Přerov	653	636	97 %
Olomoucký kraj	2344	2214	94 %
Celá ČR	39874	36432	91 %

Graf 29 - Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě ŽENY

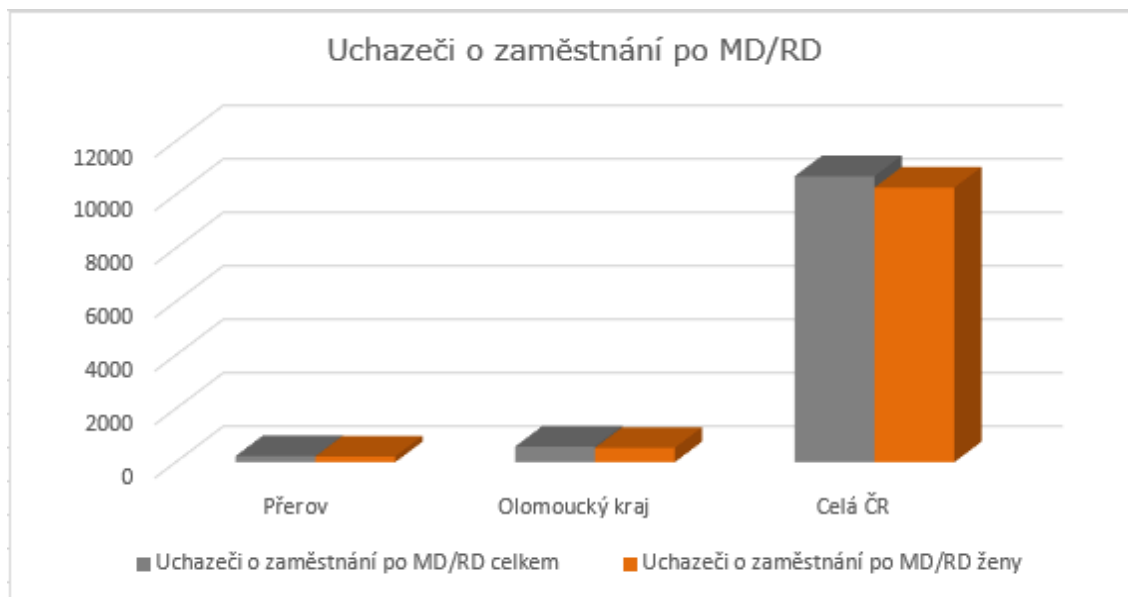


Statistická data dále prokazují stále se zachovávající tradiční model mateřské/rodičovské dovolené, kterou v ČR stále většinou absolvují ženy. Z hlediska celé České republiky je to 96 % žen, které pečují doma o dítě na mateřské/rodičovské dovolené. Téměř totožné výstupy jsou evidovány jak za Olomoucký kraj, tak i za okres Přerov. Jen velmi malé procento mužů zůstává doma na rodičovské dovolené s dítětem. Je to dáno nejen zachovávající se tradicí, ale také z finančních důvodů, jelikož muži ve většině případů dosahují vyšších výdělků než ženy.

Tabulka 31 – Struktura uchazečů dle osob po MD/RD

Území	Uchazeči o zaměstnání po MD/RD celkem	Uchazeči o zaměstnání po MD/RD ženy	Uchazeči o zaměstnání po MD/RD ženy v %
Přerov	228	216	95 %
Olomoucký kraj	584	538	92 %
Celá ČR	10696	10270	96 %

Graf 30 - Uchazeči o zaměstnání po MD/RD



(MPSV)

3.2.3 Struktura volných pracovních míst k 30. červnu 2018

Úřad práce ČR evidoval k poslednímu červnu 2018 celkem 301 516 volných pracovních míst hlášených zaměstnavateli. Průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v ČR činil 0,7 uchazeče.

V Olomouckém kraji, který je místem realizace projektu, dosahoval počet hlášených volných pracovních míst počtu 11 373, čímž se řadí až na 9. místo v pořadí krajů v ČR s nejvyšším počtem hlášených volných pracovních míst. Nižší počet hlášených volných pracovních míst evidoval pouze Úřad práce pro Liberecký kraj, Zlínský kraj, kraj Vysočina a Karlovarský kraj. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v Olomouckém kraji dosahoval hodnoty 1,2 uchazeče.

Vzhledem k tomu, že projekt je realizován v okrese Přerov, statistická data jsme zpracovali za okres Přerov, Olomoucký kraj i z pohledu dat za celou Českou republiku.

Statistická data struktury volných pracovních míst jsou sledována ve třech kategoriích, a to dle vzdělanostní struktury, dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE.

3.2.3.1 Struktura volných pracovních míst v okrese Přerov

Počet hlášených volných pracovních míst v okrese Přerov k 30. červnu 2018 činil 2 175 míst, z hlediska celé ČR se tak okres Přerov nachází v polovině všech okresů ČR (okres Přerov zaujímá 43. místo z celkového počtu 77 okresů ČR).

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese Přerov činil 1,7 uchazeče. Z pohledu okresů celé ČR se nalézá v první pětině okresů s nejvyšší hodnotou počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo.

3.2.3.1.1 Rozdělení volných pracovních míst dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov

Nejvyšší počet hlášených volných pracovních míst v okrese Přerov Úřad práce ČR eviduje pro osoby se základním vzděláváním, a to téměř 37 %. Velký zájem ze strany zaměstnavatelů je dále pak o osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem (25,4 %).

Tabulka 32 - Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle vzdělanostní struktury

Vzdělání	Přerov	Přerov v %
bez vzdělání	108	4,97%
neúplné základní	0	0,00 %
základní vzdělání	801	36,83 %
nižší střední	10	0,46 %
nižší SOŠ	380	17,47 %
SOŠ s VL	553	25,43 %
SŠ a SOŠ bez MAT a VL	6	0,28 %
Úplné střední vzdělání	66	3,03 %
ÚSO s VL a MAT	36	1,66 %
ÚSO s MAT bez VL	119	5,47 %
VOŠ	13	0,60 %
Bakalářské vzdělání	9	0,41 %
Vysokoškolské vzdělání	74	3,40 %
Doktorské vzdělání	0	0,00 %
Celkem volných míst	2175	100,00 %

Graf 31- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle vzdělanostní struktury



(MPSV)

3.2.3.1.2 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v okrese Přerov

Volná pracovní místa Úřad práce dále eviduje dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. V okrese Přerov nejvíce zaměstnavatelů hledá nové pracovníky zařazené do klasifikace 7 – řemeslníci a opraváři, a to 29,52 %. Do této kategorie patří řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavebách, kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech, pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie, pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky, zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech. Velká poptávka ze strany zaměstnavatelů je dále o pracovníky z oblasti obsluhy strojů a zařízení, a to 26,64 %. Do této kategorie spadají pracovníci z různých oborů např. strojírenský průmysl, textilní průmysl, papírenský průmysl, dřevozpracující průmysl, výroba potravin.

Tabulka 33 – Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Klasifikace zaměstnání	Přerov	Přerov v %
1 Zákonodárci a řídící pracovníci	20	0,92 %
2 Specialisté	121	5,56 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	154	7,08 %
4 Úředníci	43	1,98 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	189	8,69 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	49	2,25 %
7 Řemeslníci a opraváři	642	29,52 %

8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	536	26,64 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	421	19,36 %
10 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0,00 %
Celkem volných míst	2175	100 %

Graf 32- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



(MPSV)

3.2.3.1.3 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE v okrese Přerov

Z hlediska klasifikace ekonomických činností CZ NACE je nejvyšší počet hlášených nových pracovních míst z oboru zpracovatelského průmyslu, a to 22,25 %. Do této kategorie spadají firmy z mnoha oborů např. potravinářský průmysl, textilní a oděvní průmysl, dřezozpracující a papírenský průmysl, chemický a farmaceutický průmysl, strojírenský průmysl a kovovýroba, elektronika a elektrotechnika, výroba motorových vozidel atd.

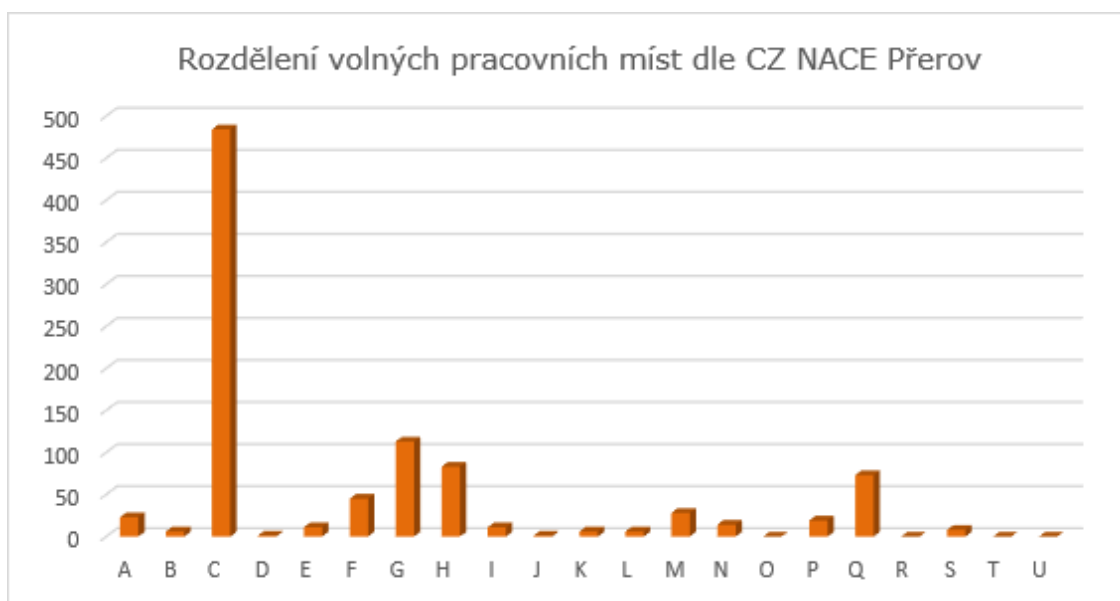
Zaměstnavatelé bohužel nemají povinnost při ohlašování nových pracovních míst uvádět obor činnosti, a proto více než polovina hlášených volných pracovních míst (57,15 %) není zařazena do kategorie ekonomických činností.

Tabulka 34 - Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE

Sekce	Přerov	Přerov v %
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	23	1,06 %
B Těžba a dobývání	6	0,28 %
C Zpracovatelský průmysl	484	22,25 %

D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1	0,05 %
E Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	11	0,51 %
F Stavebnictví	45	2,07 %
G Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	113	5,20 %
H Doprava a skladování	83	3,82 %
I Ubytování, stravování a pohostinství	11	0,51 %
J Informační a komunikační činnosti	1	0,05 %
K Peněžnictví a pojišťovnictví	6	0,28 %
L Činnosti v oblasti nemovitostí	6	0,28 %
M Profesní, vědecké a technické činnosti	28	1,29 %
N Administrativní a podpůrné činnosti	14	0,64 %
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	0	0,00 %
P Vzdělávání	19	0,87 %
Q Zdravotní a sociální péče	73	3,36 %
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0	0,00 %
S Ostatní činnosti	8	0,37 %
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0,00 %
U Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	0	0,00 %
NEZJIŠTĚN	1243	57,15 %
Celkem volných míst	2175	100 %

Graf 33- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE



(MPSV)

3.2.3.2 Struktura volných pracovních míst v Olomouckém kraji

Počet hlášených volných pracovních míst v Olomouckém kraji k 30. červnu 2018 činil 11 373 míst, z hlediska celé ČR se Olomoucký kraj nachází na 9. místě z celkového počtu 13 krajů ČR.

Na jedno volné pracovní místo připadalo v Olomouckém kraji 1,2 uchazeče. Z pohledu krajů celé ČR se nalézá na 4. místě s nejvyšší hodnotou počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Vyšší hodnotu podílu uchazečů na jedno volné pracovní místo vykazuje pouze Jihomoravský kraj, Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj.

3.2.3.2.1 Rozdělení volných pracovních míst dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji

Nejvyšší počet hlášených volných pracovních míst z pohledu vzdělanostní struktury eviduje Úřad práce v Olomouckém kraji stejně jako v okrese Přerov pro osoby se základním vzděláváním, a to téměř 47 %. Velká poptávka ze strany zaměstnavatelů je dále pak o pracovníky s ukončeným středním odborným vzděláním s výučním listem (28,41 %).

Tabulka 35 - Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle vzdělanostní struktury

Vzdělání	Olomoucký kraj	Olomoucký kraj v %
bez vzdělání	281	2,47 %
neúplné základní	38	0,33 %
základní vzdělání	5340	46,95 %

nižší střední	34	0,30 %
nižší SOŠ	790	6,95 %
SOŠ s VL	3231	28,41 %
SŠ a SOŠ bez MAT a VL	44	0,39 %
Úplné střední vzdělání	346	3,04 %
ÚSO s VL a MAT	269	2,37 %
ÚSO s MAT bez VL	638	5,61 %
VOŠ	48	0,42 %
Bakalářské vzdělání	48	0,42 %
Vysokoškolské vzdělání	265	2,33 %
Doktorské vzdělání	1	0,01 %
Celkem volných míst	11373	100,00 %

Graf 34- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle vzdělanostní struktury



(MPSV)

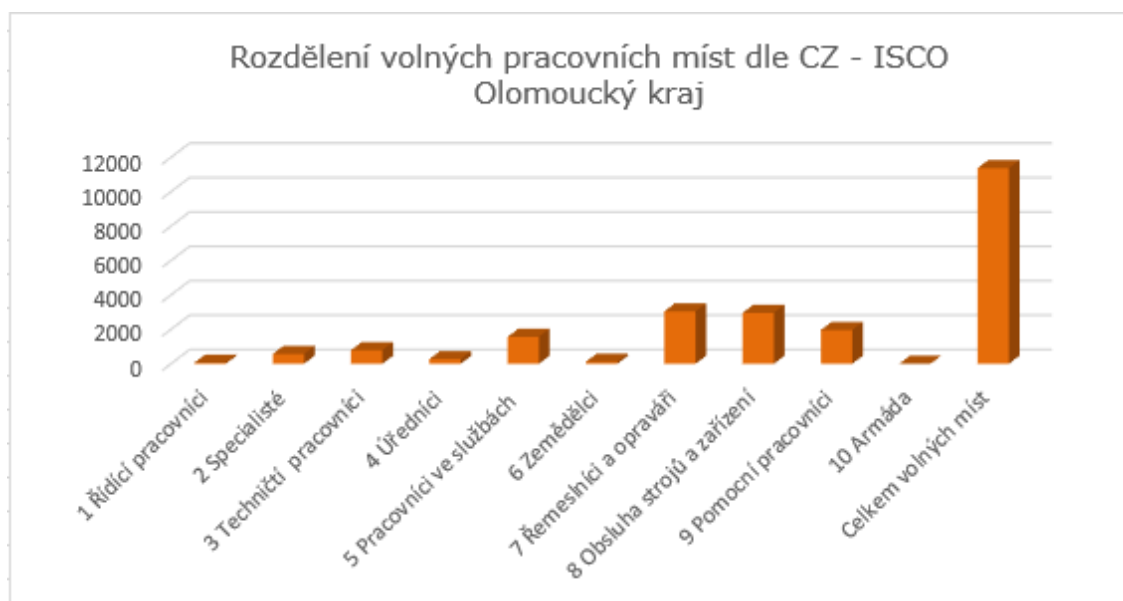
3.2.3.2.2 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v Olomouckém kraji

Při rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je v Olomouckém kraji struktura hlášených volných pracovních míst velmi podobná výsledkům získaných za okres Přerov. Nejvíce zaměstnavatelů vyhledává novou pracovní sílu v kategorii 7 – řemeslníci a opraváři, a to 26,8 %. Téměř stejný počet pracovníků poptávají zaměstnavatelé z oboru obsluhy strojů a zařízení, a to 26,05 %.

Tabulka 36 – Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Zaměstnání	Olomoucký kraj	Olomoucký kraj v %
1 Zákonnodárci a řídící pracovníci	68	0,60 %
2 Specialisté	574	5,05 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	790	6,95 %
4 Úředníci	273	2,40 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	1569	13,80 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	125	1,10 %
7 Řemeslníci a opraváři	3048	26,80 %
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	2963	26,05 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1963	17,26 %
10 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0,00 %
Celkem volných míst	11373	100,00 %

Graf 35- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



(MPSV)

3.2.3.2.3 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE v Olomouckém kraji

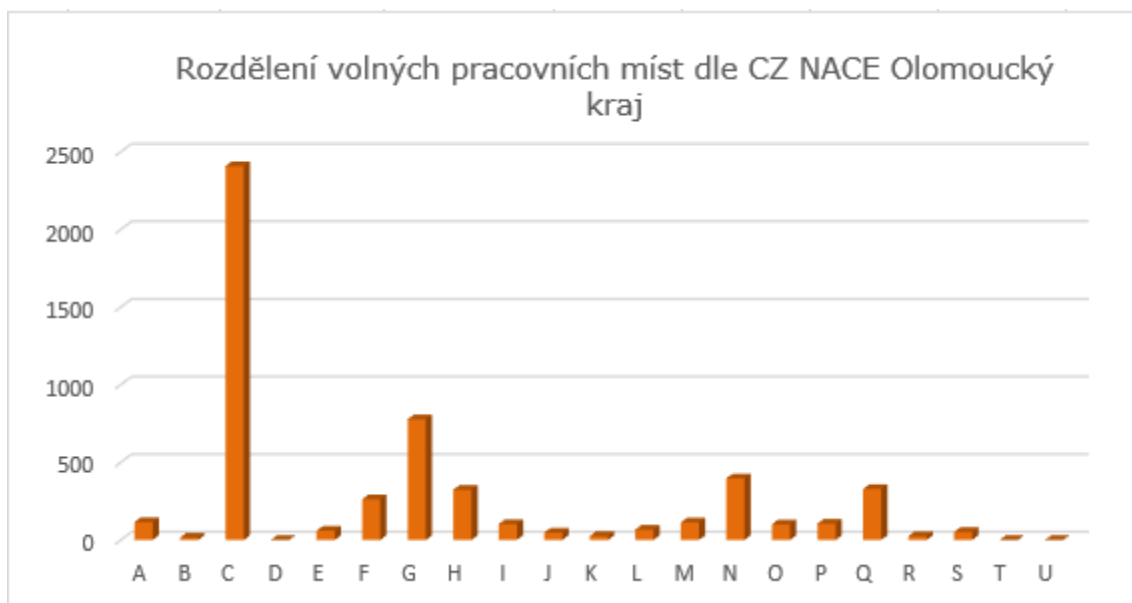
Nejvíce hlášených volných pracovních míst v Olomouckém kraji je stejně jako v okrese Přerov v oboru zpracovatelského průmyslu, a to 21,17 %, do něhož spadá velmi mnoho výrobních firem.

Zaměstnavatelé bohužel nemají povinnost při ohlašování nových pracovních míst uvádět obor činnosti, a proto více než polovina hlášených volných pracovních míst (53,19 %) není zařazena do kategorie ekonomických činností.

Tabulka 37 - Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE

Sekce	Olomoucký kraj	Olomoucký kraj v %
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	115	1,01 %
B Těžba a dobývání	15	0,13 %
C Zpracovatelský průmysl	2408	21,17 %
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1	0,01 %
E Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	60	0,53 %
F Stavebnictví	262	2,30 %
G VO, MO, opravy a údržba motorových vozidel	778	6,84 %
H Doprava a skladování	323	2,84 %
I Ubytování, stravování a pohostinství	102	0,90 %
J Informační a komunikační činnosti	47	0,41 %
K Peněžnictví a pojišťovnictví	26	0,23 %
L Činnosti v oblasti nemovitostí	66	0,58 %
M Profesní, vědecké a technické činnosti	113	0,99 %
N Administrativní a podpůrné činnosti	397	3,49 %
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	101	0,89 %
P Vzdělávání	105	0,92 %
Q Zdravotní a sociální péče	328	2,88 %
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	25	0,22 %
S Ostatní činnosti	52	0,46 %
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0,00 %
U Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů	0	0,00 %
NEZJIŠTĚN	6049	53,19 %
Celkem volných míst	11373	100,00 %

Graf 36- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle kategorie CZ NACE



(MPSV)

3.2.3.3 Struktura volných pracovních míst v České republice

3.2.3.3.1 Rozdělení volných prac. míst dle vzdělanostní struktury v ČR

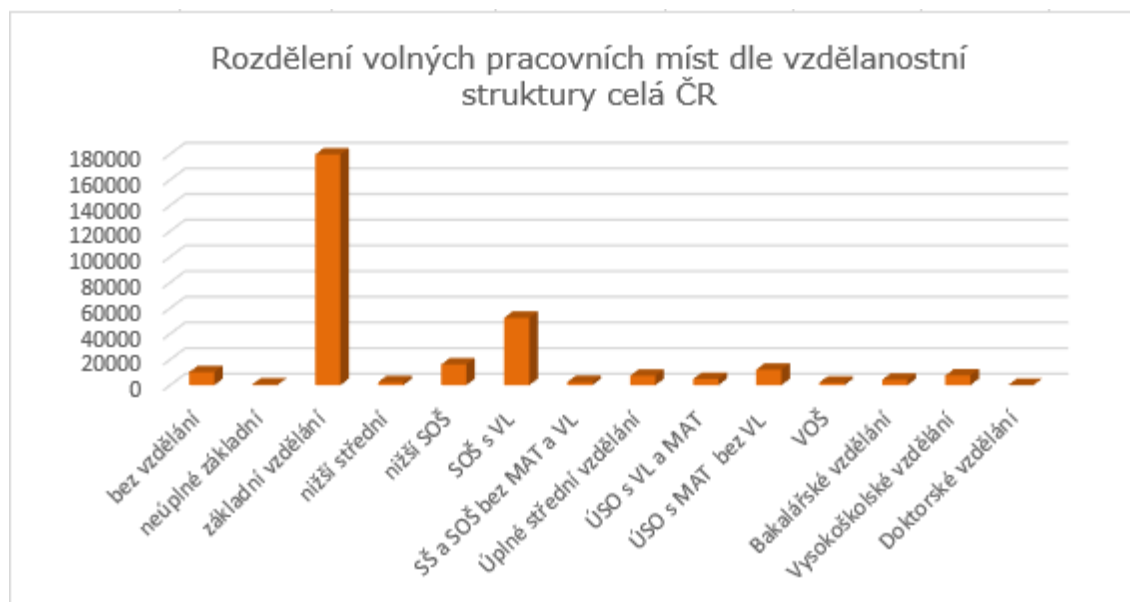
Z pohledu vzdělanostní struktury registruje Úřad práce ČR více než polovinu hlášených volných pracovních míst pro osoby se základním vzděláváním, a to téměř 60 %. Velký zájem ze strany zaměstnavatelů je dále pak o pracovníky s ukončeným středním odborným vzděláním s výučním listem (17,40 %).

Tabulka 38 - Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle vzdělanostní struktury

Vzdělání	ČR Celkem	ČR v %
bez vzdělání	10143	3,36 %
neúplné základní	493	0,16 %
základní vzdělání	179630	59,58 %
nižší střední	2355	0,78 %
nižší SOŠ	16086	5,34 %
SOŠ s VL	52452	17,40 %
SŠ a SOŠ bez MAT a VL	2384	0,79 %
Úplné střední vzdělání	7332	2,43 %
ÚSO s VL a MAT	4835	1,60 %
ÚSO s MAT bez VL	12111	4,02 %
VOŠ	1930	0,64 %
Bakalářské vzdělání	4231	1,40 %

Vysokoškolské vzdělání	7487	2,48 %
Doktorské vzdělání	47	0,02 %
Celkem volných míst	301516	100,00 %

Graf 37- Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle vzdělanostní struktury



(MPSV)

3.2.3.3.2 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v ČR

Ze získaných dat týkajících se rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v České republice vyplývá, že nejvíce zaměstnavatelů hledá nové pracovníky zařazené do klasifikace 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři, a to 29,94 %. Do této kategorie patří pracovníci obsluhy stacionárních strojů a zařízení z různých oborů (např. strojírenský průmysl, textilní průmysl, papírenský průmysl, dřezpracující průmysl, výroba potravin), montážní dělníci výrobků a řidiči a obsluha pojízdných zařízení. Velká poptávka ze strany zaměstnavatelů je dále o pomocné a nekvalifikované pracovníky (25,96 %). Do této kategorie spadají uklízeči a pomocníci, pomocní pracovníci např. v zemědělství, stavebnictví, dopravě, poskytování služeb a práce s odpady.

