



Univerzita Palackého v Olomouci  
Cyrilometodějská teologická fakulta  
Katedra křesťanské sociální práce

# **Problematika návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce**

**Bakalářská práce**

**Studijní program**

**Sociální práce**

Autor: Lucie Havránková

Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph. D.

Olomouc 2023



## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci 30. 4. 2023

Lucie Havránková



## Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucímu práce, paní Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph. D., za její obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčná za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla. Poděkování také patří celé mé rodině za podporu ve studiu.



## Anotace

Problematika návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce

Tato kvalifikační práce se zabývá návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. Konkrétně si klade za cíl pomoci těmto ženám se na pracovní trh opět začlenit a poskytnout jim příležitost sladit pracovní a rodinný život. První část této kvalifikační práce vytváří teoretický podklad pro následný návrh projektu budoucího integračního sociálního podniku „*hlídačky sobě*“, který by pomohl ženám po rodičovské dovolené s jejich návratem na pracovní trh. Druhá část práce se pak věnuje samotné tvorbě návrhu projektu. Primárním cílem navrhovaného podniku, který má podobu dětské skupiny, je poskytnout matkám jednak práci a zároveň možnost hlídání dětí v případě, že jejich pracovní podmínky jim neumožňují se v případě potřeby o dítě postarat.

Klíčová slova: Sociální integrační podnik, Projekt, Ženy, Matky, Matky samoživitelky, Rodičovská dovolená, Trh práce

The question of women returning to the labour market after parental leave

This qualifying thesis focuses on women's return to the labour market after parental leave. Specifically, it aims to help these women reintegrate into the labour market and provide them with the opportunity to balance work and family life. The first part of this qualification thesis creates the theoretical basis for the following proposal of a project for a future integration social enterprise "babysitters for themselves", which would help women after parental leave with their return to the labour market. The second part of the thesis is devoted to the actual design of the project. The primary aim of the proposed enterprise, which takes the form of a children's group, is to provide mothers with both a job and the opportunity to look after their children if their working circumstances do not allow them to take care of them when needed.

Key words: Social integration enterprise, Project, Women, Mothers, Single mothers, Parental leave, Labour market





# Obsah

Úvod.....	11
1 Cíl projektu .....	12
1.1 Cílové skupiny .....	12
1.1.1 Matky vracející se z rodičovské dovolené na trh práce .....	12
1.1.2 Matky samoživitelky.....	13
2 Definice základních pojmů .....	15
2.1 Sociální ekonomika a sociální podnikání, sociální podnik a sociální podnikatel	15
2.1.1 Principy sociálního podnikání.....	17
2.2 Mateřská a rodičovská dovolená.....	21
2.2.1 Mateřská dovolená .....	21
2.2.2 Rodičovská dovolená .....	21
2.3 Dětská skupina .....	23
2.3.1 Financování.....	25
3 Propojení tématu se sociální politikou .....	27
3.1 Politika trhu práce v kontextu rovných příležitostí a rodičovství. ....	27
3.2 Rodinná politika v kontextu rovných příležitostí a rodičovství.....	29
3.2.1 Principy tvorby rodinné politiky .....	31
3.3 Nástroje sociální politiky. ....	33
3.3.1 Peněžité dávky a příspěvky státní sociální podpory .....	34
3.3.2 Dávky hmotné nouze .....	35
3.3.3 Alternativy plného pracovního úvazku .....	36
4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce .....	39
4.1 Reformní pojetí sociální práce .....	39
4.1.1 Antiopresivní přístup .....	39
4.1.2 Ekologická perspektiva.....	41
4.2 Poradenské pojetí sociální práce .....	42
4.2.1 Obecné sociální poradenství .....	43
5 Propojení tématu s metodami a technikami sociální práce .....	45
5.1 Sociální práce se skupinou/rodinou .....	45
6 Analýza potřebnosti projektu .....	47
6.1 Příčiny problému a jeho dopady na matky (na co chci reagovat).....	47
6.2 Příklady projektů (a činností) zabývajících se danou problematikou v zahraničí ..	52
6.3 Velikost cílové skupiny.....	54
6.4 Představení metod při získávání předložených dat a jejich vyhodnocení.....	55
6.5 Specifikace stakeholderů.....	56
7 Legislativní zakotvení .....	59
8 Rešerše výzkumných zdrojů .....	63