Tabulka 39 – Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Zaměstnání	ČR Celkem	ČR v %
1 Zákonodárci a řídící pracovníci	2067	0,69 %
2 Specialisté	16690	5,54 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	13558	4,50 %

4 Úředníci	8525	2,83 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	31673	10,50 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2450	0,81 %
7 Řemeslníci a opraváři	57614	19,11 %
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	90287	29,94 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	78269	25,96 %
10 Zaměstnanci v ozbrojených silách	383	0,13 %
Celkem volných míst	301516	100,00 %

Graf 38- Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



(MPSV)

3.2.3.3.3 Rozdělení volných pracovních míst dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE v ČR

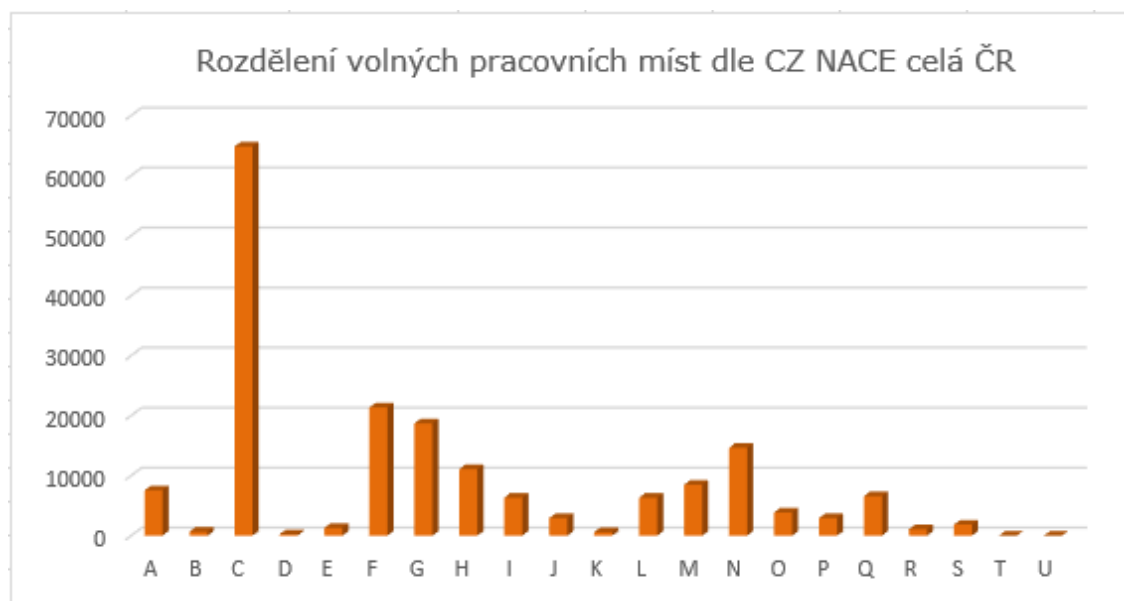
Úřad práce ČR eviduje nejvíce hlášených volných pracovních míst dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE v oboru zpracovatelského průmyslu, a to 21,51 %, do něhož spadá velmi mnoho výrobních firem.

Zaměstnavatelé bohužel nemají povinnost při ohlašování nových pracovních míst uvádět obor činnosti, a proto velké procento hlášených volných pracovních míst (39,77 %) není zařazeno do kategorie ekonomických činností.

Tabulka 40 - Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE

Sekce	ČR Celkem	ČR v %
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	7565	2,51 %
B Těžba a dobývání	676	0,22 %
C Zpracovatelský průmysl	64844	21,51 %
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	214	0,07 %
E Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1309	0,43 %
F Stavebnictví	21380	7,09 %
G VO, MO, opravy a údržba motorových vozidel	18702	6,20 %
H Doprava a skladování	11102	3,68 %
I Ubytování, stravování a pohostinství	6352	2,11 %
J Informační a komunikační činnosti	2945	0,98 %
K Peněžnictví a pojišťovnictví	606	0,20 %
L Činnosti v oblasti nemovitostí	6348	2,11 %
M Profesní, vědecké a technické činnosti	8503	2,82 %
N Administrativní a podpůrné činnosti	14667	4,86 %
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	3869	1,28 %
P Vzdělávání	2945	0,98 %
Q Zdravotní a sociální péče	6595	2,19 %
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1078	0,36 %
S Ostatní činnosti	1852	0,61 %
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	18	0,01 %
U Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	19	0,01 %
NEZJIŠTĚN	119917	39,77 %
Celkem volných míst	301506	100,00 %

Graf 39 - Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE



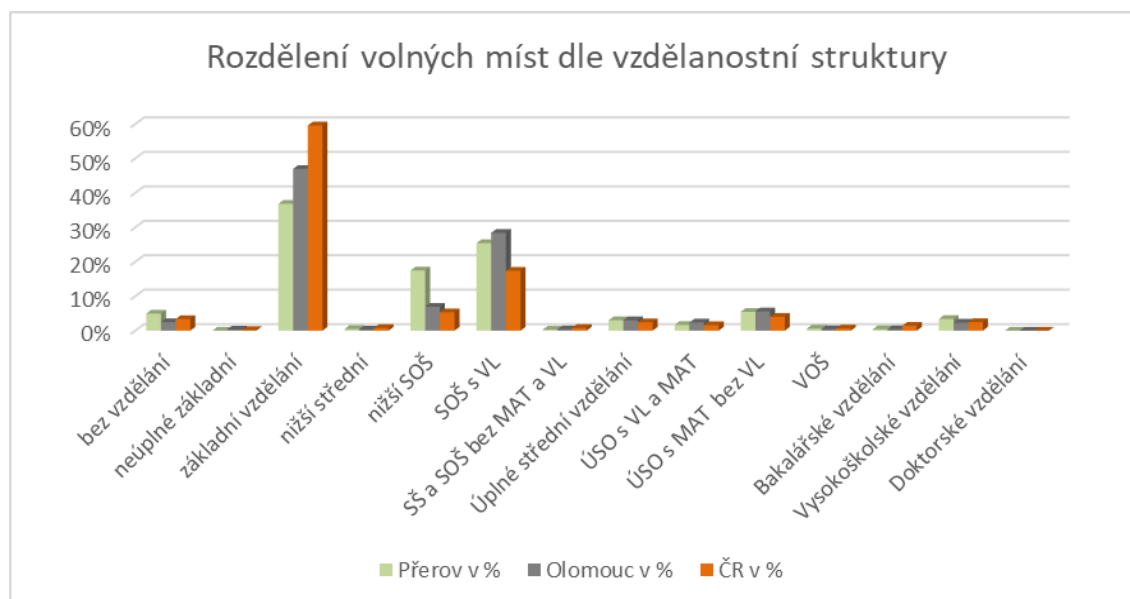
(MPSV)

3.2.3.4 Souhrnná data – volná pracovní místa a uchazeči

3.2.3.4.1 Struktura volných pracovních míst – souhrnná data

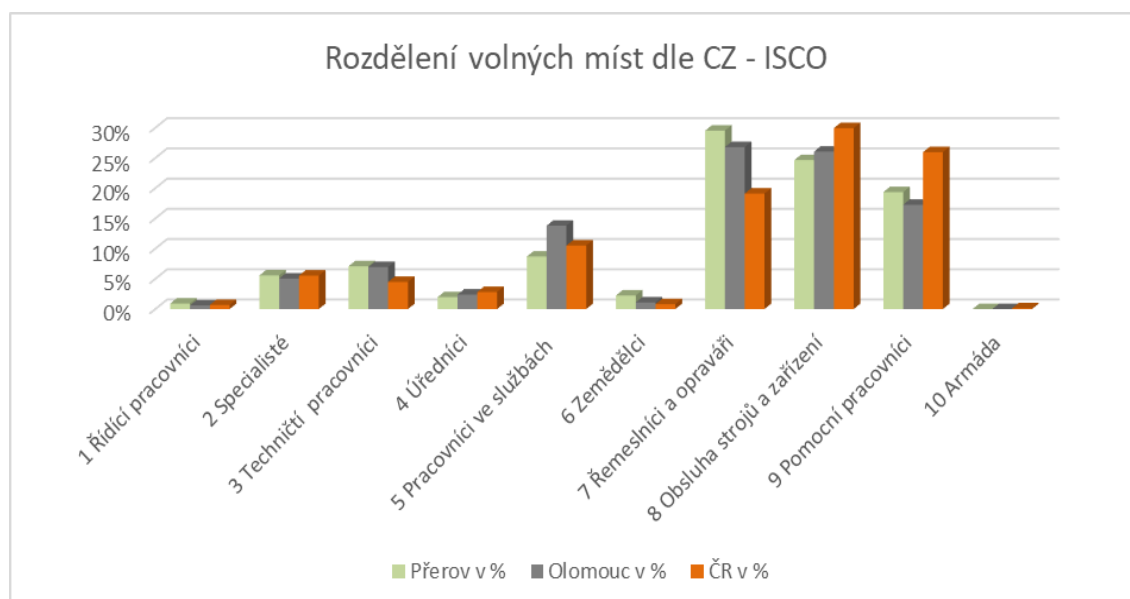
Pro ucelený přehled jsou zpracována statistická data týkající se struktury volných pracovních míst za všechny oblasti souhrnně (okres Přerov, Olomoucký kraj a Českou republiku). Z níže shrnujících dat evidovaných Úřadem práce ČR vyplývá, že nejvyšší počet hlášených volných pracovních míst **z pohledu vzdělanostní struktury** je pro osoby se základním vzděláním, a to ve všech sledovaných oblastech, jak za okres Přerov, tak i Olomoucký kraj či z pohledu České republiky. Mnoho zaměstnavatelů také vyhledává pracovníky, kteří dosáhli středního odborného vzdělání s výučním listem, a to opět ve všech třech sledovaných územích.

Graf 40 - Rozdělení volných pracovních míst dle vzdělanostní struktury – souhrnná data



Z hlediska kategorie zaměstnání CZ-ISCO jsou zjištěná data ve sledovaných územích rozdílná. V České republice je největší zájem o pracovníky zařazené do kategorie 8 - obsluha strojů a zařízení, zatímco v okrese Přerov a v Olomouckém kraji poptávají zaměstnavatelé pracovníky evidované v kategorii 7 – řemeslníci a opraváři. Druhou nejvyhledávanější profesí z hlediska České republiky jsou pomocní pracovníci (kategorie 9). V okrese Přerov a v Olomouckém kraji jsou na druhé příčce nejvyhledávanější pracovní pozice pracovníci zařazení do kategorie 8 – obsluha strojů a zařízení.

Graf 41 - Rozdělení volných pracovních míst dle kategorie zaměstnání CZ-ISCO – souhrnná data



(MPSV)

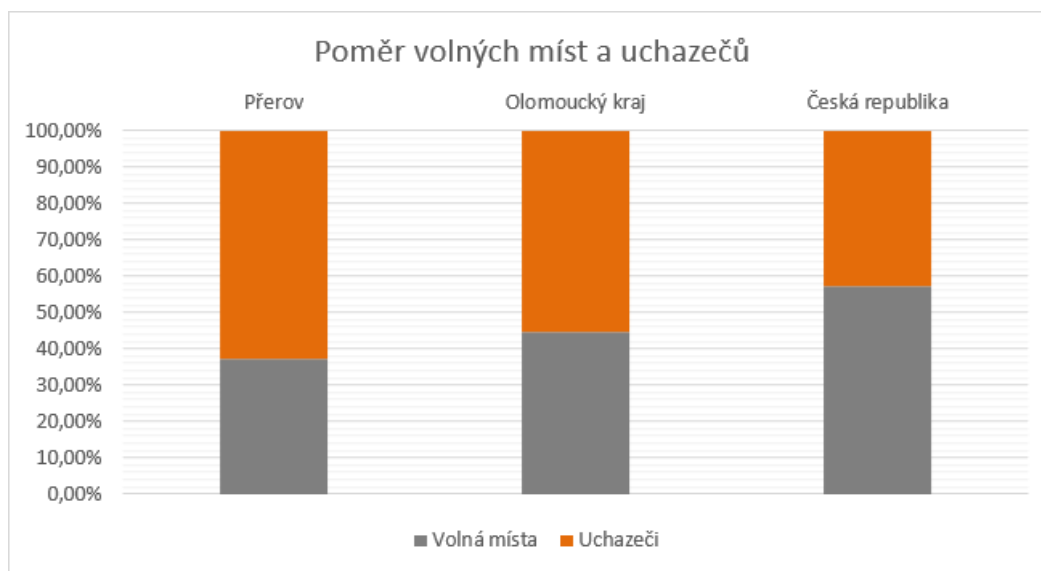
3.2.3.4.2 Poměr volných pracovních míst a uchazečů k 30. červnu 2018

Porovnáním celkového počtu hlášených volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce ČR získáme počet uchazečů, kteří připadají na jedno volné pracovní místo. V České republice k poslednímu červnu 2018 evidujeme 0,8 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V Olomouckém kraji příslušelo na jedno volné pracovní místo již 1,2 uchazeče. Z pohledu krajů celé ČR se Olomoucký kraj nalézá na 4. místě s nejvyšší hodnotou počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Vyšší hodnotu podílu uchazečů na jedno volné pracovní místo vykazuje pouze Jihomoravský kraj, Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj. Okres Přerov dosahoval k poslednímu červnu 2018 hodnoty 1,7 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Z pohledu okresů celé ČR se okres Přerov nachází v první pětině okresů s nejvyšší hodnotou počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Tabulka 41 - Poměr volných pracovních míst a uchazečů k 30. červnu 2018

Poměr volných míst a uchazečů	Volná místa	Uchazeči	Počet uchazečů na 1 volné místo
Přerov	2175	3671	1,7
Olomoucký kraj	11373	14059	1,2
Česká republika	301516	223786	0,8

Graf 42 - Poměr volných míst a uchazečů k 30. červnu 2018



(MPSV)

3.2.4 Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly



Porovnáním statistických dat evidovaných Úřadem práce ČR v okrese Přerov získáme srovnávací analýzu nabídky pracovní síly (uchazečů o zaměstnání) a poptávky po pracovní síle (volných pracovních míst na trhu práce) za období červen 2018. Z níže uvedených dat vyplývá, že největší zájem ze strany zaměstnavatelů je o odborné a technické pracovníky, u nichž téměř ve všech profesích poptávka převyšuje nabídku pracovní síly. Rozdílná je situace u pomocných a nekvalifikovaných profesí typu pracovník ostrahy, prodavač/ka či uklízeč/ka. Zaměstnavatelé mají o pracovníky těchto profesí menší zájem, poptávka je nižší, než počet zájemců o práci registrovaných na pracovním úřadu.

Největší zájem ze strany zaměstnavatelů je o montážní dělníky výrobků a zařízení. Na Úřadu práce je registrováno pouze 61 uchazečů o zaměstnání s touto profesí, což pokryje pouze 36 % poptávky zaměstnavatelů. Na druhé pozici nejvyššího zájmu firem jsou slévači a svářeči (celkem 163 volných pracovních míst), přičemž na Úřadu práce je v evidenci pouze 13 osob disponující touto profesí, což odpovídá 8% poptávky. Poptávka po pracovní síle svářečů a slévačů tak mnohonásobně převyšuje nabídku. Třetí příčku poptávky obsadila profese kováři a nástrojáři, kde je situace stejná jako v předchozích dvou případech. Pouze 46 % poptávky ze strany zaměstnavatelů může být uspokojeno osobami registrovanými na pracovním úřadu. Markantní rozdíl mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly je také u profese Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru. Pracovní úřad má v evidenci pouze dva zájemce o tuto práci, zatímco na trhu práce je 91 volných pracovních míst. V procentuálním vyjádření může být trh práce uspokojen pouze ze 2 %, 98 % zájemců o práci v této profesi chybí.

Zájem podniků je také o pomocné pracovníky ve výrobě. V tomto případě je ovšem situace na trhu práce opačná, jelikož zájemců o práci v této profesi je mnoho, a to celkem 12 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných

na ÚP ČR. Nabídka pracovní síly je tedy 3x vyšší než poptávka po pracovní síle. Podobný je stav také u pracovní pozice Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy, Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači (9,13 % uchazečů o zaměstnání) a Uklízeči (8,74 % uchazečů o zaměstnání). U těchto tří profesí je poptávka na trhu práce mnohem nižší než nabídka pracovní síly.

Tabulka 42 - Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v okrese Přerov za červen 2018

Profese podle CZ-ISCO		Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)		Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)	
kód CZ-ISCO	Popis pracovního zařazení	abs.	rel.	abs.	rel.
	Celkem	3 671		2 175	
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	61	1,66 %	168	7,72 %
721	Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci	13	0,35 %	163	7,49 %
722	Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci	76	2,07 %	163	7,49 %
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	441	12,01 %	144	6,62 %
833	Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	36	0,98 %	113	5,20 %
921	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	26	0,71 %	105	4,83 %
931	Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví	76	2,07 %	99	4,55 %
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	112	3,05 %	91	4,18 %
814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	2	0,05 %	91	4,18 %
741	Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	17	0,46 %	87	4,00 %
834	Obsluha pojezdných zařízení	60	1,63 %	62	2,85 %
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	74	2,02 %	58	2,67 %
541	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	214	5,83 %	51	2,34 %
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	50	1,36 %	47	2,16 %
522	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	335	9,13 %	38	1,75 %
812	Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů	0	0,00 %	32	1,47 %
221	Lékaři (kromě zubních lékařů)	11	0,30 %	28	1,29 %
612	Chovatelé zvířat pro trh	8	0,22 %	27	1,24 %
754	Ostatní řemeslní pracovníci a pracovníci v dalších oborech	5	0,14 %	26	1,20 %
241	Specialisté v oblasti financí	7	0,19 %	25	1,15 %
325	Ostatní odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	13	0,35 %	25	1,15 %
723	Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)	32	0,87 %	25	1,15 %
753	Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech	29	0,79 %	25	1,15 %

911	Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	321	8,74 %	25	1,15 %
712	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb	21	0,57 %	23	1,06 %
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	3	0,08 %	23	1,06 %
513	Číšníci, servírky a barmani	68	1,85 %	22	1,01 %
611	Zahradníci a pěstitelé	18	0,49 %	20	0,92 %
941	Pomocní pracovníci při přípravě jídla	39	1,06 %	19	0,87 %
816	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	2	0,05 %	18	0,83 %
332	Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři	49	1,33 %	17	0,78 %
832	Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)	90	2,45 %	15	0,69 %

(MPSV)

4 Jak vnímají problematiku zaměstnavatelé v regionu

Při návratu rodičů malých dětí do zaměstnání je jedním z nejdůležitějších faktorů, které rozhodují o úspěšnosti návratu na trh práce, postoj zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mají na zaměstnance z cílové skupiny rodičů malých dětí různé pohledy a rovněž zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob se u jednotlivých firem liší. Jednotliví zaměstnavatelé využívají různá opatření, nástroje a způsoby komunikace, jak se zmíněnou cílovou skupinou pracovat.

Nejčastěji používané nástroje:

- využívání zkrácených úvazků,
- využívání pružné pracovní doby,
- částečné využívání pružné pracovní doby s pevně stanovenou částí pracovního dne nebo týdne (např. povinnost zaměstnance pracovat 40 h týdně, přičemž na pracovišti musí být přítomen vždy PO-ČT od 9:00 do 13:00 a zbytek pracovní doby si určí sám).

Nástroje, které firmy využívají jen částečně:

- práce se zaměstnanci během jejich mateřské či rodičovské dovolené,
- možnost home office,
- family leave (volno nad rámec zákonného minima pro rodiče dětí, většinou možnost využití v rámci tzv. sick days),
- benefity zaměřené na rodiče malých dětí.

Další náměty na nástroje, které by mohly podpořit práci s rodiči, nicméně firmy je v našem regionu v současné době nevyužívají:

- programy usnadňující návrat zaměstnanců po mateřské či rodičovské dovolené,
- stlačený pracovní týden,
- sdílené pracovní místo.

4.1 Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů



Na základě rozhovorů s personalisty firem v našem regionu, který zahrnuje především okres Přerov a částečně okolní okresy, jsme vytipovali nejdůležitější faktory, jenž ovlivňují spolupráci zaměstnavatelů a rodičů malých dětí. Na základě toho jsme pak sestavili dotazník pro zaměstnavatele a oslovili firmy z regionu.

V dotazníkovém šetření a osobních rozhovorech jsme oslovili řadu zaměstnavatelů z různě velkých společností v různých oborech. Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány z odpovědí 65 zaměstnavatelů z regionu, kteří dohromady zaměstnávají více jak 13 tisíc lidí. Na níže uvedeném obrázku č.1 je zobrazen vzor dotazníku, který jsme se zaměstnavateli vyplňovali.

Oslovili jsme zaměstnavatele z regionu v letech 2017-2018, z oslovených firem pak 65 zaměstnavatelů odpovědělo v rámci dotazníkového šetření a 15 zástupců firem odpovídalo v rámci strukturovaných rozhovorů s personalisty. Podniky zapojené do průzkumu zaměstnávají dohromady přes 13 tis. zaměstnanců.

Obrázek 1 – Vzor dotazníku pro zaměstnavatele



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost





Dotazníkové šetření – projekt DÍTĚ a PRÁCE

Vážení podnikatelé,

dovolujeme si Vás oslovit s dotazníkem, který zjišťuje situaci v oblasti zaměstnávání rodičů malých dětí a možnosti sladění pracovního a rodinného života těchto osob v našem regionu. Šetření je realizováno v rámci projektu DÍTĚ a PRÁCE. Veškeré Vámi uvedené údaje budou anonymizovány a budou sloužit pouze pro zjištění statistických dat, která budou využita při zpracování Genderově senzitivní analýzy v rámci zmíněného projektu.

1. Uved'te, prosím, počet zaměstnanců ve Vaší společnosti.

2. Kolik z celkových zaměstnanců jsou ženy?

3. Kolik pracovníků pracuje na vedoucích pozicích?

- Z toho ženy?

4. Pracují ve Vaší společnosti zaměstnanci, kteří jsou zároveň na mateřské či rodičovské dovolené? (např. na DPČ, DPP apod.). V případě že **ano**, uved'te, prosím, kolik.

- ☐ ANO
- ☐ NE

5. Nabízíte možnosti flexibilní formy práce? V případě že **ano**, uved'te jaké.

☐ NE

☐ Práce z domova (i kombinace s prací v kanceláři)

☐ Částečný úvazek

☐ Plovoucí pracovní doba

☐ Pružná pracovní doba

☐ Sdílené pracovní místa

☐ Stlačený pracovní týden¹

☐ Jiné

6. Nabízí Vaše společnost programy usnadňující návrat zaměstnanců po MD/RD? V případě že ano, uved'te jaké.

- ☐ ANO
- ☐ NE

¹ např. 40 hod. pracovního týdne je rozděleno do 4 pracovních dnů

7. Má Vaše firma podnikové benefity cíleně zaměřené na rodiče? (např. firemní školka, rezervace míst pro děti ve školce, rekreace atd.). V případě že **ano**, uveďte jaké.

☐ ANO

☐ NE

8. Poskytuje Vaše firma motivační program zaměstnancům na MD/RD k případnému dřívějšímu návratu popř. návratu samotnému do zaměstnání? V případě že **ano**, uveďte jaký.

☐ ANO

☐ NE

9. Máte nějaké typicky ženské či mužské profese? Pokud **ano**, sdělte k nim, prosím, důvod, který podle Vás vede k tomu, že osoby opačného pohlaví tyto profese nevykonávají. *Např. horník – manuálně náročná práce, pro ženu těžko fyzicky zvladatelná uklízečka – nezáměr mužů o tuto práci, nízké ohodnocení*

☐ ANO

☐ NE

10. Umožňujete svým zaměstnancům čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec zákonného minima?

☐ ANO

☐ NE

11. Co dle Vašeho názoru nejvíce chybí pracovníkům, kteří se vrací do práce po rodičovské dovolené:

☐ aktuální znalost pracovního prostředí

☐ pracovní návyky

☐ neznalost aktuálních pracovních procesů ve formě

☐ motivace

☐ jiné

12. Jsou Vaši pracovníci proškoleni v oblasti sladění rodinného a pracovního života?

☐ ANO

☐ NE

13. Pokud jste u otázky č. 12 **uvedli ne**, plánujete tuto problematiku zahrnout do programu dalších školení?

☐ ANO

☐ NE

14. Prostor pro případné upřesnění a další komentáře:

15. Vyplňte, prosím, své identifikační údaje.

Název společnosti:

Dotazník vyplnil/a:

Funkce:

**DĚKUJEME VÁM ZA VÁŠ ČAS
VĚNOVANÝ SPOLUPRÁCI NA DOTAZNÍKOVÉM ŠETŘENÍ**

Na základě odpovědí zaměstnavatelů v dotaznících jsme provedli vyhodnocení získaných informací, které je podrobně rozepsáno v další části této studie.

4.1.1 Vyhodnocení dotazníků od zaměstnavatelů

V rámci aktivit projektu jsme v letech 2017 a 2018 oslovili zaměstnavatele z regionu v souvislosti s problematikou zaměstnávání rodičů malých dětí. Z oslovených firem 65 zaměstnavatelů odpovědělo v rámci dotazníkového šetření a 15 firem odpovědělo v rámci strukturovaných rozhovorů s personalisty. Podniky zapojené do projektu zaměstnávají dohromady 13.082 osob z toho 5288 žen.

4.1.1.1 Podniky zapojené do dotazníkového průzkumu dle velikosti

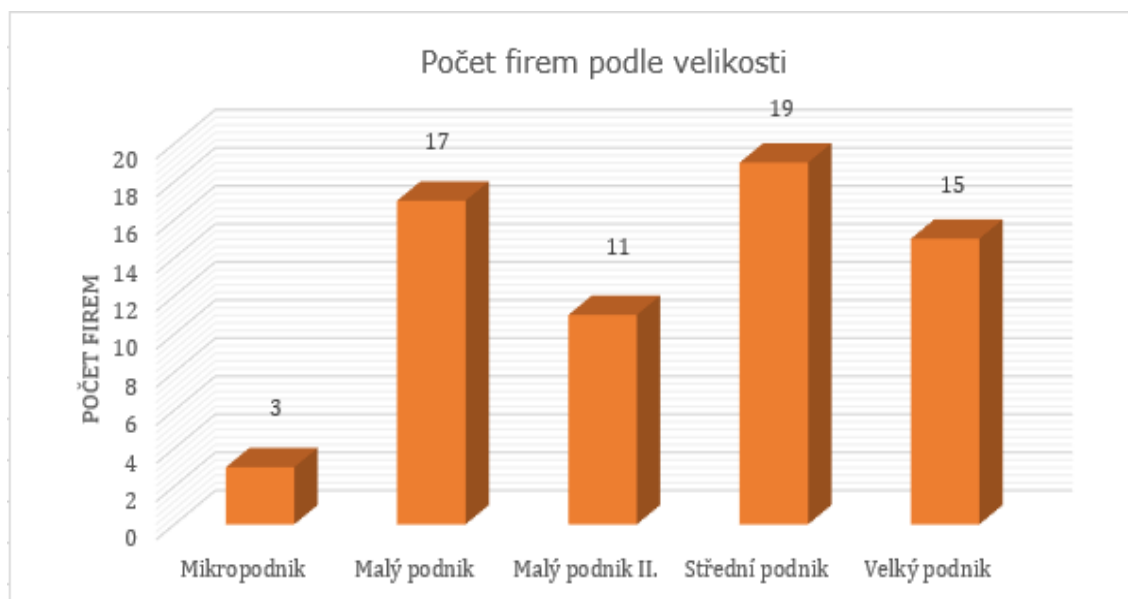
V rámci průzkumu jsme oslovili různě velké podniky, v níže uvedené tabulce je uvedeno rozdělení podniků zapojených do průzkumu dle jejich velikosti.

Tabulka 43 – Rozdělení podniků

Velikost podniku	Rozmezí	Počet
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	3
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	17
Malý podnik II	50-99 zaměstnanců	11
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	19
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	15

Z celkového počtu 65- ti námi oslovených firem zastupuje, co se počtu zaměstnanců týče, kategorie „střední podnik“ nejpočetnější kategorii, v této oblasti nám relevantně odpovídalo 19 firem. Mikropodniky, čítající 1-9 zaměstnanců byly pouze 3, jelikož u takto malých subjektů problematiku sladování rodinného a pracovního života řeší v daleko menší míře, jak je tomu u ostatních podniků.

Graf 43 – Počet firem dle velikosti



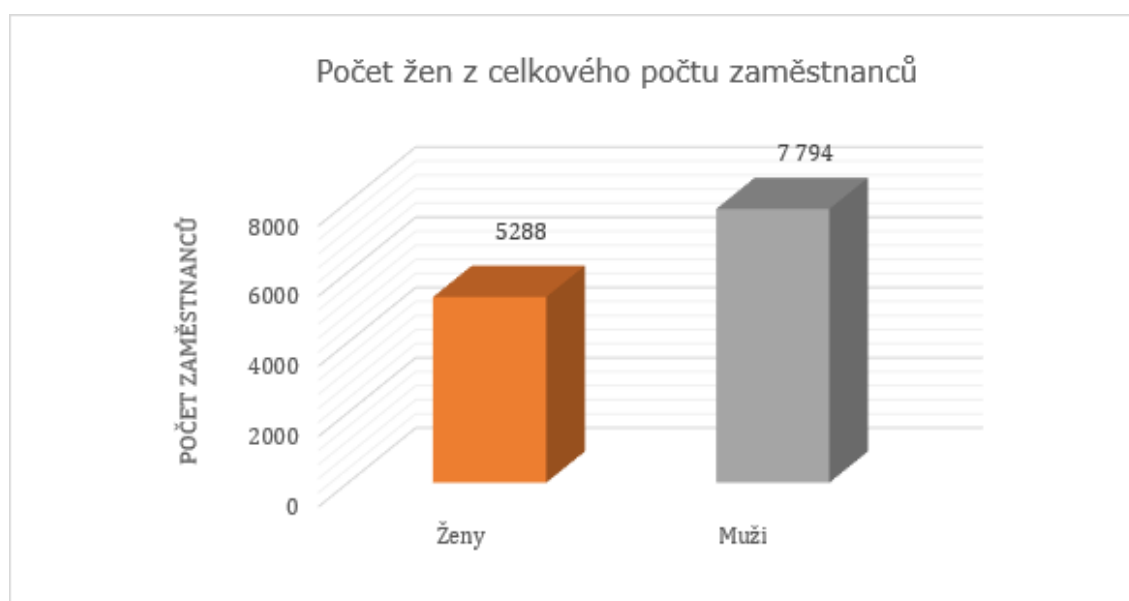
4.1.1.2 Počet žen a mužů z celkového počtu zaměstnanců

V průzkumu jsme se dotazovali firem, které dohromady zaměstnávají 13 082 zaměstnanců, z toho je 5288 zaměstnankyň a 7794 zaměstnanců. Ženy tvoří procentuální podíl přes 40% z celkového počtu zaměstnanců a muži téměř 60%.

Tabulka 44 - Počet zaměstnanců firem – žen / mužů

Ženy/muži	Počet	V %
Ženy	5288	40,42 %
Muži	7794	59,58 %

Graf 44 - Počet zaměstnanců firem – žen / mužů



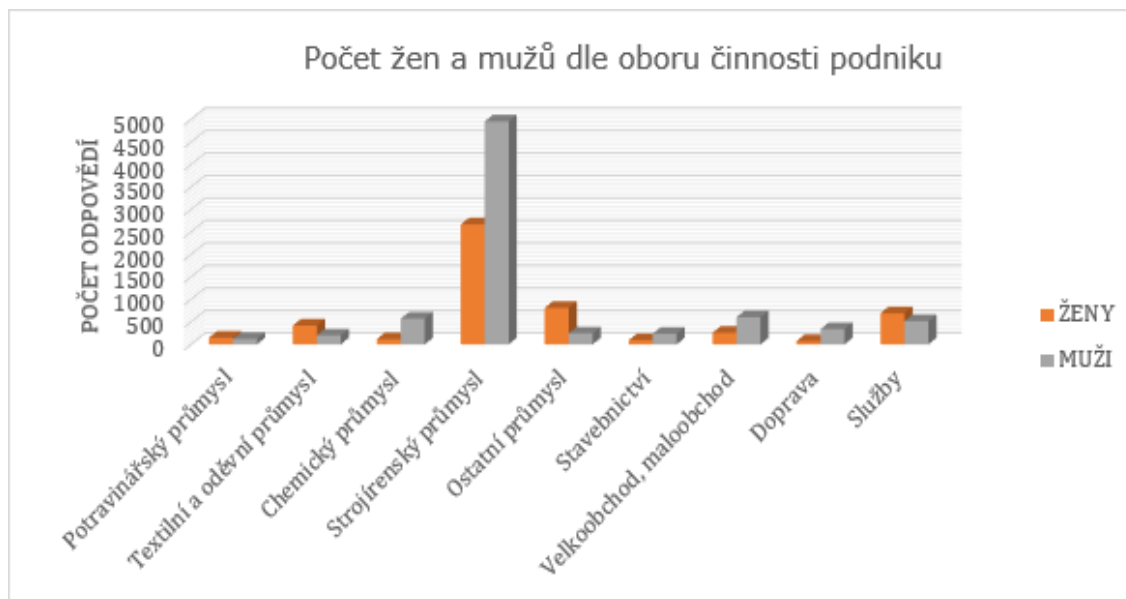
4.1.1.3 Počet žen a mužů ve firmě (dle oboru činnosti podniku)

Z hlediska zastoupení mužů a žen je zajímavé sledovat porovnání i mezioborově, kdy z logických důvodů např. v textilním průmyslu drtivě převažují ženy a naopak např. ve strojírenském průmyslu zase muži.

Tabulka 4 – Zastoupení žen a mužů podle zaměření činnosti firmy

Zaměření činnosti	ŽENY	MUŽI
Potravinářský průmysl	150	119
Textilní a oděvní průmysl	419	199
Chemický průmysl	118	573
Strojírenský průmysl	2670	4961
Ostatní průmysl	812	245
Stavebnictví	91	236
Velkoobchod, maloobchod	260	606
Doprava	75	339
Služby	693	516

Graf 45 - Zastoupení žen a mužů podle zaměření činnosti firmy

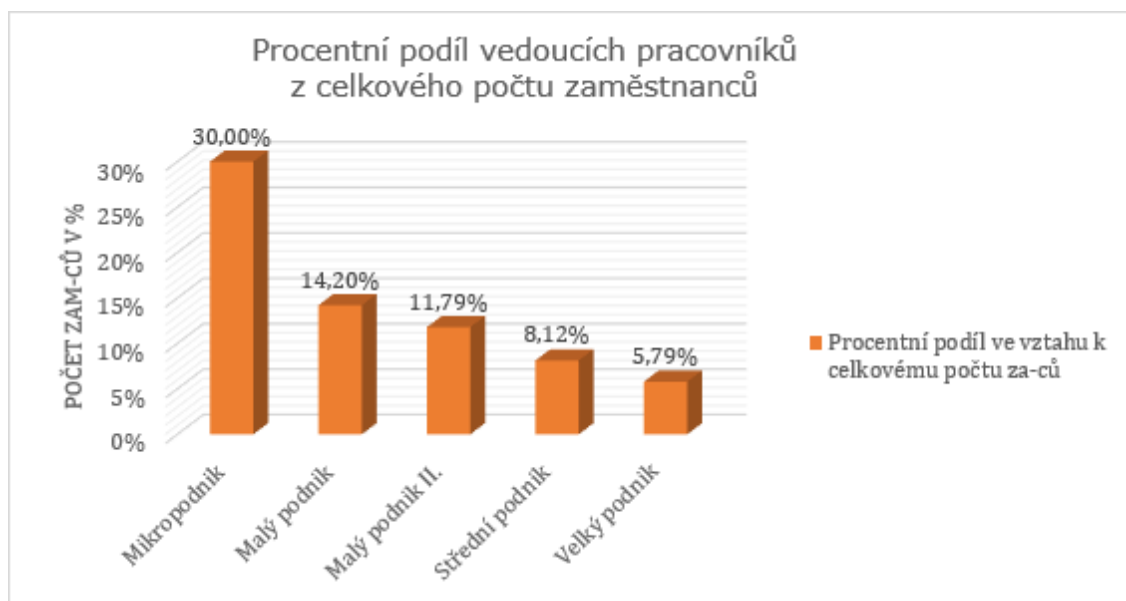


Ženy jsou více zastoupeny v potravinářském, textilním, oděvním a ostatním průmyslu a také v sekci služby. Ve zbývajících odvětvích převažují zaměstnanci muži. Vzhledem k povaze regionu je v našem průzkumu zapojeno nejvíce firem z oblasti strojírenského průmyslu, který má v regionu dlouhou tradici a zaměstnává nejvíce osob.

4.1.1.4 Počet pracovníků na vedoucích pozicích

Podniků jsme se dotazovali také na počet vedoucích pracovníků a platí, že čím větší je podnik, tím menší je procento vedoucích pracovníků podniku. U nejmenších firem je to až 30 %, naopak v případě velkých podniků je to necelých 6 %.

Graf 46 - Procentní podíl vedoucích pracovníků



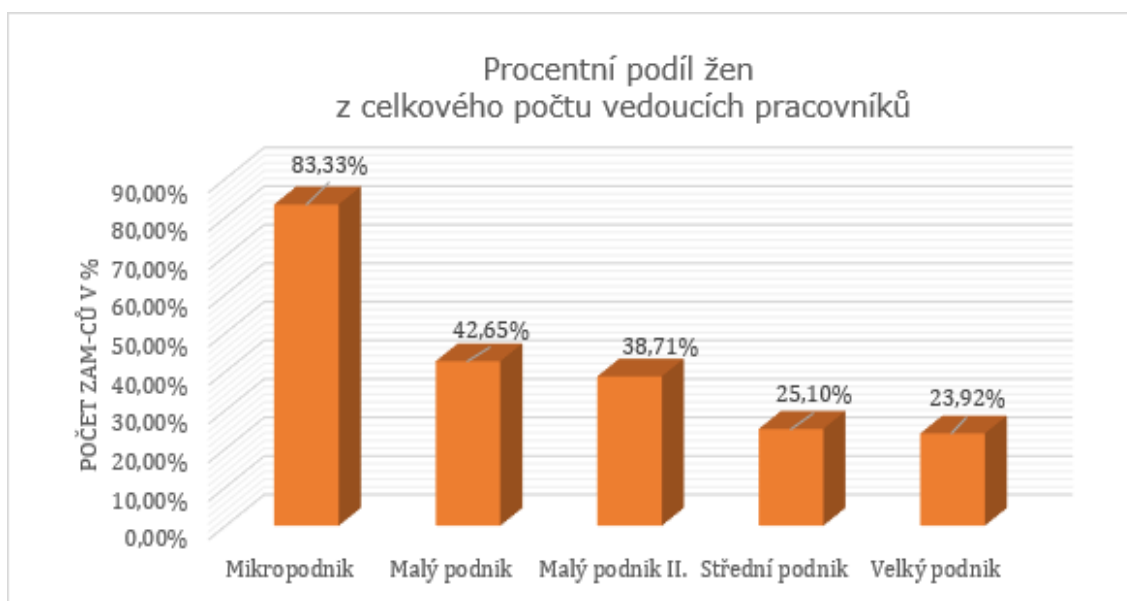
4.1.1.5 Procentní podíl žen na vedoucích pozicích dle velikosti firmy

V souvislosti s počtem vedoucích pracovníků v podnicích jsme v regionu zjišťovali také procento zapojení žen na vedoucích pozicích. U malých podniků je podíl žen na celkovém počtu vedoucích pracovníků zhruba 40 %, u velkých podniků je to pak necelých 24 %.

Tabulka 45 – Podíl žen na vedoucích pozicích dle velikosti firmy

Velikost podniku	Rozmezí	Počet vedoucích pracovníků celkem	Z toho ženy v %
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	68	42,65 %
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	93	38,71 %
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	243	25,10 %
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	510	23,92 %

Graf 47 - Procentní podíl žen z celkového počtu vedoucích pracovníků dle velikosti podniku



Z dotazovaných firem největší procento podílu žen na vedoucích pozicích uvedlo odvětví textilního a oděvního průmyslu a v těsném závěsu také odvětví služeb. Naopak nejméně žen jakožto vedoucích pracovníků je zaměstnáno ve strojírenském průmyslu a stavebnictví.

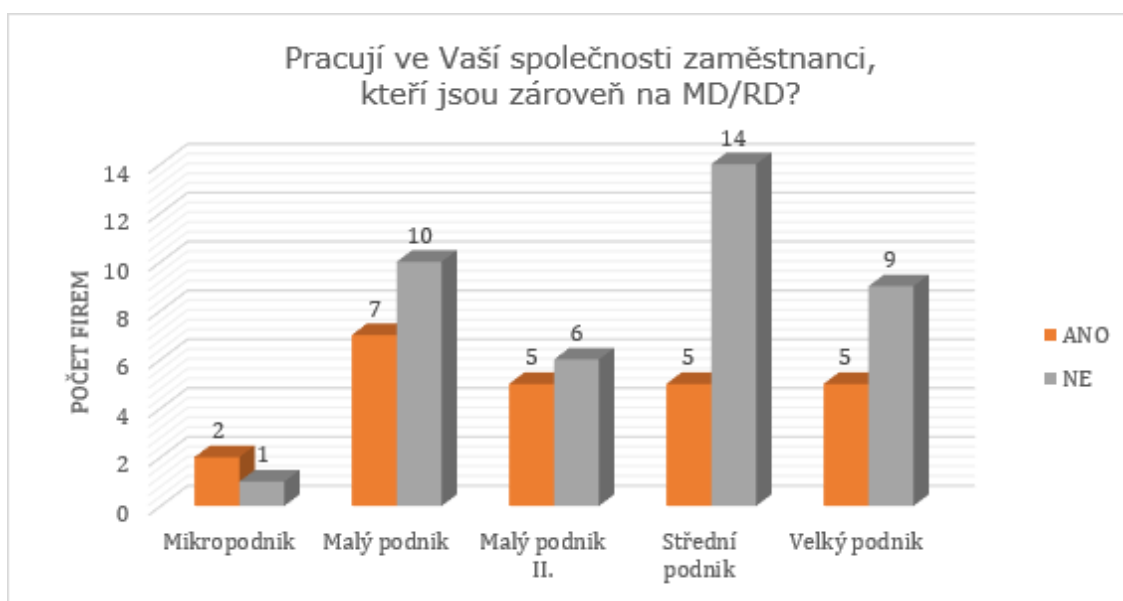
4.1.1.6 Pracují ve Vaší společnosti zaměstnanci, kteří jsou zároveň na MD/RD?

V rámci průzkumu jsme zjišťovali, zda podniky v regionu mají zaměstnance, kteří pracují a zároveň jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Firmy odpovídaly pouze ANO/NE.

Tabulka 46 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle velikosti podniku

Velikost podniku		ANO	NE
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	2	1
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	7	10
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	5	6
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	5	14
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	5	9

Graf 48 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle velikosti podniku

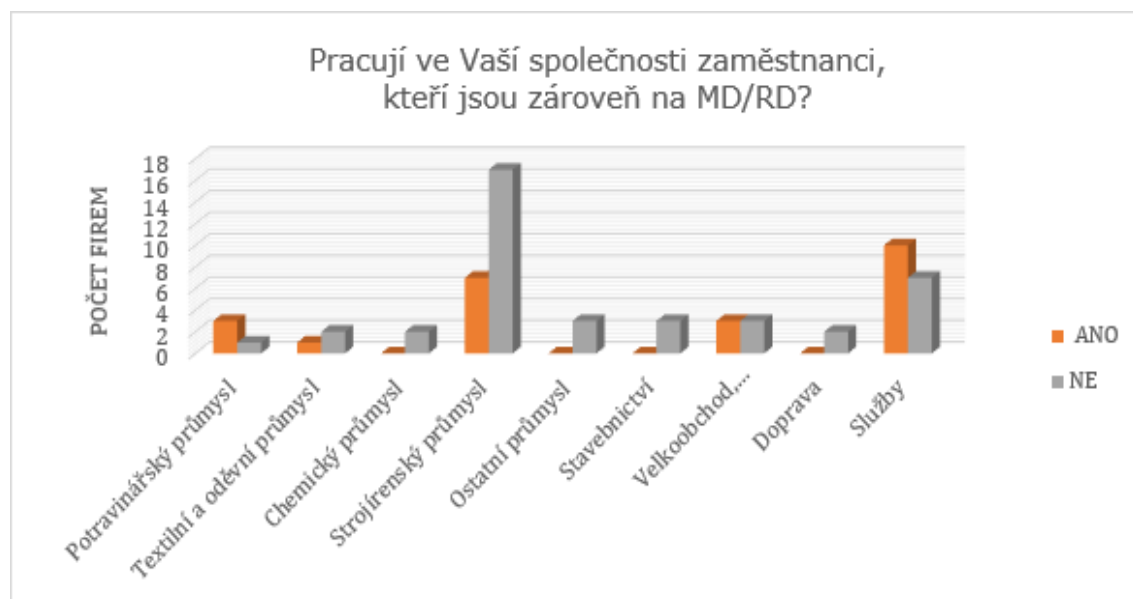


U všech velikostních kategorií podniků můžeme evidovat zaměstnance, kteří pracují a zároveň jsou na mateřské či rodičovské dovolené. Některé podniky mají snahu být v kontaktu se zaměstnanci na MD/RD nebo jsou k tomu nuceny okolnostmi. Důvodů může být několik např. nemají adekvátní náhradu za zaměstnance nebo se jim nevyplatí zaškolovat nového zaměstnance a stačí jim částečná výpomoc zaměstnance při rodičovské dovolené např. v rámci DPP nebo DPČ.

Tabulka 47 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle zaměření činnosti podniku

Zaměření činnosti	ANO	NE
Potravinářský průmysl	3	1
Textilní a oděvní průmysl	1	2
Chemický průmysl	0	1
Strojírenský průmysl	7	17
Ostatní průmysl	0	3
Stavebnictví	0	3
Velkoobchod, maloobchod	3	3
Doprava	0	2
Služby	10	7

Graf 49 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle zaměření činnosti podniku



Dle dotazovaných odvětví zaznamenáváme největší počet pracovníků, kteří pracují a zároveň jsou na mateřské či rodičovské dovolené, právě v odvětví služeb. Stavebnictví, chemický a ostatní průmysl nezaznamenávají žádné takové pracovníky.

4.1.1.7 Nabízíte možnost flexibilních forem práce?

Při sladování rodinného a pracovního života je pro většinu osob pečujících o malé děti rozhodující, zda je firma ochotna vyjít vstříc a nabídnout nějaký typ flexibilní formy práce. Může jít o zkrácené úvazky, pružnou pracovní dobu, home office a další nástroje a opatření. Zeptali jsme se podniků, zda flexibilní formy práce nabízí. 48 podniků odpovědělo, že flexibilní formy práce nabízí, 15 odpovědělo záporně.

Tabulka 48 – Podniky nabízející flexibilní formy práce

Odpověď ANO	Odpověď NE
48	15

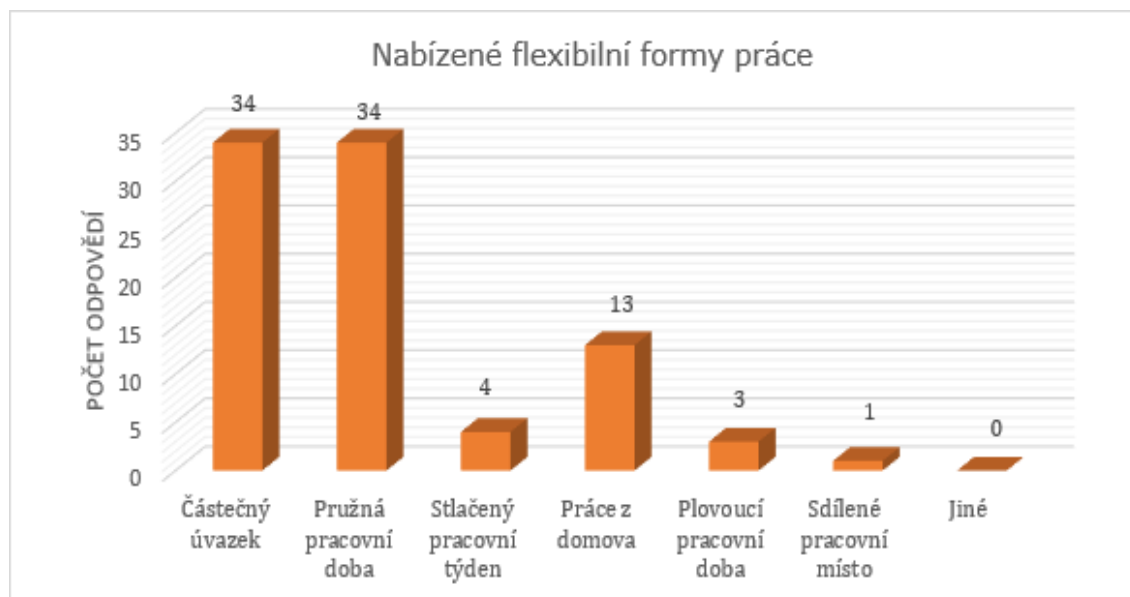
Dále jsme zjišťovali, jaké flexibilní formy práce firmy svým zaměstnancům nabízejí.

Tabulka 49 - Druh a četnost nabízených flexibilních forem práce

Flexibilní formy práce	Počet uvedených
Částečný úvazek	34
Pružná pracovní doba	34
Stlačený pracovní týden	4
Práce z domova	13

Plovoucí pracovní doba	3
Sdílené pracovní místo	1
Jiné	0
Celkem odpovědí	89

Graf 50 - Nabízené flexibilní formy práce



Mezi nejčastější nástroje flexibilních forem zaměstnání, které firmy svým zaměstnancům nabízejí, jsou částečné úvazky a pružná pracovní doba. Nejméně rozšířeným nástrojem v této oblasti je sdílené pracovní místo, které bylo v odpovědích zastoupeno pouze jednou. Také plovoucí pracovní doba byla označena pouze třikrát a stlačený pracovní týden čtyřikrát.

4.1.1.8 Nabízí Vaše firma programy usnadňující návrat zaměstnanců po MD/RD?

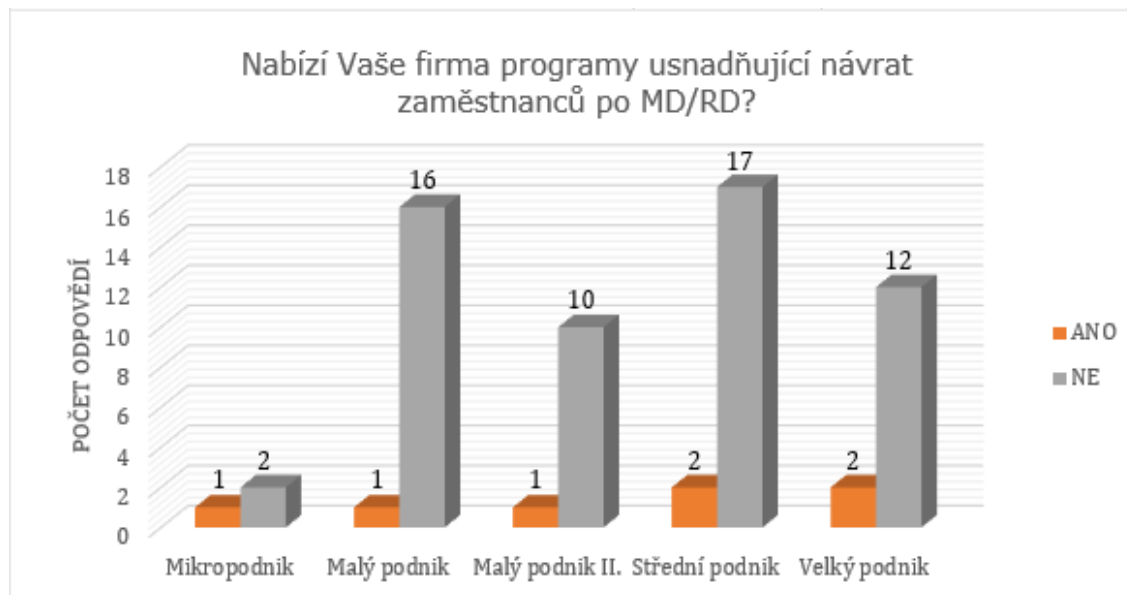
Další otázka směřovala na programy usnadňující návrat zaměstnanců po rodičovské dovolené do práce. Většina firem zatím s žádným takovým opatřením nepracuje, ale začínají se objevovat podniky, které už v této oblasti zkušenosti mají. A nejsou to kupodivu pouze velké podniky, které mají na tyto záležitosti obvykle více prostoru, také zástupci malých podniků již nabízejí programy usnadňující rodičům návrat do práce.

Tabulka 50 - Podniky nabízející programy usnadňující návrat zaměstnanců po MD/RD, dle velikosti podniku

Velikost podniku	Rozmezí	ANO	NE
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	1	2
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	1	16
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	1	10

Střední podnik	100-250 zaměstnanců	2	17
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	2	12

Graf 51 - Podniky nabízející programy, které usnadňují návrat zaměstnancům po MD/RD dle velikosti podniku



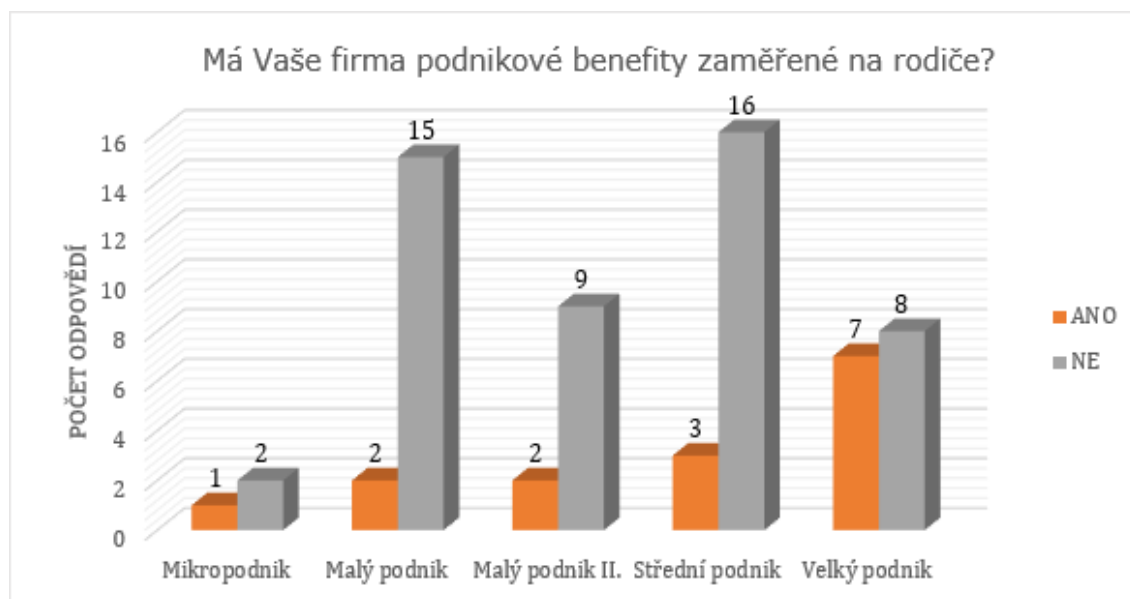
4.1.1.9 Má Vaše firma podnikové benefity zaměřené na rodiče?

Podnikové benefity pro rodiče nabízí jen zlomek malých a středních firem. Naopak velké společnosti s tímto nástrojem pracují už běžně, v průzkumu 7 z 8 velkých firem benefity zaměřené na rodiče využívá.

Tabulka 51 – Podniky nabízející benefity zaměřené na rodiče dle velikost podniku

Velikost podniku	Rozmezí	ANO	NE
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	1	2
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	2	15
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	2	9
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	3	16
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	7	8

Graf 52 - Podniky nabízející podnikové benefity zaměřené na rodiče dle velikosti podniku



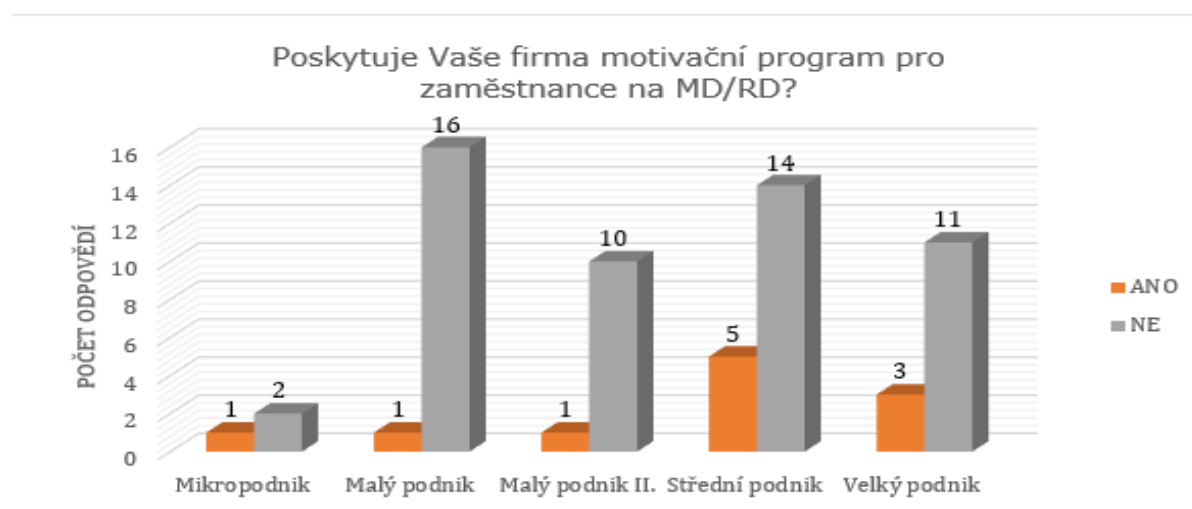
4.1.1.10 Poskytuje Vaše firma motivační program pro zaměstnance na MD/RD?

Motivační program pro zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené oslovené podniky spíše neposkytují. Z kategorie střední podnik odpovědělo kladně 5 ze 14 ti oslovených firem. U ostatních velikostních kategorií podniků byly odpovědi převážně negativní.

Tabulka 52 – Podniky poskytující motivační program pro zaměstnance na MD/RD dle velikosti podniku

Velikost podniku	Rozmezí	ANO	NE
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	1	2
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	1	16
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	1	10
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	5	14
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	3	11

Graf 53 - Podniky poskytující motivační program pro zaměstnance na MD/RD dle velikosti podniku



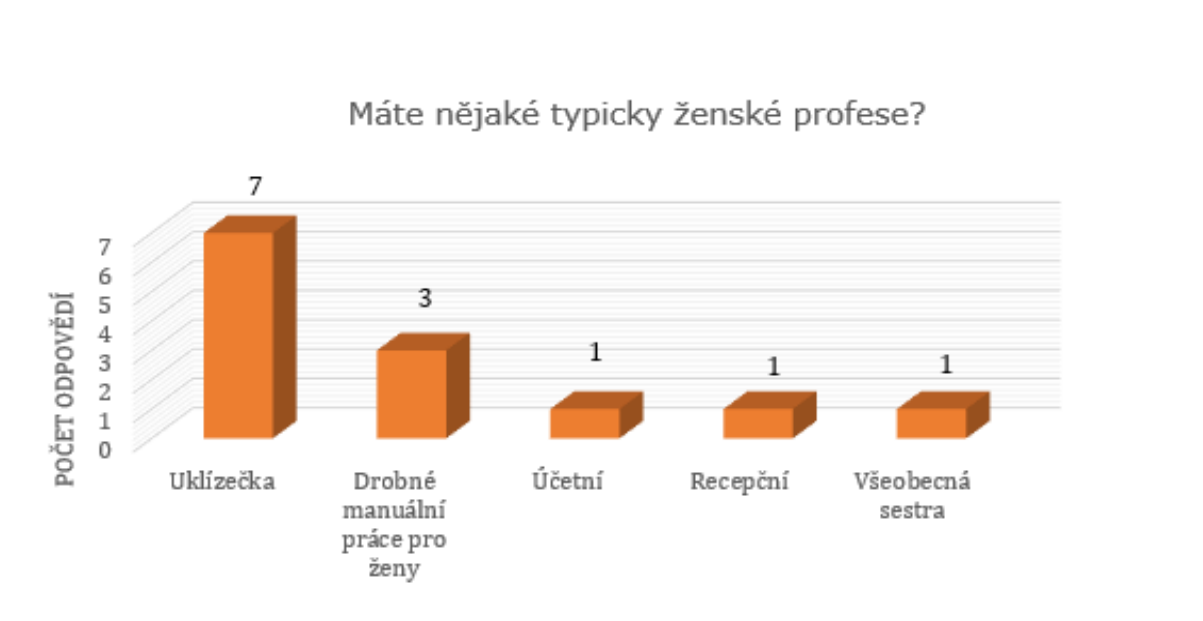
4.1.1.11 Máte ve Vaší firmě nějaké typicky ženské profese?

Zástupci firem v regionu uvádí, že evidují profese, na kterých v jejich společnosti pracují výhradně muži nebo naopak ženy. Jako profesi, kde pracují výhradně ženy, uvedly firmy např. uklízečku nebo mzdovou účetní. Některé podniky mají také profese, jejich hlavní pracovní náplní jsou drobné manuální práce. Tyto pracovní pozice jsou z hlediska oslovených firem vhodnější pro ženy, a to pro svou potřebu pečlivosti a trpělivosti. Na druhé straně na pozicích jako je dělník nebo svářeč pracují v regionálních podnicích takřka výhradně muži. Tyto pozice jsou obsazovány muži především proto, že jsou ještě stále fyzicky náročné. Ovšem objevují se i výjimky, kdy na zdánlivě typicky mužské pozici jako je svářečský inženýr pracuje ve střední firmě zaměstnávající téměř 100 zaměstnanců žena, odbornice s řadou certifikací v této oblasti.

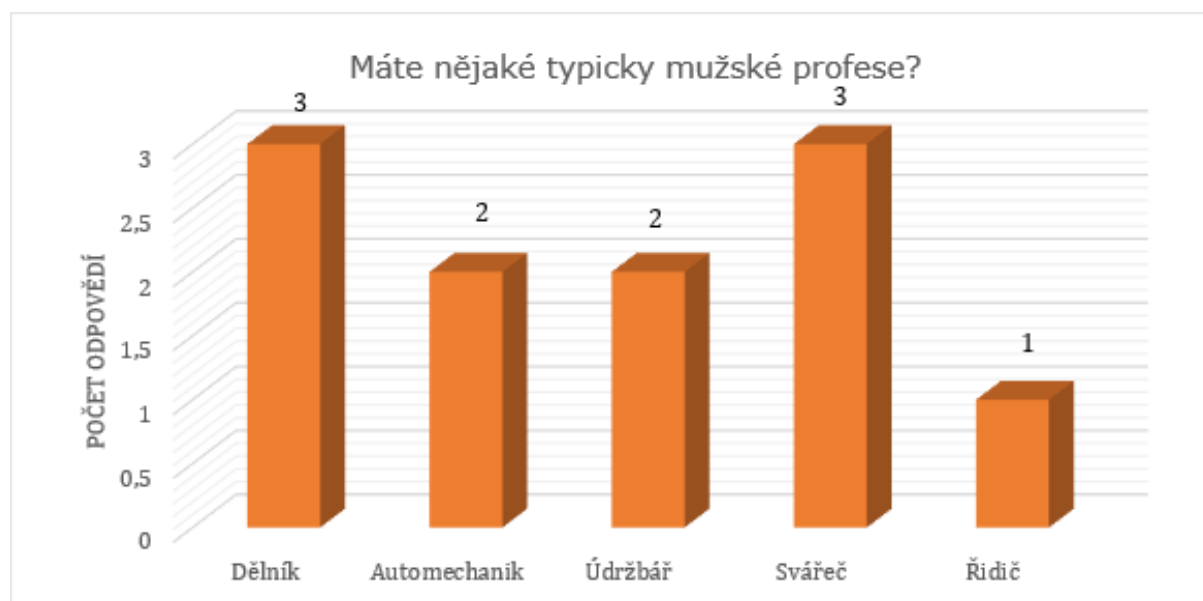
Tabulka 53 - Podniky, které mají některé profese typicky ženské dle zaměření činnosti podniku

Zaměření činnosti	ANO	NE
Potravinářský průmysl	1	3
Textilní a oděvní průmysl	2	1
Chemický průmysl	1	1
Strojírenský průmysl	18	7
Ostatní průmysl	3	0
Stavebnictví	1	2
Velkoobchod, maloobchod	5	1
Doprava	2	0
Služby	7	10

Graf 54 - Výčet nejčastějších typicky ženských profesí v podnicích



Graf 55 - Výčet nejčastějších typicky mužských profesí v podnicích



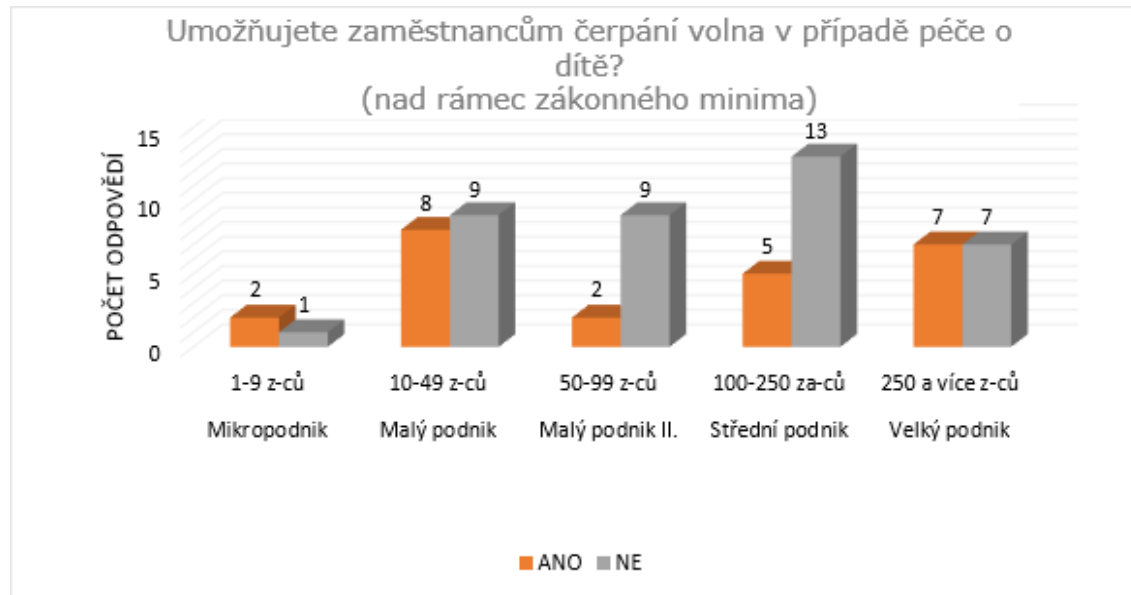
4.1.1.12 Poskytujete svým zaměstnancům čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec zákonného minima?

Podniky byly dotázány, zda poskytují svým pracovníkům čerpání volna i nad rámec běžného zákonného minima, a to v případě, pokud jde o péči o dítě. U všech velikostních kategorií podniků je poměrná část firem, které uvádějí, že toto čerpání volna svým zaměstnancům nabízí.

Tabulka 54 - Podniky poskytující čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec minima dle velikosti podniku

Velikost podniku	Rozpětí	ANO	NE
Mikropodnik	1-9 zaměstnanců	2	1
Malý podnik	10-49 zaměstnanců	8	9
Malý podnik II.	50-99 zaměstnanců	2	9
Střední podnik	100-250 zaměstnanců	5	13
Velký podnik	250 a více zaměstnanců	7	7

Graf 56 - Podniky umožňující čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec zákonného minima dle velikosti podniku



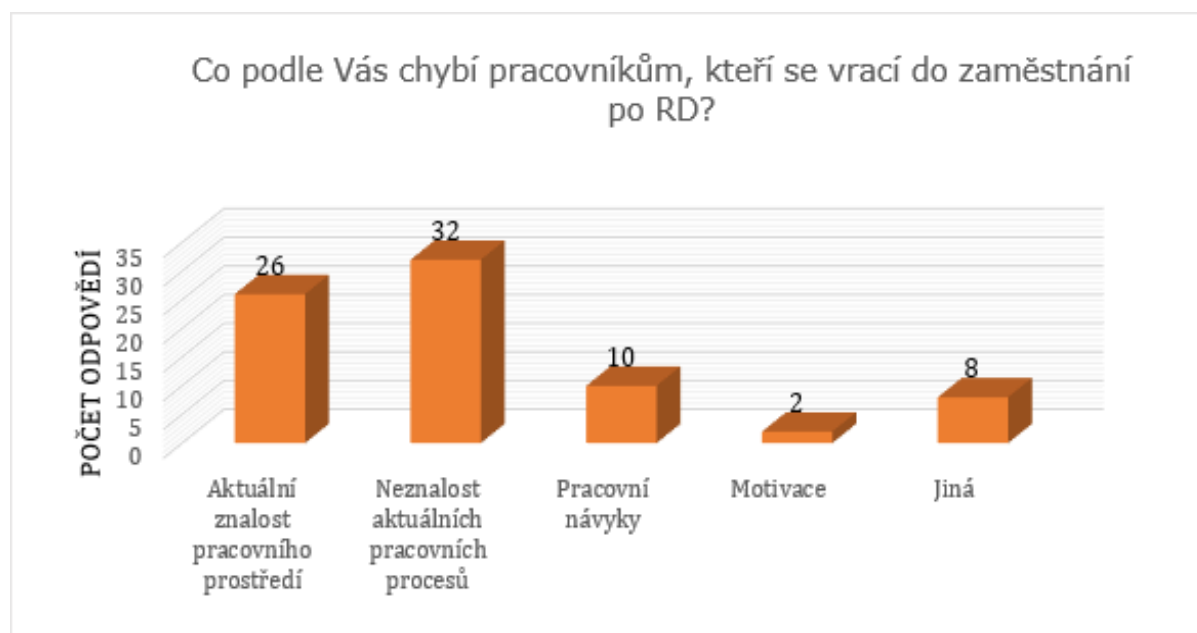
4.1.1.13 Co podle Vás nejvíce chybí pracovníkům, kteří se vrací do zaměstnání po MD/RD?

V průzkumu jsme se firem zeptali, co z jejich pohledu nejvíce chybí lidem, kteří přicházejí do práce po mateřské či rodičovské dovolené. Zástupci firem nejčastěji uváděli, že tito pracovníci postrádají znalost aktuálních pracovních procesů a pracovního prostředí. Z toho je zřejmé, že většina firem se svými zaměstnanci během rodičovské dovolené takřka vůbec není v kontaktu a pokud by zaměstnance podniky zapojily během rodičovské dovolené ve větší míře, usnadnili by jim následný návrat do zaměstnání.

Tabulka 55 - Výčet chybějících vlastností pracovníků vracejících se na trh práce po MD/RD

Chybějící vlastnost	Počet odpovědí
Aktuální znalost pracovního prostředí	26
Neznalost aktuálních pracovních procesů	32
Pracovní návyky	10
Motivace	2
Jiná	8
Celkem odpovědí	78

Graf 57 – Výčet chybějících vlastností pracovníků vracejících se na trh práce po MD/RD



4.1.1.14 Jsou Vaši pracovníci proškoleni v rámci sladění pracovního a osobního života?

Zjišťovali jsme také, zda mají firmy pro své zaměstnance speciální školení v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Většina firem se touto

problematikou nezabývá, pouze 5 firem podobné školení organizuje. Jde především o větší firmy.

Tabulka 56 - Proškolení pracovníků v rámci sladění pracovního a osobního života

Odpověď ANO	5
Odpověď NE	59

4.1.1.15 Plánujete tuto problematiku zahrnout do programu dalších školení?

Firem, které problematiku sladování osobního a firemního života nemají v programu vzdělávání, jsme se dále tázali, zda uvažují, že ji do programu dalších školení zařadí. Valná většina firem nepovažuje za podstatné, aby zaměstnavatel školil zaměstnance v této oblasti.

Tabulka 57 - Otázka zahrnutí problematiky do dalších školení

Odpověď ANO	3
Odpověď NE	53

5 Jak vnímají problematiku rodiče v regionu

Dalším pilířem genderově sensitivní analýzy v regionu bylo získání informací od cílové skupiny rodičů malých dětí. Oslovili jsme cílovou skupinu rodičů, která se zapojila do realizace projektu Dítě a práce a zjišťovali jsme aktuální informace týkající se problematiky sladění pracovního a rodinného života. Cílovou skupinou projektu byli rodiče dětí do 6 let věku a osoby vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené (MD/RD). Celkem se do projektu zapojilo 40 žen vracejících se na trh práce.



Pro získání ucelených informací o situaci cílové skupiny na trhu práce byla data získávána v průběhu celé realizace projektu. Data shromažďovali projektoví pracovníci několika způsoby:

- dotazníkové šetření při vstupu do projektu, při ukončení motivačního kurzu a při ukončení účasti v projektu,
- skupinové rozhovory během motivačního kurzu,
- individuální rozhovory s cílovou skupinou,
- zápisy z individuálního poradenství.

5.1 Dotazníkové šetření

5.1.1 Vstupní dotazníky šetření u rodičů

Do projektu se zapojilo během dvouleté realizace celkem 40 žen, které pečovaly o malé děti. V době zapojení se do projektu byla většina žen na rodičovské dovolené. Na začátku projektu jsme s každou zapojenou osobou vyplnili vstupní dotazník, který obsahoval sadu otázek týkající se současného postavení na trhu práce a plánech v oblasti uplatnění se na trhu práce do budoucna. Vzor dotazníku je na obrázku č.2 níže.

Obrázek 2 - Vzor vstupního dotazníku pro cílovou skupinu rodiče na MD/RD

DOTAZNÍK PRO PODPOŘENÉ OSOBY V PROJEKTU OPZ

Název projektu: DÍTĚ A PRÁCE
Reg. číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003427
Jméno účastníka:
Datum narození:
Trvalé bydliště:

1. Jaká byla Vaše pozice na trhu práce před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou?

- ☐ Nezaměstnaná
☐ Zaměstnaná
☐ OSVČ
☐ Student

2. V jakém oboru jste pracovala před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou?

.....

3. Váš pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou či neurčitou?

- ☐ Doba určitá
☐ Doba neurčitá
☐ Neuvedeno

4. Umožnil Vám zaměstnavatel vrátit se zpět do původního zaměstnání?

- ☐ Ano
☐ Ne

5. Máte možnost se vrátit k původnímu zaměstnavateli na stejné pracovní místo?

- ☒ ano
☐ ne
☐ nerelevantní

6. Důvody, které Vám brání v návratu k předchozímu zaměstnavateli.

.....

7. Důvody, kvůli kterým se vracíte k původnímu zaměstnavateli.

.....

8. Byla jste v kontaktu se svým zaměstnavatelem během mateřské/rodičovské dovolené?

☐ ano

☐ ne

☐ nerelevantní

9. Zajímala jste se o to, zda Váš zaměstnavatel nabízí flexibilní formy práce?

☐ ano

☐ ne

☐ nerelevantní

10. Nabízí Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?

☐ ano

☐ ne

☐ nevím

11. Máte zájem pracovat v průběhu mateřské/rodičovské dovolené?

☐ ano

☐ ne

12. Ocenila byste individuální přístup pro matky ze strany zaměstnavatele?

☐ ano

☐ ne

13. Jaký typ benefitu byste uvítala od svého zaměstnavatele?

.....

14. Potřebujete flexibilní formu práce?

☐ ano

☐ ne

15. Proč potřebujete flexibilní formu práce?

.....
.....

16. Máte zájem o rekvalifikaci?

☐ ano

☐ ne

17. O jaký typ rekvalifikace máte zájem?

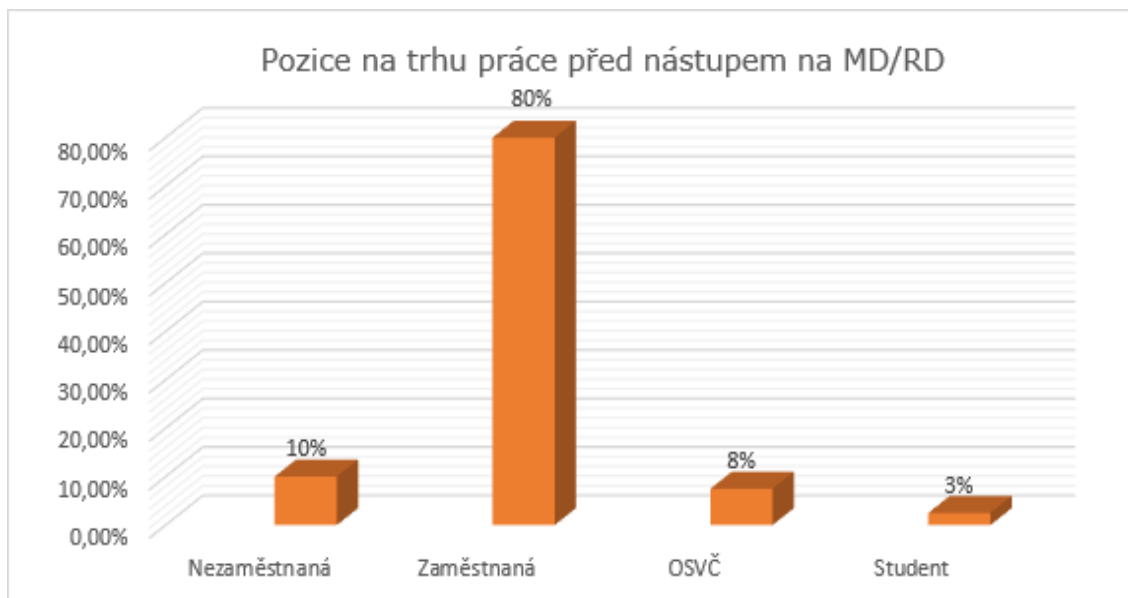
.....

DĚKUJEME ZA VAŠE ODPOVĚDI

Na základě odpovědí cílové skupiny v dotaznících jsme provedli vyhodnocení získaných informací, které je podrobně rozepsáno níže. Pro přehlednost a snadnou orientaci ve výstupech dotazníkového šetření bylo zvoleno grafické zobrazení odpovědí respondentů.

5.1.1.1 Jaká byla Vaše pozice na trhu práce před nástupem na mateřskou dovolenou (MD) či rodičovskou dovolenou (RD)?

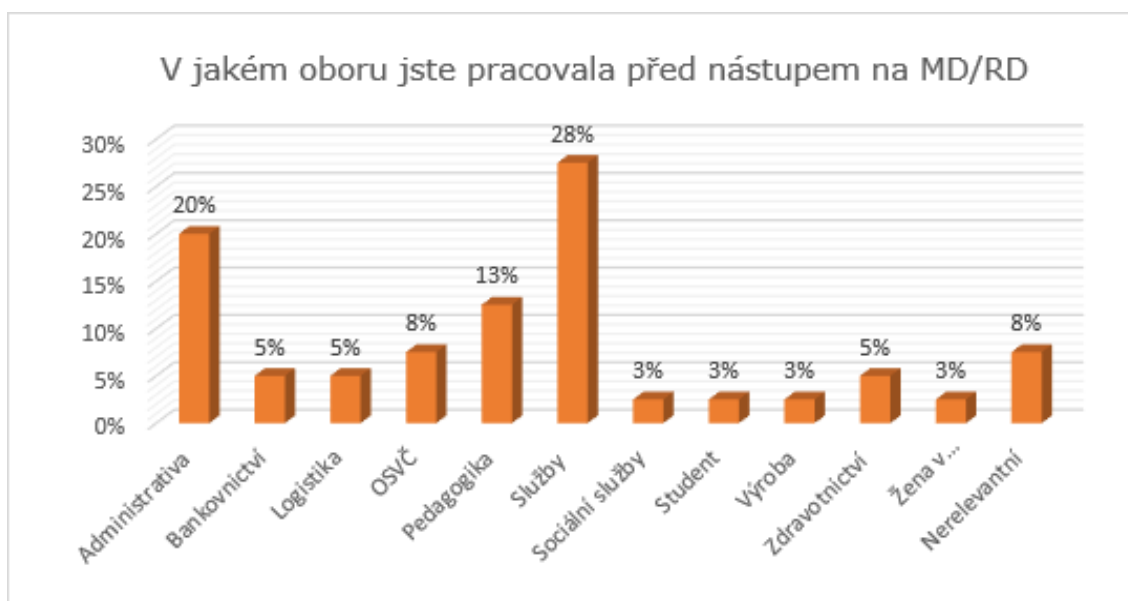
Před nástupem na mateřskou dovolenou bylo 32 účastnic projektu zaměstnaných. V pozici nezaměstnaná před MD/RD byly čtyři účastnice. Tři respondentky se živily podnikáním a jedna účastnice studovala.



5.1.1.2 V jakém oboru jste pracovala?

Na začátku projektu jsme u cílové skupiny zjišťovali také to, jaké pracovní zařazení měli účastníci před nástupem na MD/RD. Největší zastoupení, tj. 28 % respondentek uvedlo, že pracovalo ve službách, následují osoby v administrativě (20 %), dále obor pedagogika, bankovníctví a logistika. Z celkového vzorku zapojených žen pracovalo 8 % jako OSVČ.

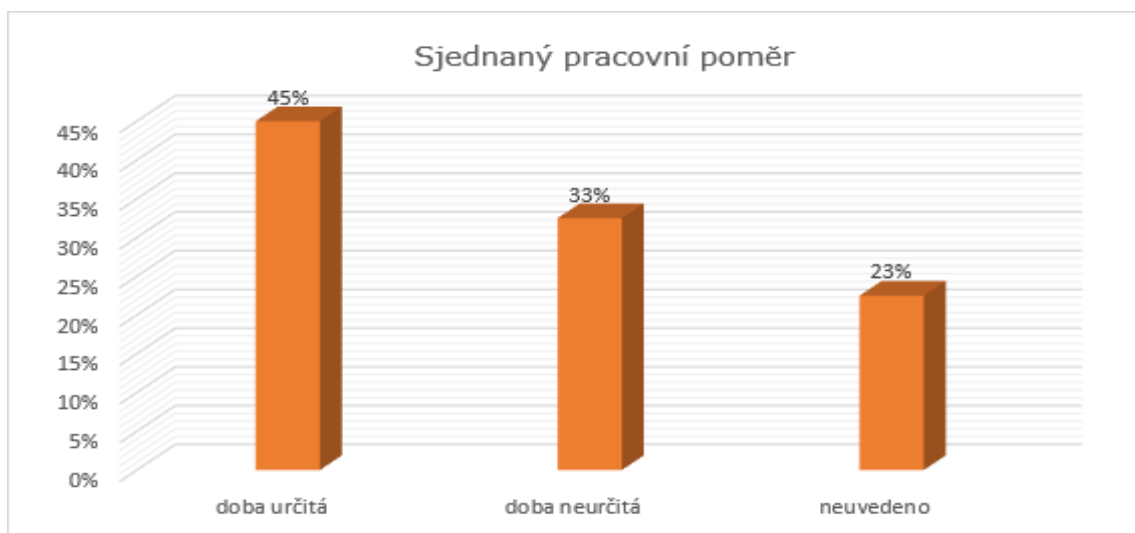
Graf 58 - Obor před nástupem na MD/RD



5.1.1.3 Váš pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou či neurčitou?

Téměř polovina dotazovaných (45 %), které byly před nástupem na MD/RD zaměstnané, uvedly, že jejich pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. Třetina respondentek sdělila, že smlouva v jejich zaměstnání byla uzavřena na dobu neurčitou (32,5 %). Devět osob z dotazovaných formu uzavření smlouvy nespécifikovalo. Jednalo se o osoby z kategorie nezaměstnaných, studující či zabývající se podnikáním.

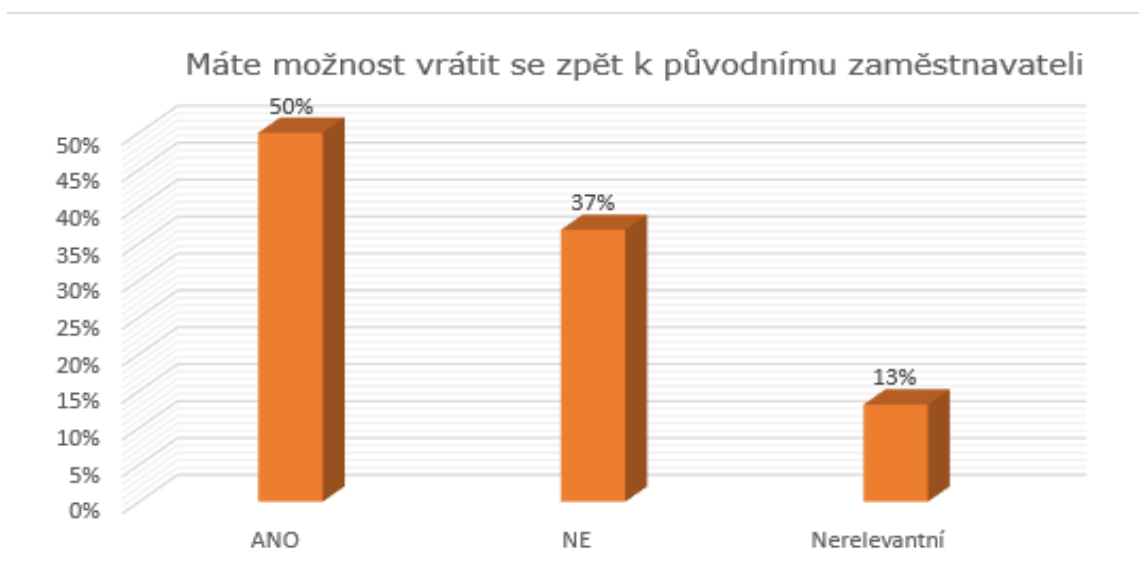
Graf 59 - Jaký byl sjednaný pracovní poměr



5.1.1.4 Umožnil Vám zaměstnavatel vrátit se zpět do původního zaměstnání?

Na otázku, zda zaměstnavatel cílové skupině umožňuje vrátit se zpět do původního zaměstnání, odpověděla kladně pouze polovina respondentů.

Graf 60 - Možnost návratu k původnímu zaměstnavateli



5.1.1.5 Máte možnost se vrátit k původnímu zaměstnavateli na stejné pracovní místo?

V dotazníku jsme zjišťovali nejen to, zda se cílová skupina vrací k původnímu zaměstnavateli, ale také jsme se tázali, zda se má šanci vrátit na své původní pracovní místo. Pouze 18 % dotazovaných uvedlo, že se vrátí na stejné pracovní místo k původnímu zaměstnavateli. Převážná část respondentek, celkem 82,5 %, odpověděla, že se na stejné pracovní místo k původnímu zaměstnavateli po MD/RD nevrátí. Důvody jsou předmětem následujících otázek dotazníkového šetření.

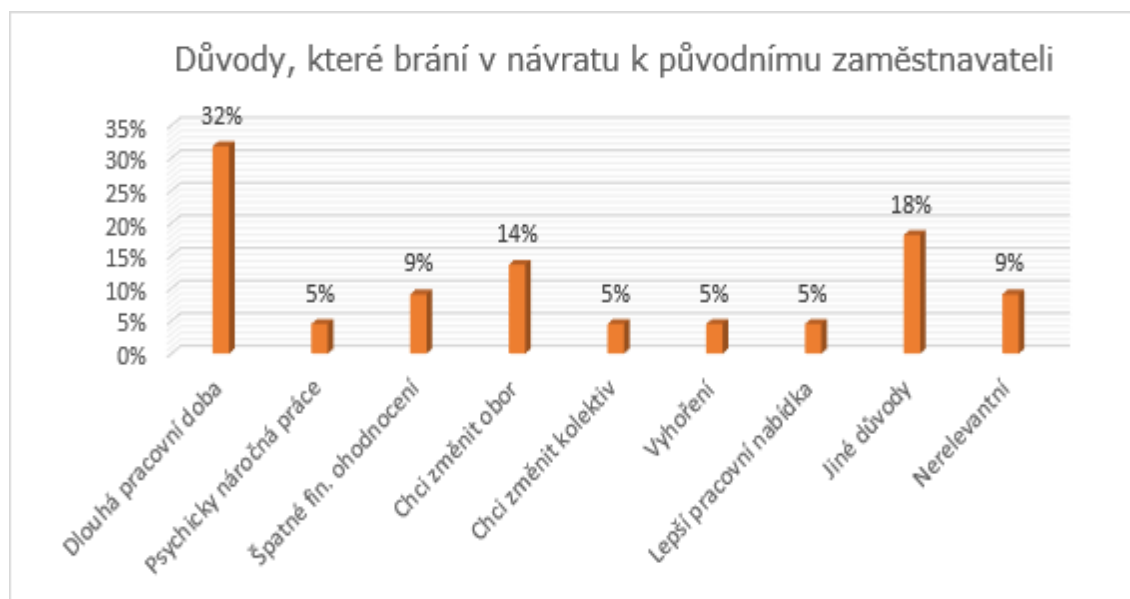
Graf 61 - Návrat na stejné pracovní místo k původnímu zaměstnavateli



5.1.1.6 Důvody, které brání podpořeným osobám, vrátit se k původnímu zaměstnavateli.

Třetina respondentek považuje za největší překážku návratu na původní pracovní místo ke stejnému zaměstnavateli dlouhou pracovní dobu, kterou nelze skloubit s péčí o malé děti. Další důvody byly např. špatné finanční ohodnocení u předchozího zaměstnavatele, potřeba změnit pracovní obor, dalším nevyhovoval například kolektiv či fyzicky náročná práce.

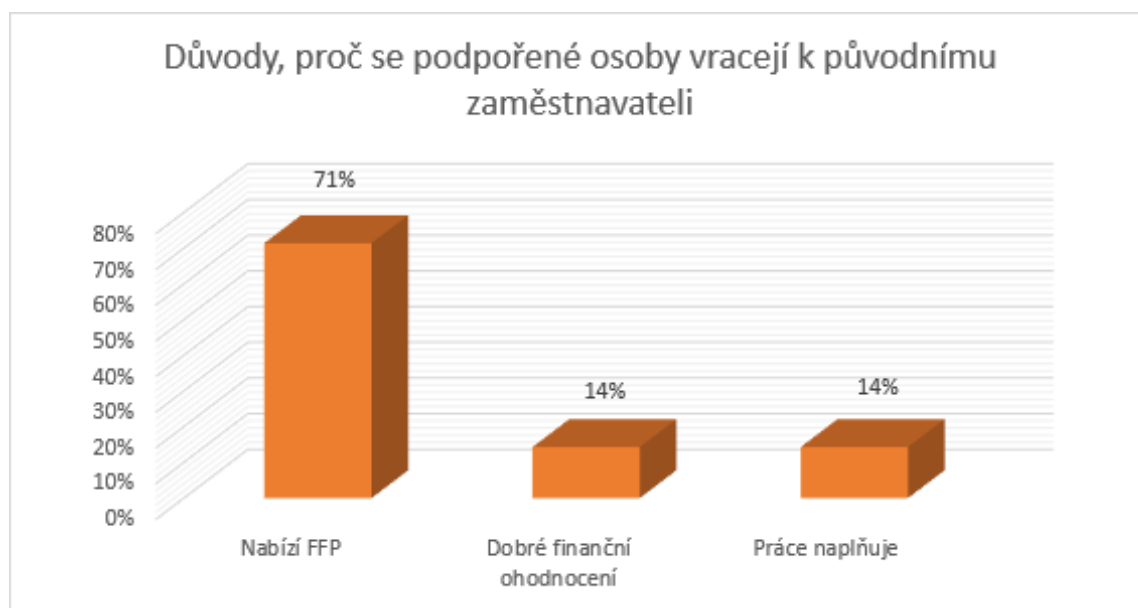
Graf 62 - Důvody bránící v návratu k předchozímu zaměstnavateli



5.1.1.7 Důvody, proč se podpořené osoby vracejí k původnímu zaměstnavateli.

Účastnice, které se vracejí k původnímu zaměstnavateli, odpovídaly také na důvod jejich návratu. Nejdůležitějším aspektem je pro ně fakt, že jim zaměstnavatel nabízí flexibilní formu zaměstnání. Jako další faktor, který směřuje účastnice k návratu k původnímu zaměstnavateli, označily zúčastněné ženy dobré finanční ohodnocení a dále, že je jejich práce naplňuje.

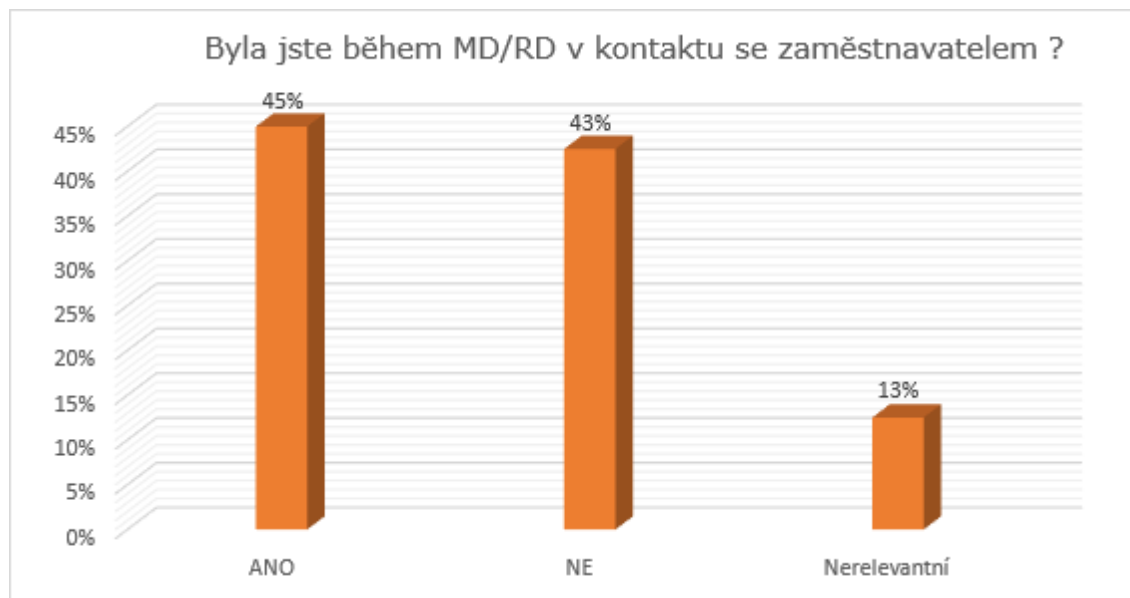
Graf 63 - Důvody k návratu k předchozímu zaměstnavateli



5.1.1.8 Byla jste v kontaktu se svým zaměstnavatelem během MD/RD?

Během mateřské či rodičovské dovolené spolupracovalo se svým současným podnikem 45 % respondentek. Jedná se zhruba o polovinu žen, které byly před MD/RD aktivně zapojeny na trhu práce. Oproti tomu 43 % dotazovaných účastnic v kontaktu se současným zaměstnavatelem vůbec nebylo. Pro 13 % dotazovaných byla odpověď nerelevantní, jelikož byly před MD/RD buď nezaměstnané, nebo studující.

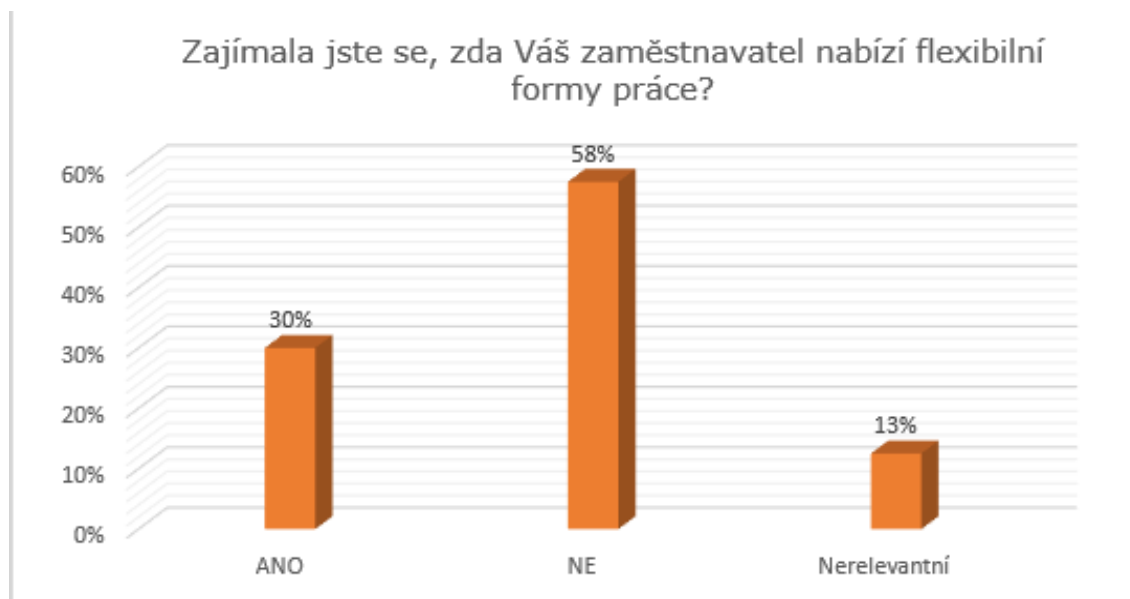
Graf 64 - Kontakt s předchozím zaměstnavatelem



5.1.1.9 Zajímala jste se o to, zda Váš zaměstnavatel nabízí flexibilní formy práce?

Pouze 30 % respondentek se zajímalo o to, zda jejich zaměstnavatel nabízí flexibilní formy zaměstnávání a zjišťovaly si informace o této možnosti a podmínkách poskytnutí. Více než polovina dotazovaných (58 %), odpovědělo na dotaz záporně, a to z toho důvodu, že většinou o možnosti poskytnutí flexibilních forem práce ani nevěděly. Pro 13 % žen byla odpověď na tuto otázku nerelevantní, jelikož před MD/RD patřily do kategorie nezaměstnaná a studující.

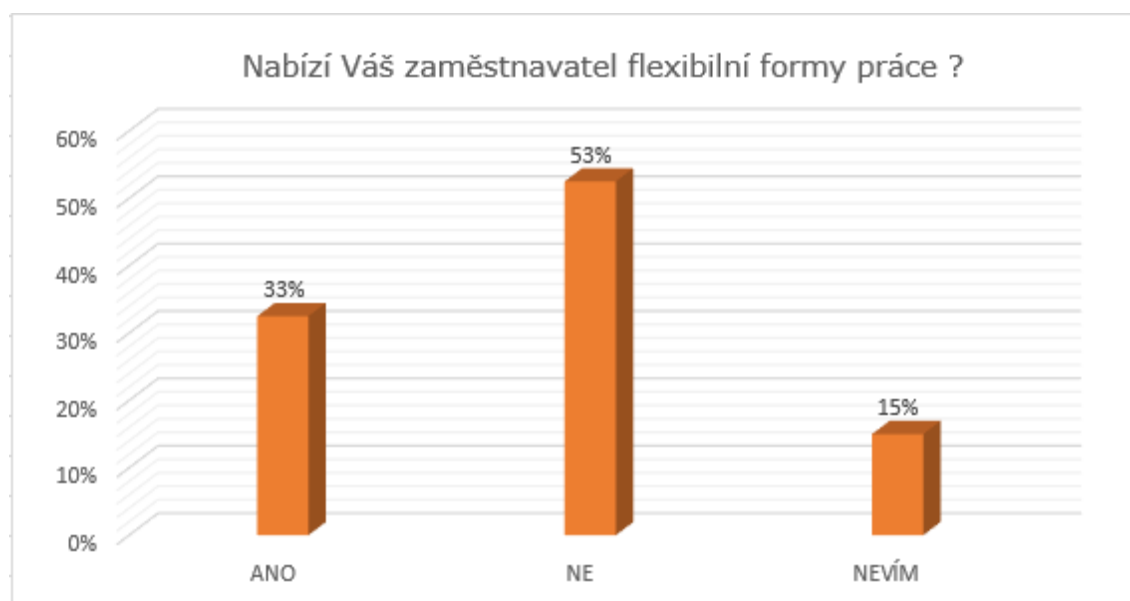
Graf 65 – Zajímala jste se, zda Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?



5.1.1.10 Nabízí Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?

Odpovědi na uvedenou otázku korespondují s předchozím dotazem. Pouze 33 % respondentek vědělo, že jejich zaměstnavatel nabízí možnost flexibilních forem zaměstnávání. Více než polovina dotazovaných (53 %) uvedlo, že zaměstnavatel FFP nenabízí. 15 % žen sdělilo, že netuší, zda jejich zaměstnavatel nabízí FFP. Z individuálních rozhovorů s jednotlivými účastníky vyplynulo, že někteří odpovídali na tento dotaz záporně z toho důvodu, že pojem FFP ani neznaly anebo si pouze myslely, že jejich zaměstnavatel FFP nenabízí.

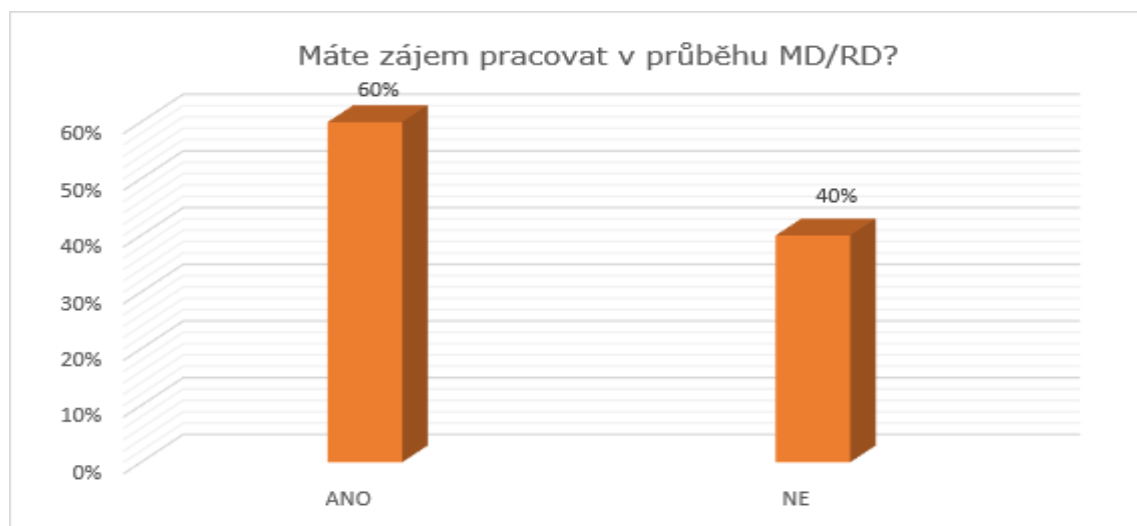
Graf 66 - Nabízí Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?



5.1.1.11 Máte zájem pracovat v průběhu MD/RD?

Zájem o práci v průběhu MD/RD projevila více než polovina respondentek. Z individuálních rozhovorů vyplynulo, že hlavním důvodem zájmu o práci v průběhu MD/RD je udržet si aktuální znalost pracovního prostředí a pracovní návyky a v neposlední řadě také možnost přivýdělku. Zbývajících 40 % žen nemá zájem v průběhu MD/RD pracovat.

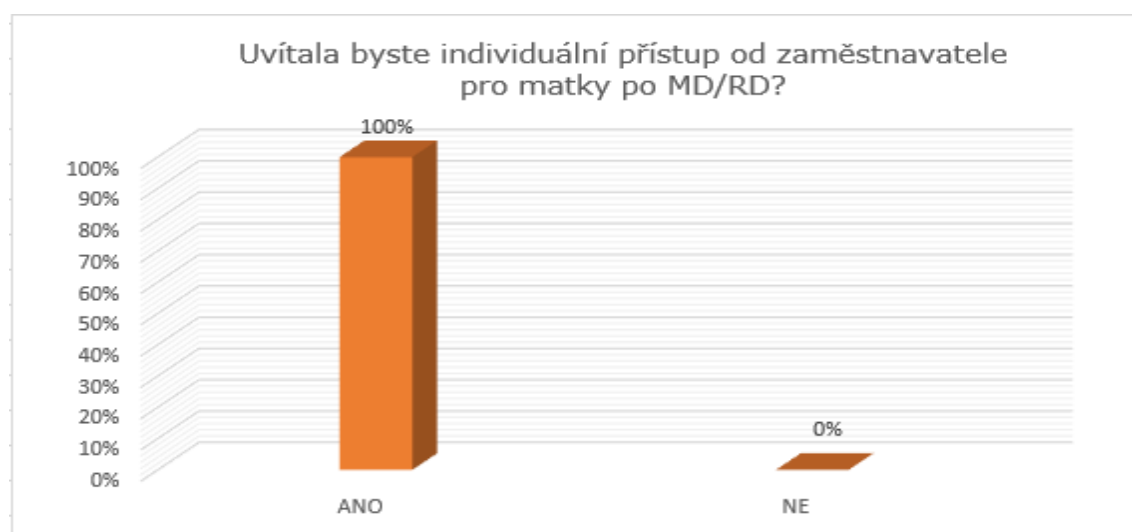
Graf 67 - Práce v průběhu MD/RD



5.1.1.12 Ocenila byste individuální přístup pro matky ze strany zaměstnavatele?

Dle očekávání by individuální přístup od zaměstnavatele při nástupu po MD/RD uvítaly všechny respondentky. Konkrétní možnosti jsou konkretizovány následujícím dotazem.

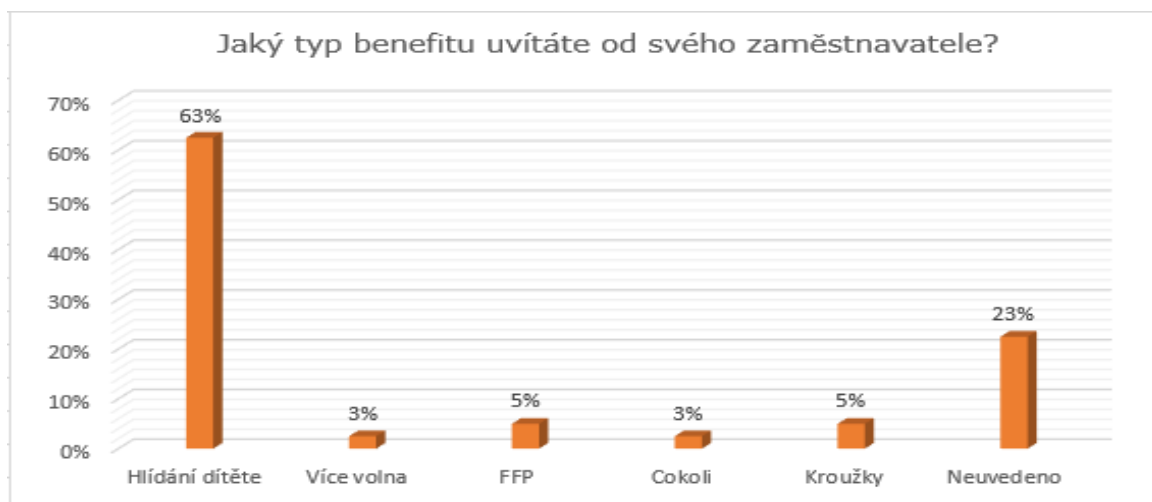
Graf 68 - Individuální přístup od zaměstnavatele pro matky po MD/RD



5.1.1.13 Jaký typ benefitu byste uvítala od svého zaměstnavatele?

Jako benefit pro rodiče malých dětí by od svého zaměstnavatele nejvíce respondentek uvítalo hlídání dětí, a to celkem 63 % dotazovaných. Z dalších benefitů by 5 % tázaných ocenilo poskytnutí flexibilní formy práce či možnost kroužků pro své děti. Účastnice taky zmiňovaly jako benefit více volna a v podstatě cokoliv, co podpoří rodiče s dětmi. Téměř čtvrtina účastnic nespecifikovala konkrétní typ benefitu.

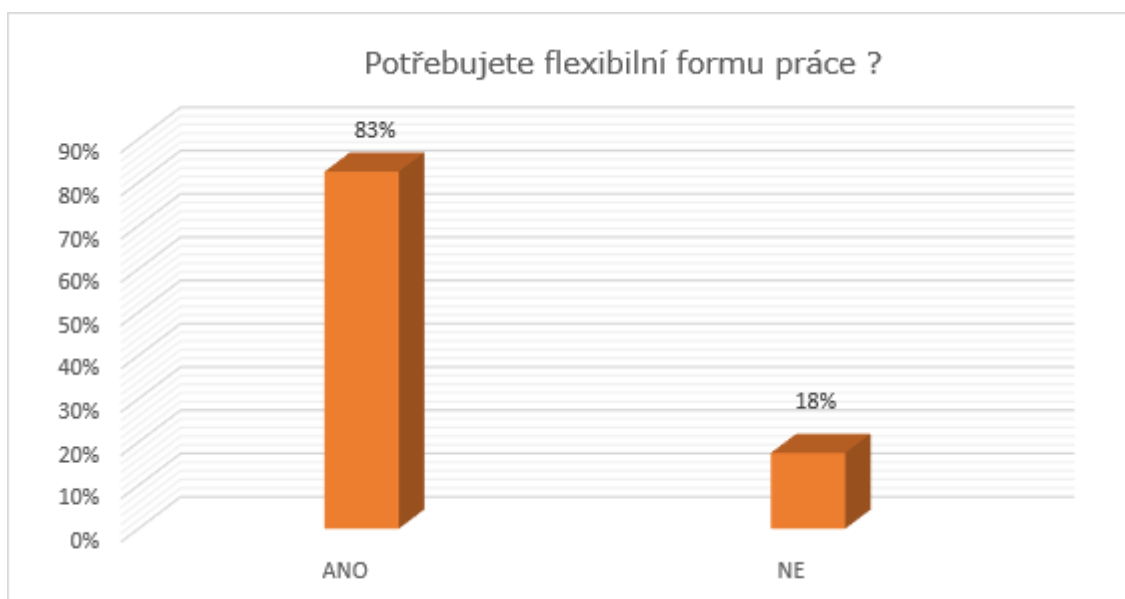
Graf 69 - Jaký typ benefitu uvítáte?



5.1.1.14 Potřebujete flexibilní formu práce?

Respondentky převážně na otázku, zda potřebují flexibilní formu práce, odpověděly kladně, celkem 83 %. Pouze 18 % účastnic uvedlo, že ve svém budoucím zaměstnání FFP nevyžadují.

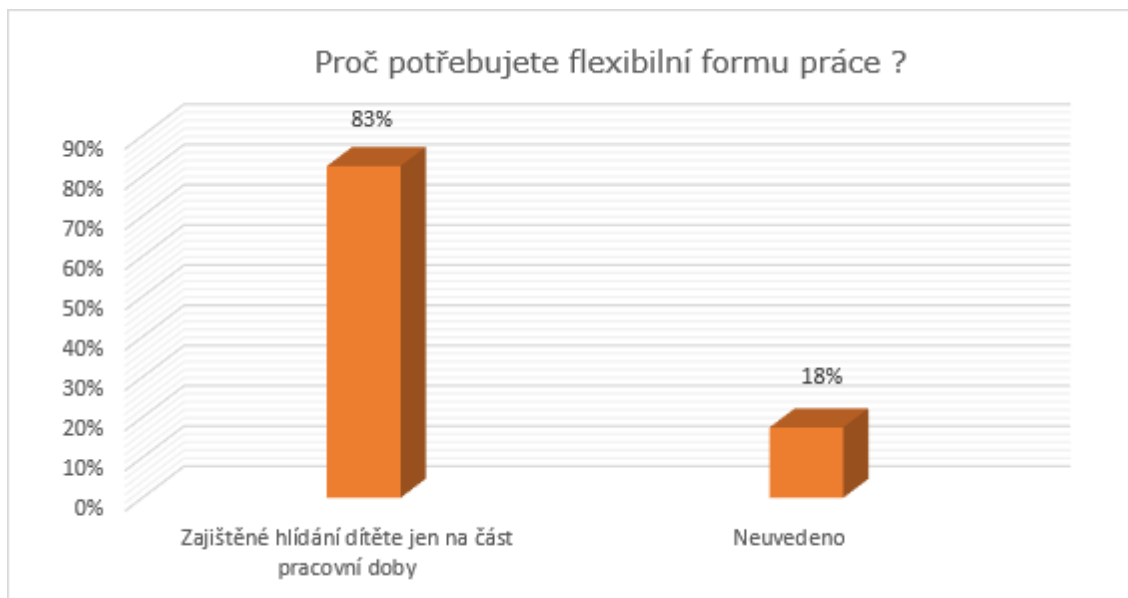
Graf 70 - Potřeba flexibilní formy práce



5.1.1.15 Proč potřebujete flexibilní formu práce?

Respondentky, které uvedly že FFP potřebují, nejčastěji jako důvod uváděly fakt, že nemají zabezpečené dítě v pracovní době. Pouze 18 % tázaných důvod neuvedlo.

Graf 71 - Proč potřebujete flexibilní formu práce



5.1.1.16 Máte zájem o rekvalifikaci?

Převážná většina účastnic uvedla, že by se ráda zúčastnila rekvalifikačního kurzu. Absolvováním rekvalifikačního kurzu očekávají snadnější návrat na trh práce. Pouze 5 % respondentek uvedlo, že o rekvalifikaci zájem nemají.

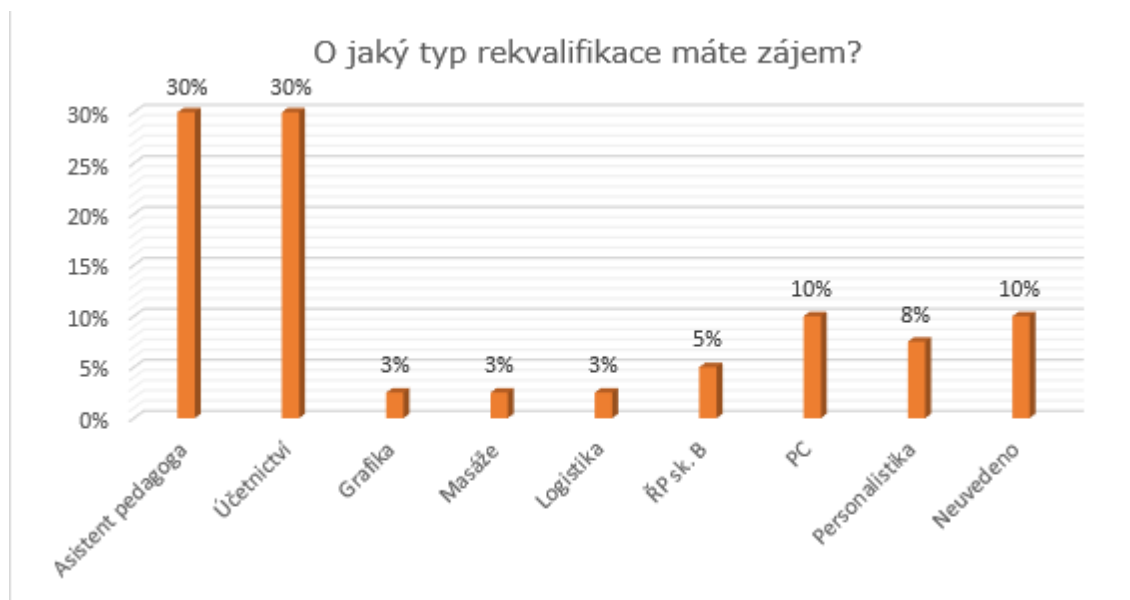
Graf 72 - Zájem o rekvalifikaci



5.1.1.17 O jaký typ rekvalifikace máte zájem?

Při výběru rekvalifikačního kurzu respondenty nejvíce preferovaly rekvalifikaci v oblasti „Účetnictví“ (30 %) a „Asistent pedagoga“ (30 %). Desetina dotazovaných měla také zájem o kurz počítačových dovedností, dále kurz v oblasti personalistiky či získání řidičského průkazu sk. B. Jednotlivci pak měly zájem o kurzy na téma grafiky, masáže a logistiku.

Graf 73 - Jaký typ rekvalifikace?



5.1.2 Výstupní dotazníky šetření u rodičů

Pro získání ucelených informací o cílové skupině a jejich postavení na trhu práce jsme v další fázi projektu zpracovali výstupní dotazníky, které jsme vyplňovali se všemi účastnicemi po ukončení jejich působení v projektu. Cílem výstupního dotazníku bylo získání kompletních informací z pohledu zaměstnance, zda projekt splnil očekávání cílové skupiny matek po mateřské a rodičovské dovolené, jak se změnilo jejich postavení na trhu práce, zda byl projekt přínosem a jaké hlavní přínosy byly získány.



Na základě odpovědí cílové skupiny v dotaznících jsme provedli vyhodnocení získaných informací, které je podrobně rozepsáno v následující kapitole.

Výstupní dotazník obsahoval 16 otázek týkajících se nového postavení na trhu práce cílové skupiny. Dotazník je pro úplnost zobrazen na obrázku č. 3. Pro přehlednost a snadnou orientaci ve výstupech dotazníkového šetření bylo opět zvoleno grafické zobrazení odpovědí respondentů.

Obrázek 3 - Vzor výstupního dotazníku pro cílovou skupinu rodiče na MD/RD



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



DOTAZNÍK PRO PODPOŘENÉ OSOBY V PROJEKTU OPZ

2

Název projektu: DÍTĚ A PRÁCE
Reg. číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003427
Jméno účastníka:
Datum narození:
Trvalé bydliště:

1. Jaké je Vaše postavení na trhu práce po ukončení účasti v projektu?

- ☐ nezaměstnaný/á
☐ zaměstnaný/á u:
☐ OSVČ
☐ RD + zaměstnaný/á u:
☐ další:

2. Myslíte si, že je pro Vás v současnosti dostatek vhodných pracovních příležitostí?

- ☐ Určitě ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Určitě ne

3. Myslíte si, že Vás zaměstnavatelé někdy znevýhodňují? Např. kvůli Vašemu původu, pohlaví, rodinné situaci, zdravotnímu postižení, věku či zápisu v trestním rejstříku?

- ☐ Určitě ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Určitě ne

Projekt DÍTĚ A PRÁCE
Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora
Partner projektu: Duha Klub Rodinka
E-mail: hkprerov@hkprerov.cz, rodinka@rodinka.cz
<http://www.hkprerov.cz/aktuality/projekt-dite-a-prace/>
facebook: Projekt DÍTĚ A PRÁCE



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



4. Myslíte si, že Vám péče o dítě komplikuje získání nebo udržení stálého zaměstnání?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

5. Myslíte si, že máte pro získání nebo udržení stálého zaměstnání dostatečnou pracovní praxi?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

6. Myslíte si, že umíte dobře spolupracovat s ostatními lidmi?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

7. Myslíte si, že umíte pracovat samostatně?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

Projekt DÍTĚ A PRÁCE
Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora
Partner projektu: Duha Klub Rodinka
E-mail: hkprerov@hkprerov.cz, rodinka@rodinka.cz
<http://www.hkprerov.cz/aktuality/projekt-dite-a-prace/>
facebook: Projekt DÍTĚ A PRÁCE



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



8. Jak jste se dozvěděl/a o projektu?

- ☐ přímo od realizátora projektu
- ☐ od Úřadu práce
- ☐ od neziskové organizace nebo poskytovatele sociálních služeb
- ☐ z tisku
- ☐ jiným způsobem:

9. Splnil projekt Vaše očekávání?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

10. Byl pro Vás tento projekt přínosem?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

11. Pokud jste u ot. č. 9 označili možnost určitě ano, spíše ano uveďte 3 hlavní přínosy (vzdělání, přátele atd.). Pokud jste ani jednu z výše uvedených možností neoznačili, přejděte, prosím, na ot. č. 12.

-
-
-

Projekt DÍTĚ A PRÁCE
Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora
Partner projektu: Duha Klub Rodinka
E-mail: hkprerov@hkprerov.cz, rodinka@rodinka.cz
<http://www.hkprerov.cz/aktuality/projekt-dite-a-prace/>
facebook: Projekt DÍTĚ A PRÁCE



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



12. Pokud jste u ot. č. 9 označili možnost spíše ne, určitě ne uveďte 3 hlavní důvody, proč pro Vás projekt přínosem nebyl (časový harmonogram, lektori, organizace atd.).

-
-
-

13. Byl/a jste spokojen/a s organizačním zajištěním?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

14. Byl/a jste spokojen/a s kvalitou přednášek a lektorů?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

15. Navrhovali byste nějaké změny v rámci průběhu projektu? Pokud ano, uveďte jaké.

- ☐ Ne
- ☐ Ano,

Projekt DÍTĚ A PRÁCE
Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora
Partner projektu: Duha Klub Rodinka
E-mail: hkprerov@hkprerov.cz, rodinka@rodinka.cz
<http://www.hkprerov.cz/aktuality/projekt-dite-a-prace/>
facebook: Projekt DÍTĚ A PRÁCE



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



- 16. Zde, prosím, popište vlastními slovy, jak jste byly spokojené s průběhem celého projektu (hlídání dětí, personální zajištění – lektori, chůvy, přístup realizačního týmu atd.).**

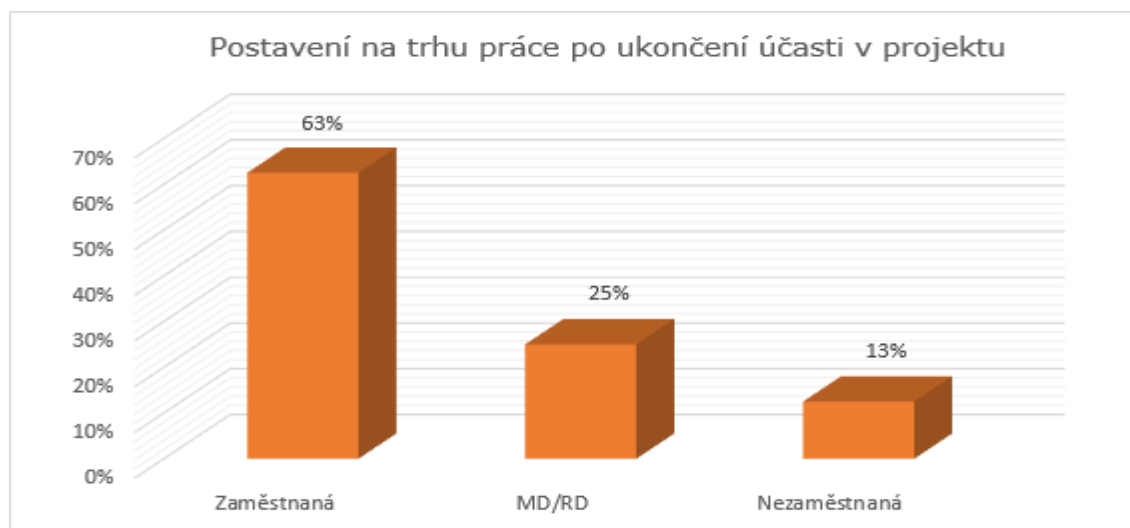
Děkujeme za vyplnění.

Projekt DÍTĚ A PRÁCE
Realizátor projektu: Okresní hospodářská komora
Partner projektu: Duha Klub Rodinka
E-mail: hkprerov@hkprerov.cz, rodinka@rodinka.cz
<http://www.hkprerov.cz/aktuality/projekt-dite-a-prace/>
facebook: Projekt DÍTĚ A PRÁCE

5.1.2.1 Jaké je Vaše postavení na trhu práce během účasti na aktivitách projektu?

Po ukončení působení v projektu se podařilo více než polovině účastnic získat zaměstnání nebo se vrátit k původnímu zaměstnavateli, a to 63 %. Čtvrtina respondentek byla stále na rodičovské dovolené. Zbývajících 13 % dotazovaných je zatím v pozici nezaměstnaných.

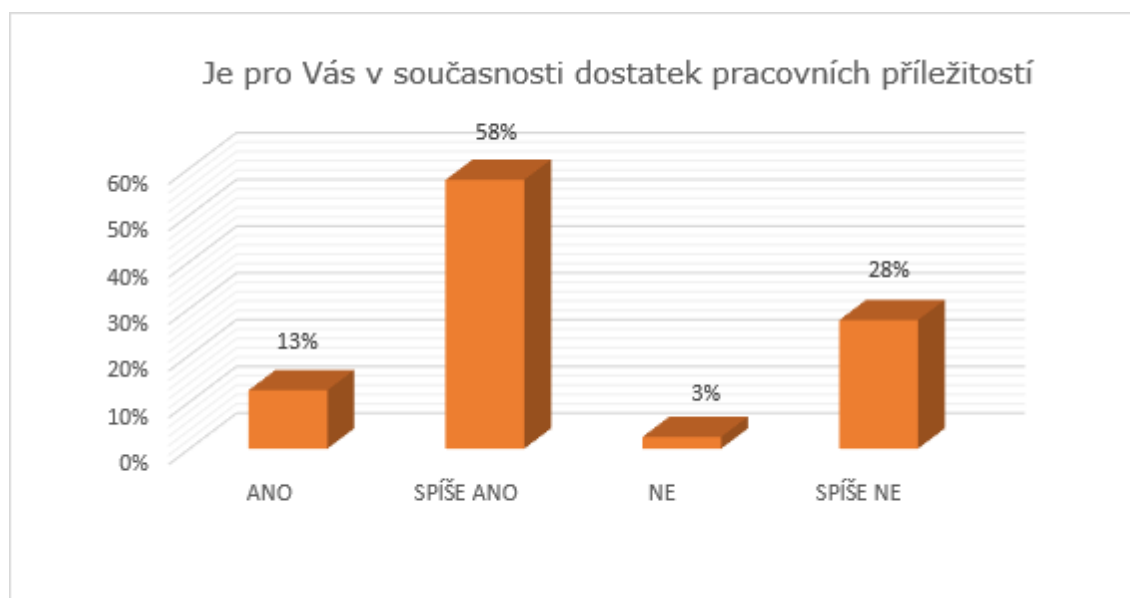
Graf 74 - Postavení na trhu práce v současnosti



5.1.2.2 Je pro Vás v současnosti dostatek pracovních příležitostí?

Dostatek pracovních příležitostí na trhu práce vnímá více jak polovina respondentek, odpověď „spíše ano“ uvedlo 58 % účastnic projektu, jistou odpověď „ano“ si bylo 13 % dotazovaných.

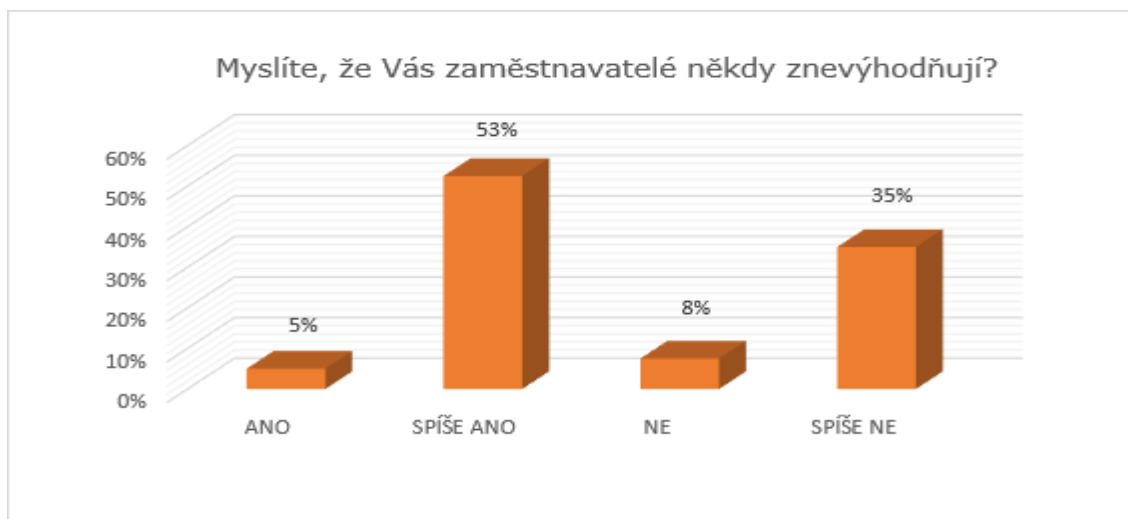
Graf 75 - Míra pracovních příležitostí



5.1.2.3 Myslíte si, že Vás zaměstnavatelé někdy znevýhodňují?

Otázka znevýhodnění osob na mateřské či rodičovské dovolené na trhu práce je stále aktuální. Větší polovina respondentek zapojených do projektu se cítí znevýhodněna, a to celkem 58 %. Zbývajících 43 % dotazovaných znevýhodnění nepocituje.

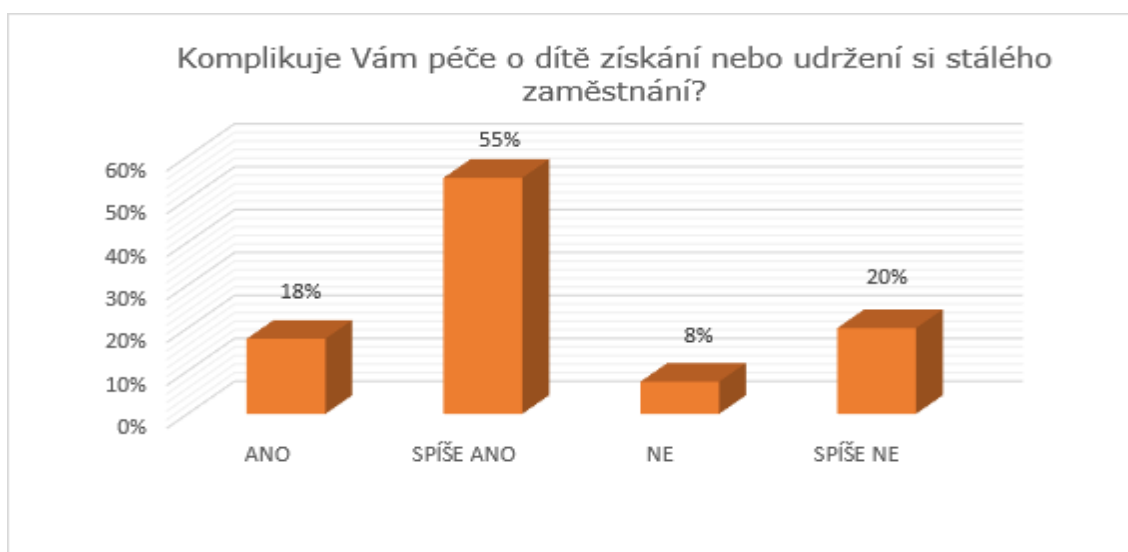
Graf 76 - Znevýhodňování zaměstnavatelem



5.1.2.4 Komplikuje Vám péče o dítě získání nebo udržení stálého zaměstnání?

Péče o dítě je velmi náročnou činností a větší polovina respondentek se přiklání k faktu, že jim péče o dítě komplikuje získání nebo udržení si stálého zaměstnání. Pouze 28 % účastnic ovšem zastávalo opačný názor a péči o dítě nevnímají jako překážku pro získání či udržení si stálého zaměstnání.

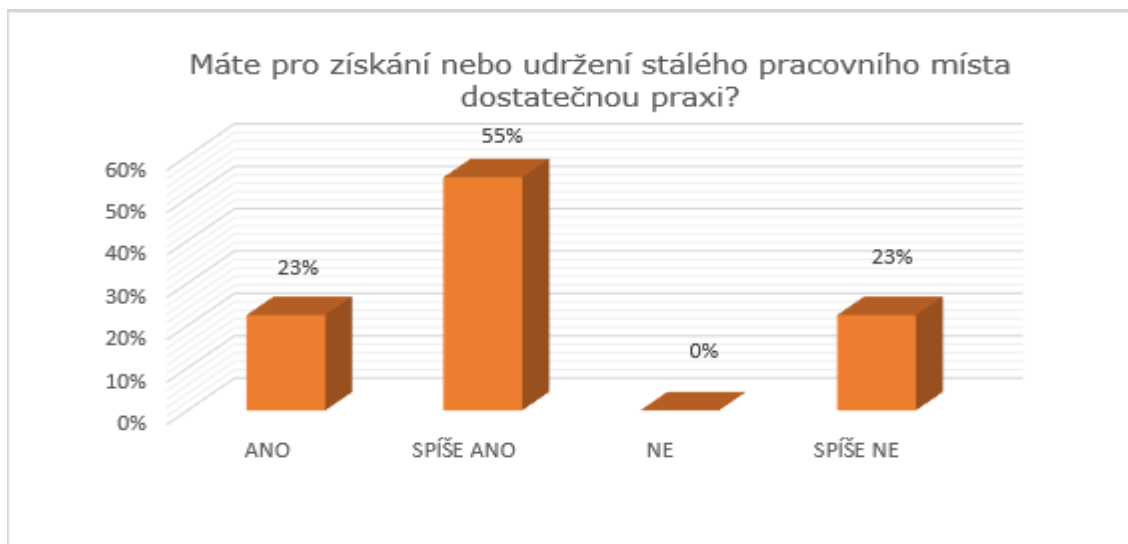
Graf 77 - Dítě jako komplikace při hledání a udržení si zaměstnání



5.1.2.5 Máte pro získání nebo udržení si stálého zaměstnání dostatečnou praxi?

Více než 78 % dotazovaných považuje svou praxi pro získání nebo udržení si stálého zaměstnání za dostatečnou. Pouze 23 % účastnic si myslí, že by měly svou praxi ještě doplnit či rozšířit a zvýšit tak předpoklad pro udržení či získání si stálého pracovního místa.

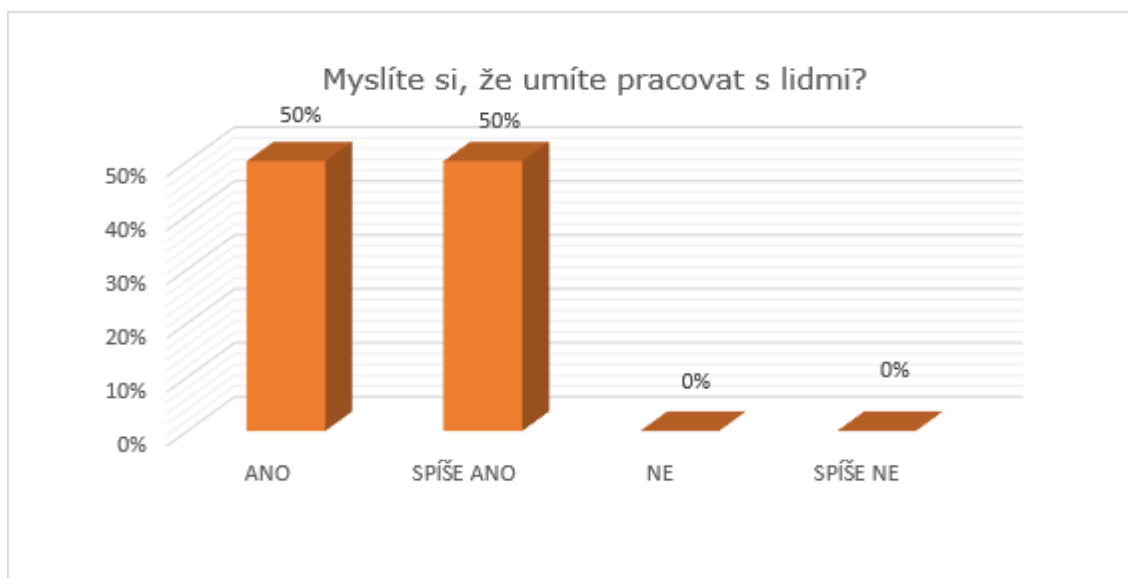
Graf 78 - Dostatečná praxe pro získání a udržení si stálého pracovního místa



5.1.2.6 Myslíte si, že umíte pracovat s lidmi?

Práce s lidmi je pro všechny dotazované účastnice oblastí, kterou považují za jednu ze svých předností a díky projektu si své komunikační dovednosti ještě zlepšily. Polovina respondentek tedy odpověděla na dotaz „spíše ano“ a druhá polovina „ano“.

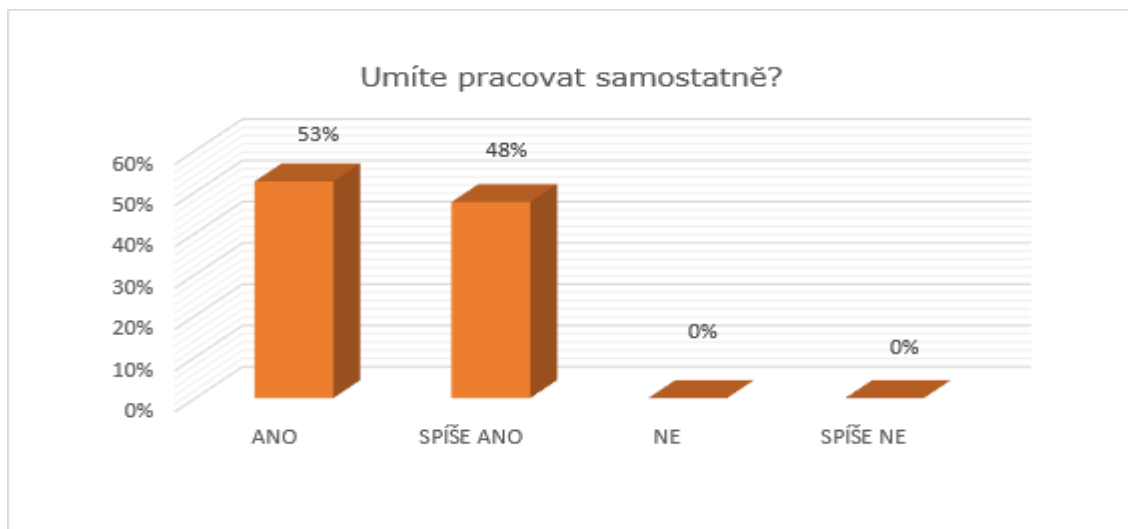
Graf 79 - Práce s lidmi



5.1.2.7 Umíte pracovat samostatně?

Samostatnost při práci patří k vlastnostem, kterou pokládají účastnice také jako jednu ze svých silných stránek. V rámci absolvování projektu byla i tato oblast součástí vzdělávacích akcí, účastnice projektu tak měly možnost zdokonalení i v této dovednosti. Větší polovina, tj. 53 % respondentek tedy odpověděla na dotaz „ano“ a menší polovina „spíše ano“.

Graf 80 - Umění samostatné práce



5.1.2.8 Jak jste se dozvěděla o projektu?

Největší počet respondentek, celkem 38 %, uvádí, že se o projektu dozvěděly přímo od realizátora projektu. 22 % maminek uvedlo, že informace o projektu získaly od neziskové organizace, mnohé účastnice také uvádí jako zdroj informací internet a Facebook, popřípadě své kamarádky a účastnice předchozích skupin vzdělávacího kurzu.

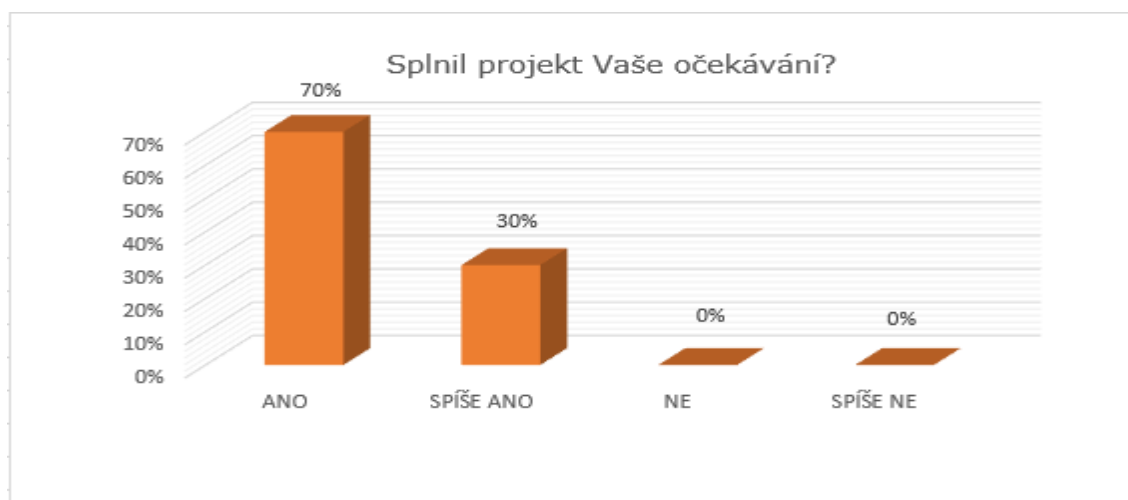
Graf 81 - Zdroje informací o projektu



5.1.2.9 Splnil projekt Vaše očekávání?

Všechny účastnice reagovaly kladně na otázku splnění jejich očekávání v projektu. Odpověď „ano“ uvedlo 70 % účastnic a 30 % respondentek zadalo odpověď „spíše ano“.

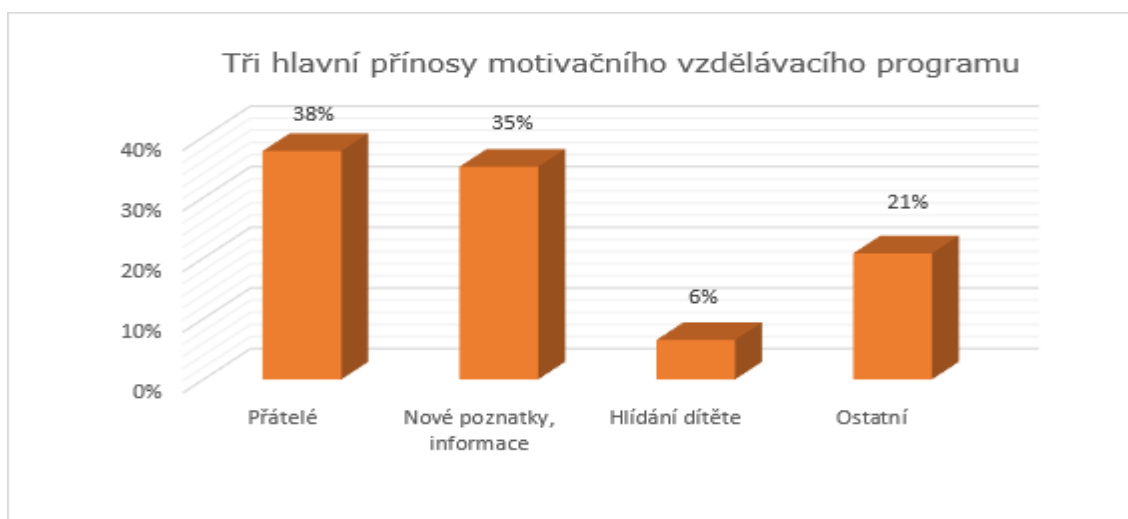
Graf 82 - Splnil projekt očekávání



5.1.2.10 Tři hlavní přínosy projektu

Jako hlavní přínos projektu respondentky nejvíce považují nové přátele a kontakty. Takto odpovědělo 38 % maminek. Neméně si účastnice cení nové poznatky a informace, celkem 35 %. Za přínosné považovalo 6 % dotazovaných i zajištění hlídání dítěte během projektu a 21 % účastnic uvedlo další specifický přínos jako je například možnost sestavení životopisu apod.

Graf 83 - Přínosy projektu



5.1.2.11 Spokojenost s organizačním zajištěním

S organizačním zajištěním v tomto projektu byly účastnice velmi spokojené. 78 % účastnic uvedlo odpověď „ano“, 23 % pak odpověď „spíše ano“. Žádná z respondentek nepotvrdila, že by byla s organizačním zajištěním nespokojená.

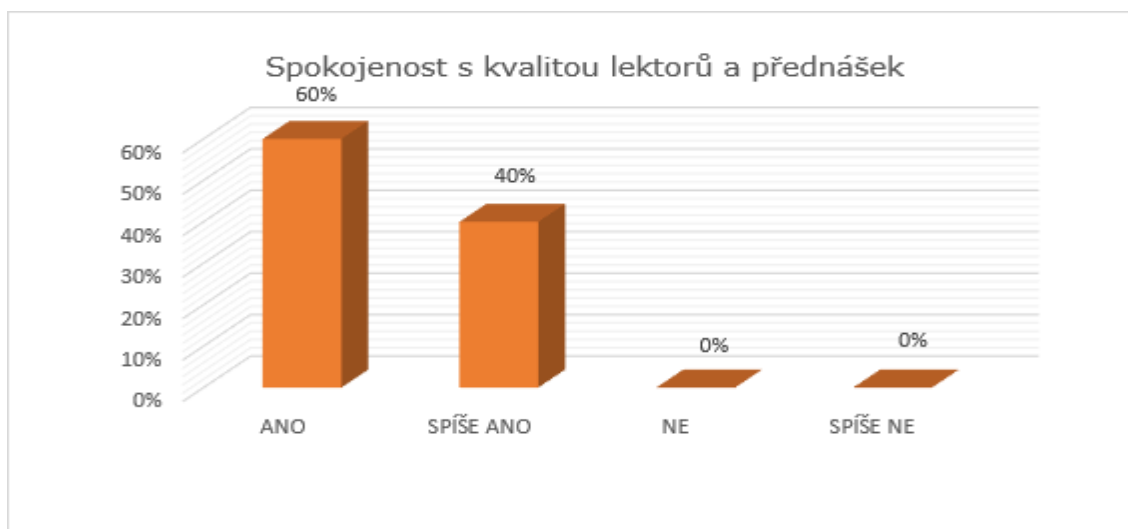
Graf 84 - Organizační zajištění projektu



5.1.2.12 Spokojenost s kvalitou lektorů a přednášek

Lektorské zajištění a realizace jednotlivých přednášek byla provedena na velmi dobré úrovni a všechny respondentky byly s jejich provedením spokojené. 60 % účastnic potvrdilo svou spokojenost odpovědí „ano“, 40 % jich odpovědělo „spíše ano“.

Graf 85 - Kvalita lektorů a přednášek

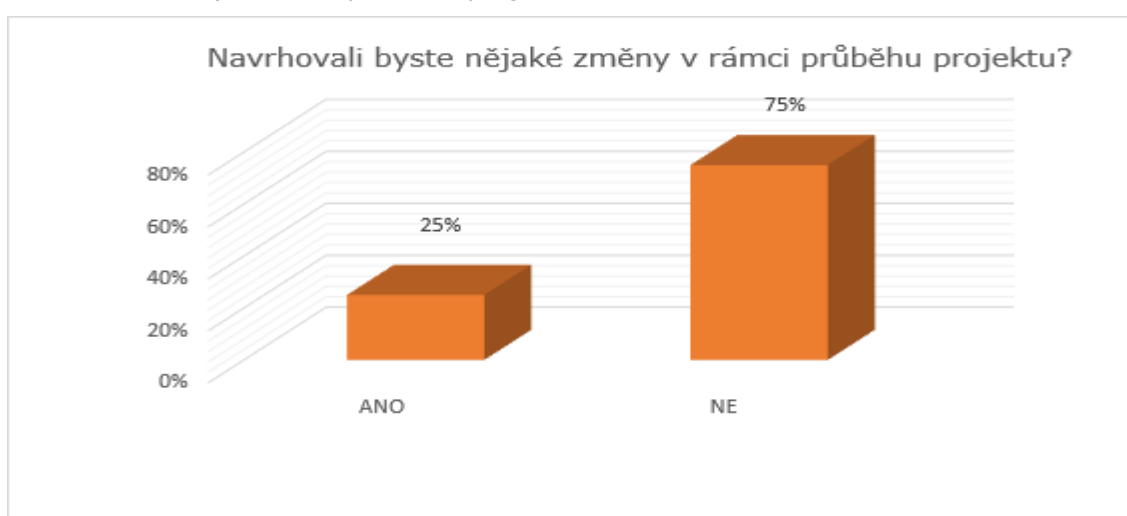


5.1.2.13 Navrhovali byste nějaké změny v rámci průběhu projektu?

Vzhledem k tomu, že účastnice projektu byly s realizací projektu a průběhem jeho jednotlivých aktivit převážně spokojené, 75 % účastnic nemělo žádné další návrhy na zlepšení průběhu realizace projektu. Pouze 25 % respondentek navrhlo drobné změny v rámci výuky vzdělávacího kurzu.

Nejčastější požadavek, který účastnice uváděly, byla možnost více se zaměřit na výuku počítačové a finanční gramotnosti a sestavování životopisu. Poptávaly také lepší strukturovanost jednotlivých probíraných témat a přehlednost výukových materiálů.

Graf 86 - Změny v rámci průběhu projektu



5.2 Vyhodnocení

Z dotazníkového šetření u cílové skupiny žen na rodičovské dovolené vyplývá, že projekt Dítě a práce, do něhož se zapojily, splnil jejich očekávání. V rámci projektu získaly nové znalosti a poznatky týkající se motivace a sladování rodinného a pracovního života, počítačové a finanční gramotnosti či komunikačních dovedností. Mnohé z účastnic získaly i nové znalosti a dovednosti v rekvalifikačních kurzech, díky nimž teď mají možnost změnit pracovní profesi a získat či hledat zaměstnání v nových oborech.

Větší polovina respondentek zapojených do projektu se cítí znevýhodněna. V rámci projektu měli účastnice možnost seznámit se s dalšími nástroji a opatřeními, jak toto znevýhodnění potlačit a získat konkurenční výhodu na trhu práce např. komunikací se zaměstnavatelem už během rodičovské dovolené, aktivním vzděláváním či zpracováním si individuálního plánu návratu na trh práce.

6 Doporučení

Genderově sensitivní analýza přináší výstupy opírající se o tři hlavní informační pilíře, a to informace o trhu práce v regionu, informace zaměstnavatelů a informace rodičů malých dětí a rodičů vracejících se na trh práce pro MD/RD. Na základě těchto výsledků jsme připravili souhrn doporučení jak pro zaměstnavatele, tak pro rodiče vracející se na trh práce s cílem zlepšit postavení a situaci rodičů malých dětí na trhu práce a změnit postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání osob pečujících o malé děti a zvýšit osvětu v oblasti sladování rodinného a pracovního života.

Z globálního hlediska je důležité:

- vnímat situaci na trhu práce v oblasti zaměstnávání rodičů malých dětí,
- porozumět problematice z pohledu zaměstnavatele i z pohledu zaměstnance,
- získat přehled o možnostech sladění potřeb zaměstnavatele a rodiče-zaměstnance,
- uvědomit si potenciál pro zlepšení situace u zaměstnavatelů.



6.1 Doporučení pro zaměstnavatele

K dosažení změny postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání osob pečujících o malé dítě si musí zaměstnavatelé nejprve **uvědomit, o jak širokou skupinu zaměstnanců se jedná**. Zaměstnance bychom mohli rozdělit to těchto kategorií:

- zaměstnanci – rodiče dětí do 6 let věku
- zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené
- zaměstnanci vracející se po rodičovské dovolené do práce
- potencionální noví zaměstnanci – rodiče malých dětí

Zaměstnávání rodičů malých dětí přináší nesporné výhody, které by měl každý zaměstnavatel brát v úvahu:

- nižší fluktuace (rodiče nemění stabilní zaměstnání),
- dobrá efektivita práce (timemanagement) – schopnost efektivně si zorganizovat čas při péči o domácnost a o děti během mateřské dovolené často uplatní rodiče i v zaměstnání,
- vyšší motivace (snaha zabezpečit rodinu),
- dobré jméno zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé samozřejmě vnímají i **možná úskalí zaměstnávání rodičů malých dětí**, mezi něž můžeme zařadit:

- omezená časová flexibilita rodičů (rodiče jsou vázáni provozní dobou školky)
- pracovní absence (děti bývají často nemocné a rodiče musí řešit péči o nemocné dítě)
- neochota k přesčasům (nutnost zajištění péče o dítě)
- potřebný čas na znovuzpracování rodičů vracejících se po mateřské nebo rodičovské dovolené

Tato úskalí je ovšem možné řešit včasným zavedením různých opatření a nástrojů ke sladění pracovního a rodinného života zaměstnance – rodiče.

Jak tedy se zaměstnanci – rodiči pracovat?

Opatření a nástroje na podporu zaměstnávání rodičů malých dětí by zaměstnavatelé měli zavádět ještě před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou a se zaměstnanci být v kontaktu po celou dobu až do návratu z MD/RD.

Jednotlivé fáze spolupráce se zaměstnanci:

1. před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou
2. během mateřské a rodičovské dovolené
3. po návratu z mateřské a rodičovské dovolené

6.1.1 Komunikace před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou

Klíčovým faktorem pro úspěšný odchod na MD/RD a následný návrat z MD/RD je vzájemná důvěra a především komunikace. Zaměstnavatel by měl mít informace o tom, jak zaměstnanec – rodič plánuje mateřskou potažmo rodičovskou dovolenou. Naopak zaměstnanec zase potřebuje znát, jaké jsou jeho nároky či povinnosti a co zaměstnavatel nabízí. K vyjasnění veškerých potřeb požadavků obou stran mohou sloužit **rozhovory se zaměstnanci odcházejícími na MD/RD**. V rámci těchto rozhovorů zhodnotí obě zainteresované strany dosavadní spolupráci, nastaví si další plán spolupráce a představí možnosti zapojení se do činností zaměstnavatele v průběhu MD/RD.

6.1.2 Možnosti spolupráce během mateřské/rodičovské dovolené

V průběhu MD/RD je velmi důležité **udržet kontakt se zaměstnancem** tak, aby získával stále informace o dění ve firmě a zachoval si znalosti pracovních procesů a pracovního prostředí a tím podpořit opětovný návrat do zaměstnání. K tomu je možné využít několik formálních či neformálních nástrojů. Jedním ze způsobů může být elektronická komunikace, a to formou zasílání newsletterů, firemních časopisů či informačních mailů o aktuálním dění ve firmě. Zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené mohou být zváni na firemní akce či vzdělávací semináře. Další možností je např. ponechání firemního telefonu a notebooku s přístupy do pracovního prostředí firmy.

Dále může zaměstnavatel **nabídnout zaměstnancům práci při rodičovské dovolené**, pokud to druh a charakter práce umožňuje. Mohou k tomu využít některou z nabízených flexibilních forem zaměstnání např. práce na zkrácený úvazek v kombinaci s prací z domova či pouze formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

6.1.3 Nástroje a opatření po návratu z mateřské/rodičovské dovolené

Pro bezproblémový návrat do původního zaměstnání je pro rodiče malých dětí, především matky po mateřské/rodičovské dovolené nezbytné přizpůsobit práci nové situaci a sladit pracovní a rodinný život. Velmi podstatná je vzájemná komunikace zaměstnavatele a zaměstnance a aktivní přístup při hledání vhodného řešení pro obě strany. Jedním z podpůrných nástrojů je **možnost využít flexibilní formy práce**, které umožňují jak úpravu pracovní doby, tak i místa výkonu práce. Další možností je např. změna pracovního místa, pokud je to pro obě strany vhodné.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zavádět nová opatření směřující ke sladění pracovního a rodinného života, je vhodné dodržet určitý postup a stanovit jasná transparentní pravidla, aby se proces zavádění nových podpůrných opatření setkal s očekávaným výsledkem a opatření se neminulo účinkem.

Postup zavedení flexibilních forem práce:

- analýza potřeb zaměstnanců,
- určení osob odpovědných za vypracování konceptu,
- vytvoření konceptu (zapojit pracovníky na všech úrovních),
- zavedení nových opatření (vhodné využít zkušební období),
- nastavení nástrojů pro vyhodnocování, hodnotit průběžně.

Dalším podpůrným opatřením směřujícím k harmonizaci pracovního a rodinného života je zavedení **dalších benefitů pro zaměstnance – rodiče**, a to např.

- firemní školky,
- akce pro celé rodiny,
- hlídání dětí během firemních akcí,
- prázdninové a víkendové hlídání,
- příspěvky při narození dítěte,
- s dětmi do práce – uzpůsobení pracovního prostředí pro práci s dětmi např. vyčlenění místnosti, které může sloužit jako vhodné místo pro krátkodobé pohlídání dětí.

Další příklady dobré praxe:

Spolupráce v průběhu rodičovské dovolené

- Pokud je to vzhledem k pracovnímu zařazení možné, doporučujeme uzavřít se zaměstnancem na rodičovské dovolené alespoň dohodu o provedení práce a pověřovat ho drobnými úkoly, aby nepřišel úplně o kontakt se zaměstnavatelem.
- Lze zavést pravidelné setkávání, kdy zaměstnanec může např. jednou za dva měsíce ve stanoveném termínu docházet k zaměstnavateli na schůzky, případně na firemní akce.

Flexibilita pracovní doby

- Některé firmy zavádějí „zvláštní konto“, na které si zaměstnanec „uschovává“ nadpracované hodiny a pak je v případě potřeby využije ve formě náhradního volna, případně si nechá proplatit s přesčasovým příplatkem. Nastavit pravidla lze mnoha způsoby.

Další podpůrná opatření

- Zaměstnavatelé mohou rodičům poskytnout příspěvek na zajištění péče o dítě v případě dřívějšího návratu do zaměstnání.
- Family leave (volno nad rámec zákonného minima pro rodiče dětí, většinou možnost využití v rámci tzv. sick days).

Pro motivaci stávajících zaměstnanců či při hledání nových zaměstnanců se image zaměstnavatele jako prorodinné organizace stává konkurenční výhodou.

„Důvěřujte svým zaměstnancům, ale zároveň stanovte jasná pravidla.“

6.2 Doporučení pro rodiče



6.2.1 Příprava už před mateřskou dovolenou

Rodiče by měli myslet na sladění pracovního a rodinného života už během těhotenství. Na novou roli je třeba se připravit jak doma, tak v zaměstnání. Většina nastávajících maminek se věnuje pouze domácí přípravě, kdy řeší nový chod domácnosti s příchodem jejího nového člena, dětské doktory, očkování atd. Přípravě v zaměstnání taková pozornost většinou věnována není. Domácí přípravu v těchto doporučeních řešit nebudeme, ale uvedeme náměty a doporučení, jak se na mateřskou a rodičovskou dovolenou připravit v souvislosti s výkonem současné pozice v současném zaměstnání.

V zaměstnání je třeba „nastavit pravidla“. Znamená to především dohodnout se se zaměstnavatelem na tom, kdo a jak bude řešit Vaše pracovní úkoly během Vaší nepřítomnosti po Vašem odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou. V ideálním případě zaškolíte Vaše kolegy případně nového kolegu / kolegyni, která bude mít na starost Vaše povinnosti až do Vašeho návratu a nedojde k situacím, kdy budou některé pracovní povinnosti, které patřily k výkonu práce na dané pracovní pozici, zanedbány.

Zároveň je žádoucí nastavit vhodnou spolupráci s firmou, tedy zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem i po odchodu na mateřskou dovolenou a ideálně se podílet na alespoň na částečném plnění některých pracovních úkolů nebo zaměstnavatele alespoň navštěvovat, pokud to umožňuje.

6.2.2 Bud'te v kontaktu s firmou i během rodičovské dovolené

Kontakt se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené je základem úspěšného návratu na původní pracovní místo, či alespoň na jiné pracovní místo ke stejnému zaměstnavateli.

Pokud jste přímo zapojeni do dění ve firmě pomocí účasti na plnění některých pracovních úkolů, bude Váš návrat snazší pro Vás i pro firmu. U řady pracovních pozic (např. dělnické pozice ve výrobě) není reálné, aby se osoba na mateřské a rodičovské dovolené zapojovala přímo do řešení pracovních úkolů. Nicméně pokud zůstanete v kontaktu se zaměstnavatelem alespoň v podobě pravidelných schůzek a návštěv, budete v obraze, co se činnosti podniku týče a velmi to usnadní Váš návrat na pracoviště po skončení Vašich pečovatelských povinností.

6.2.3 Vzdělávejte se a bud'te aktivní

Během rodičovské dovolené budete realizovat spoustu aktivit týkajících se péče o děti, výchovy dětí, jejich rozvoje a podobně. Nezapomínejte však ani na svůj osobní a profesní rozvoj, snažte se například „udržet v obraze“ ve svém oboru, vzdělávejte se. Po skončení rodičovské dovolené je při návratu na trh práce důležité, jak člověk vnímá sebe sama, jak se na trhu práce orientuje a zda je schopen se uplatnit, ať už na bývalé pracovní pozici nebo zcela v jiné roli.

Řada rodičů po absolvování svých pečovatelských povinností radikálně změní obor působnosti, důvody jsou různé, od nevyhovující pracovní doby až po syndrom vyhoření a prosté potřeby změny. V tom případě můžete už během rodičovské dovolené absolvovat např. rekvalifikační kurzy či jiné aktivity, které Vás posunou blíž k Vašemu novému cíli.

6.2.4 Návrat do zaměstnání plánujte s předstihem

Návrat do zaměstnání je velmi individuální. Nelze říci, po jak dlouhé době byste měli péči o dítě svěřit (alespoň z části) do jiných rukou a vrátili se ať už částečně nebo naplno do zaměstnání. Záleží na několika faktorech.

Nejdůležitějším faktorem je samotné dítě, jeho schopnost adaptovat se, zvládnout nové podmínky a nepřítomnost rodičů. Na nové prostředí a osoby je dobré dítě připravovat průběžně. Jaká pravidla dodržovat, aby dítě bylo v novém prostředí spokojené, Vám mohou poradit přímo vychovatelky ze školky nebo např. dětské psychologové.

Důležitým faktorem je přístup zaměstnavatele. Například to, zda firma nabízí možnost flexibilní pracovní doby, jako je částečná práce z domova nebo zkrácené pracovní úvazky. Flexibilní formy práce jsou často rodiče malých dětí nuceni využívat například z důvodu provozní doby školek a zařízení pro malé děti.

Návrat do zaměstnání je třeba plánovat s dostatečným předstihem, jednat se současným zaměstnavatelem, případně i s potencionálními novými zaměstnavateli. V případě, že začnete řešit návrat do práce až ke konci

rodičovské dovolené, může se Vám stát, že se Vám vhodné zaměstnání nepodaří najít včas tak, aby navazovalo na konec rodičovského příspěvku apod.

Při návratu do práce je také situace jednodušší, pokud máte ve svém okolí osobu (např. prarodiče v důchodu), která je schopna se o dítě postarat ve výjimečných situacích (náhlé onemocnění, prázdniny ve školkách apod). Pokud nikoho takového nemáte, je dobré mít přehled o zařízeních, která mohou tuto péči nahradit (chůvy, dětské skupiny) o jejich dostupnosti, cenových požadavcích, provozní době atd. Dopředu myslete také na adaptaci dítěte do potencionálního nového prostředí. Připravte si řešení i pro výjimečné situace tak, aby bylo o dítě řádně postaráno, dítě bylo spokojeno a tím pádem rodič nebude ve stresu a bude se moci naplno věnovat výkonu své pracovní profese.

7 Závěr

Projekt Dítě a práce, v rámci jehož aktivit vznikla tato studie, se zaměřoval především na problém obtížného návratu rodičů malých dětí na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené (dále MD/RD) a na problém nízké informovanosti firem v oblasti sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Studie mapovala situaci zaměstnavatelů a zaměstnanců/rodičů na regionálním trhu práce a zmínila také kontext se situací v této oblasti v rámci Evropské unie.

Z analýzy jednoznačně vyplývá, že obtížný návrat na trh práce mají především rodiče dětí do 3 let věku. V České republice stále ještě chybí kapacity v zařízeních péče o takto malé děti, a to brání rodičům se dříve zapojit do pracovního procesu. Nutno však dodat, že v posledních letech se situace, i díky evropským fondům, zlepšuje a vznikají nová zařízení typu dětských skupin a firemních školek. Rodičům však starosti nekončí ani po úspěšném umístění dítěte do mateřské školy nebo dětské skupiny. Většina rodičů malých dětí, které jsme v projektu oslovili, potřebovala pracovat na zkrácený úvazek nebo alespoň z části využívat flexibilní pracovní dobu, aby byli schopni sladit pracovní docházku s provozní dobou zařízení péče o děti.

Zaměstnavatelé se snaží vyjít zaměstnancům-rodičům vstříc, více jak 75 % zaměstnavatelů pracuje s flexibilními formami práce. Řada firem začala s cílovou skupinou rodičů malých dětí pracovat i díky situaci na trhu práce. Od roku 2016 je na regionálním trhu práce rekordní zaměstnanost a firmám chybí zaměstnanci. Rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené jsou pro firmy zajímavou cílovou skupinou, často mají pro firmu znatelný přínos a z toho důvodu se zaměstnavatelé snaží sladit požadavky rodičů s potřebami podniku.

Podniky rodičům nabízejí zejména zkrácené úvazky a stále více firem pracuje s flexibilitou pracovní doby. Flexibilita pracovní doby se totiž díky trendům ve společnosti stává jedním z nejoblíbenějších benefitů a firmy jsou v zájmu udržení konkurenceschopnosti s ostatními zaměstnavateli nepřímo nuceny s tímto nástrojem pracovat. Jasnou koncepci v oblasti sladování rodinného a pracovního života pro své zaměstnance firmy většinou nemají, spíše využívají jen některé nástroje, viz. zkrácené úvazky výše. Ucelená koncepce v této oblasti se objevuje ojediněle a spíše u velkých firem. Na základě našeho průzkumu lze však říci, že se situace v této oblasti za posledních 5 let znatelně zlepšila a využívání nástrojů na sladění pracovního a rodinného života má ve společnosti vzrůstající tendenci.

8 Citovaná literatura

ČSÚ. Český statistický úřad -Školy a školská zařízení - školní rok 2017/18. [www.czso.cz](https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-201718). [Online] <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-201718>.

Eurobarometr. 2018. Work-life balance. *Work-life balance*. Brusel : Evropská komise, 2018.

Evropská_komise. 2018. Zpráva EK - barcelonské cíle 2018. *Zpráva EK - barcelonské cíle 2018*. Brusel : autor neznámý, 2018.

Hrbek, Petr. 2017/18. *Magistrát města Přerova, vedoucí oddělení školství*. [email] Přerov : Magistrát města Přerova, 2017/18.

MPSV. Ministersvo práce a sociálních věcí - Dětské skupiny. *MPSV*. [Online] <https://www.mpsv.cz/cs/19908>.

—, portal.mpsv.cz. *Portál MPSV*. [Online] <https://portal.mpsv.cz/>.

9 Seznam tabulek

Tabulka 1 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č. 2.....	8
Tabulka 2 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.4.....	10
Tabulka 3 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.6.....	11
Tabulka 4 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.7.	12
Tabulka 5 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.10.	14
Tabulka 6 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.11.....	15
Tabulka 7 – Závěr studie "Work-life balance". Otázka č.13.	16
Tabulka 8 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.14.	17
Tabulka 9 – Děti v péči formálních struktur péče o děti, do 3 let věku, v %.	24
Tabulka 10 – Děti v péči formálních struktur péče o děti, od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku, v % v průběhu času	26
Tabulka 11 – Veřejné výdaje na péči o děti a předškolní vzdělávání a celkové veřejné výdaje na předškolní vzdělávání a péči, v % HDP, 2013.	28
Tabulka 12 – Důvody nevyužívání formálních služeb péče o děti předškolního věku.....	30
Tabulka 13 – Mateřské školy v ČR a v Olomouckém kraji podle zřizovatele ve školním roce 2017/18	33
Tabulka 14 – Mateřské školy v ČR a v Olomouckém kraji dle věkové kategorie ve školním roce 2017/18	34
Tabulka 15 – Naplněnost veřejných mateřských škol v Přerově ve školním roce 2017/18	35
Tabulka 16 – Dětské skupiny provozované v okrese Přerov.....	37
Tabulka 17 – Dětské skupiny provozované v Olomouckém kraji.....	37
Tabulka 18 – Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku v Olomouckém kraji za rok 2017	44
Tabulka 19 – Hrubý měsíční plat podle pohlaví a věku v Olomouckém kraji za rok 2017.....	46
Tabulka 20 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v okrese Přerov	48
Tabulka 21 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov.....	49
Tabulka 22 – Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v okrese Přerov	50
Tabulka 23 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v Olomouckém kraji	52
Tabulka 24 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji	53
Tabulka 25 – Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v Olomouckém kraji	54
Tabulka 26 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v ČR.....	56
Tabulka 27 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v ČR	57
Tabulka 28 – Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v ČR.....	58
Tabulka 29 – Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě	59
Tabulka 30 – Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě ŽENY	60
Tabulka 31 – Struktura uchazečů dle osob po MD/RD.....	60
Tabulka 32 – Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle vzdělanostní struktury	62
Tabulka 33 – Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	63
Tabulka 34 – Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE.....	64
Tabulka 35 – Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle vzdělanostní struktury	66
Tabulka 36 – Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	68
Tabulka 37 – Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE.....	69
Tabulka 38 – Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle vzdělanostní struktury	70

Tabulka 39 – Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace zaměstnání CZ–ISCO.....	71
Tabulka 40 - Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE.....	73
Tabulka 41 - Poměr volných pracovních míst a uchazečů k 30. červnu 2018	76
Tabulka 42 - Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v okrese Přerov za červen 2018	78
Tabulka 43 – Rozdělení podniků	85
Tabulka 44 - Počet zaměstnanců firem – žen / mužů	86
Tabulka 45 – Podíl žen na vedoucích pozicích dle velikosti firmy	88
Tabulka 46 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle velikosti podniku	89
Tabulka 47 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle zaměření činnosti podniku	89
Tabulka 48 – Podniky nabízející flexibilní formy práce	90
Tabulka 49 - Druh a četnost nabízených flexibilních forem práce	90
Tabulka 50 - Podniky nabízející programy usnadňující návrat zaměstnanců po MD/RD, dle velikosti podniku	91
Tabulka 51 – Podniky nabízející benefity zaměřené na rodiče dle velikost podniku	92
Tabulka 52 – Podniky poskytující motivační program pro zaměstnance na MD/RD dle velikosti podniku	93
Tabulka 53 - Podniky, které mají některé profese typicky ženské dle zaměření činnosti podniku.....	94
Tabulka 54 - Podniky poskytující čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec minima dle velikosti podniku	96
Tabulka 55 - Výčet chybějících vlastností pracovníků vracejících se na trh práce po MD/RD	97
Tabulka 56 - Proškolení pracovníků v rámci sladění pracovního a osobního života	98
Tabulka 57 - Otázka zahrnutí problematiky do dalších školení	98

10 Seznam grafů

Graf 1 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.1.	8
Graf 2 – Závěry studie „Work-life balance“. Otázka č.3.	9
Graf 3 – Závěry studie „Work-life“ balance. Otázka č.5.	11
Graf 4 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č. 8.	13
Graf 5 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.9.	14
Graf 6 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.12.	16
Graf 7 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.15. Pokud byste mohli, jakou flexibilitní formu práce byste využili?	18
Graf 8 – Závěry studie "Work-life balance". Otázka č.16.	19
Graf 9 – Míra zaměstnanosti žen a mužů ve věku 15–64 let, 2016, v %.....	21
Graf 10 – Práce na částečný úvazek v důsledku osobních a rodinných povinností (péče o děti nebo nezpůsobilé dospělé a jiné rodinné nebo osobní povinnosti), ženy, v %	22
Graf 11 – Ženy, které nejsou pracovně aktivní nebo pracují na částečný úvazek v důsledku pečovatelských povinností, které uvádějí nedostatek vhodných pečovatelských služeb, v %	22
Graf 12 – Dopad rodičovství na zaměstnanost žen, v %.....	23
Graf 13 – Děti ve formálních zařízeních předškolního vzdělávání nebo péče podle věkové skupiny, do 3 let, v % a podle délky pobytu v zařízení péče o děti	25
Graf 14 – Děti ve formálních zařízeních péče o děti nebo předškolního vzdělávání podle věkové skupiny, od 3 let do dosažení věku pro povinnou školní docházku, v % a době strávené v zařízení péče o děti nebo předškolního vzdělávání.....	27
Graf 15 – Porovnání hrubé mzdy MUŽI/ŽENY – MEDIÁN za rok 2017	45
Graf 16 – Porovnání průměrné hrubé mzdy MUŽI/ŽENY za rok 2017	45
Graf 17 – Porovnání hrubého platu MUŽI/ŽENY – MEDIÁN za rok 2017	46
Graf 18 – Porovnání průměrného hrubého platu MUŽI/ŽENY za rok 2017	47
Graf 19 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v okrese Přerov	49
Graf 20 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v okrese Přerov.....	50
Graf 21 – Rozdělení uchazečů dle kategorie zaměstnání v okrese Přerov	51
Graf 22 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v Olomouckém kraji.....	52
Graf 23 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v Olomouckém kraji	54
Graf 24 – Rozdělení uchazečů dle kategorie zaměstnání v Olomouckém kraji.....	55
Graf 25 – Rozdělení uchazečů dle věkové struktury v ČR	56
Graf 26 – Rozdělení uchazečů dle vzdělanostní struktury v ČR	57
Graf 27- Rozdělení uchazečů dle struktury zaměstnání v ČR	58
Graf 28- Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě.....	59
Graf 29 – Struktura uchazečů dle osob pečujících o dítě ŽENY	60
Graf 30 – Uchazeči o zaměstnání po MD/RD	61
Graf 31- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle vzdělanostní struktury ..	63
Graf 32- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.....	64
Graf 33- Rozdělení volných pracovních míst v okrese Přerov dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE.....	66
Graf 34- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle vzdělanostní struktury	67
Graf 35- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.....	68
Graf 36- Rozdělení volných pracovních míst v Olomouckém kraji dle kategorie CZ NACE	70
Graf 37- Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle vzdělanostní struktury	71
Graf 38- Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO ..	72

Graf 39 - Rozdělení volných pracovních míst v ČR dle klasifikace ekonomických činností CZ NACE	74
Graf 40 - Rozdělení volných pracovních míst dle vzdělanostní struktury – souhrnná data	75
Graf 41 - Rozdělení volných pracovních míst dle kategorie zaměstnání CZ-ISCO – souhrnná data	75
Graf 42 - Poměr volných míst a uchazečů k 30. červnu 2018	76
Graf 43 - Počet firem dle velikosti	85
Graf 44 - Počet zaměstnanců firem – žen / mužů	86
Graf 45 - Zastoupení žen a mužů podle zaměření činnosti firmy	87
Graf 46 - Procentní podíl vedoucích pracovníků	87
Graf 47 - Procentní podíl žen z celkového počtu vedoucích pracovníků dle velikosti podniku	88
Graf 48 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle velikosti podniku	89
Graf 49 - Pracující zaměstnanci při MD/RD dle zaměření činnosti podniku	90
Graf 50 - Nabízené flexibilní formy práce	91
Graf 51 - Podniky nabízející programy, které usnadňují návrat zaměstnancům po MD/RD dle velikosti podniku	92
Graf 52 - Podniky nabízející podnikové benefity zaměřené na rodiče dle velikosti podniku	93
Graf 53 - Podniky poskytující motivační program pro zaměstnance na MD/RD dle velikosti podniku	94
Graf 54 - Výčet nejčastějších typicky ženských profesí v podnicích	95
Graf 55 - Výčet nejčastějších typicky mužských profesí v podnicích	95
Graf 56 - Podniky umožňující čerpání volna v případě péče o dítě nad rámec zákonného minima dle velikosti podniku	96
Graf 57 - Výčet chybějících vlastností pracovníků vracejících se na trh práce po MD/RD	97
Graf 58 - Obor před nástupem na MD/RD	103
Graf 59 - Jaký byl sjednaný pracovní poměr	104
Graf 60 - Možnost návratu k původnímu zaměstnavateli	104
Graf 61 - Návrat na stejné pracovní místo k původnímu zaměstnavateli	105
Graf 62 - Důvody bránící v návratu k předchozímu zaměstnavateli	106
Graf 63 - Důvody k návratu k předchozímu zaměstnavateli	106
Graf 64 - Kontakt s předchozím zaměstnavatelem	107
Graf 65 - Zajímala jste se, zda Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?	108
Graf 66 - Nabízí Váš zaměstnavatel flexibilní formy práce?	108
Graf 67 - Práce v průběhu MD/RD	109
Graf 68 - Individuální přístup od zaměstnavatele pro matky po MD/RD	109
Graf 69 - Jaký typ benefitu uvítáte?	110
Graf 70 - Potřeba flexibilní formy práce	110
Graf 71 - Proč potřebujete flexibilní formu práce	111
Graf 72 - Zájem o rekvalifikaci	111
Graf 73 - Jaký typ rekvalifikace?	112
Graf 74 - Postavení na trhu práce v současnosti	119
Graf 75 - Míra pracovních příležitostí	119
Graf 76 - Znevýhodňování zaměstnavatelem	120
Graf 77 - Dítě jako komplikace při hledání a udržení si zaměstnání	120
Graf 78 - Dostatečná praxe pro získání a udržení si stálého pracovního místa	121
Graf 79 - Práce s lidmi	121
Graf 80 - Umění samostatné práce	122
Graf 81 - Zdroje informací o projektu	122
Graf 82 - Splnil projekt očekávání	123
Graf 83 - Přínosy projektu	123

Graf 84 - Organizační zajištění projektu	124
Graf 85 - Kvalita lektorů a přednášek.....	124
Graf 86 - Změny v rámci průběhu projektu	125