8.1 Metodika.....	63
8.2 Popis vybraných výzkumů .....	64
9 Představení projektu .....	67
10 Klíčové aktivity .....	69
10.1 Povinnosti pro vznik.....	69
10.1.1 Povinnosti pro založení s.r.o.....	69
10.1.2 Povinnosti pro založení dětské skupiny.....	70
10.1.3 Povinnosti pro zajištění prostor .....	70
10.1.4 Povinnosti pro poskytování sociálního poradenství .....	71
10.2 Zajištění personálu.....	71
10.3 Zajištění financí .....	73
10.4 Propagace .....	74
11 Indikátory splnění .....	75
12 Terénní výzkumné šetření .....	77
12.1 Výsledky dotazníkového šetření.....	77
13 Management rizik – SWOT analýza .....	79
14 Výstupy a předpokládané výsledky .....	83
15 Popis přidané hodnoty projektu.....	85
16 Harmonogram.....	87
17 Rozpočet .....	89
17.1 Výnosy.....	89
17.2 Náklady.....	90
17.3 Rozpočet nákladů a výnosů .....	91
17.4 Zdrojový rozpočet .....	93
18 Logframe projektu .....	95
Závěr.....	99
Bibliografie.....	101
Seznam tabulek a grafů .....	111
Seznam příloh.....	113
Přílohy .....	115

# Úvod

Tato kvalifikační práce se zabývá návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. Konkrétně si klade za cíl pomoci těmto ženám se na pracovní trh opět začlenit a poskytnout jim příležitost sladit pracovní a rodinný život.

První část této kvalifikační práce vytváří teoretický podklad pro následný návrh projektu budoucího integračního sociálního podniku „*hlídačky sobě*“, který by pomohl ženám po rodičovské dovolené s jejich návratem na pracovní trh. Druhá část práce se pak věnuje samotné tvorbě návrhu projektu. Sociální podniky jsou charakterizovány výrobou zboží nebo poskytováním služeb, vysokou mírou samostatnosti, nižším platovým ohodnocením a vysokým ekonomickým rizikem. Nicméně, hlavním cílem těchto podniků je poskytovat pomoc skupinám, které by nebyly jinak schopny na otevřeném trhu práce adekvátní zaměstnání nalézt (Gojová, 2014 [online]).

Sladování soukromého a pracovního života je v našem pracovním prostředí značně diskutované téma již několik let a dotýká se v menší či větší míře každého zaměstnance či zaměstnankyně i řady zaměstnavatelů. S touto tematikou souvisí přetrvávající nerovnosti zejména mezi muži a ženami, jak už při rozdělování péče o domácnost a děti, z toho vyplývající ekonomické a další dopady. Společnost zasažená pandemií onemocnění Covid-19 se v uplynulých dvou letech ještě více přesvědčila o tom, jak náročnou oblastí péče o rodinu, domácnost a vše, co je s tím spojeno, je (Homfray a kol., 2022, s. 18 [online]).

# 1 Cíl projektu

Cílem této práce je návrh projektu na vytvoření integračního sociálního podniku „Hlídačky sobě“, jež má podobu dětské skupiny a je určen pro matky vracející se z rodičovské dovolené na trh práce a jejich děti. Tento projekt by matkám poskytl jednak práci a zároveň možnost hlídání dětí v případě, že jejich pracovní podmínky jim neumožňují se v případě potřeby o dítě postarat. Pro zaměstnání hlídačky budou upřednostňovány matky samoživitelky, avšak pro hlídání dětí zde nebudou specifické preference. Součástí služby bude také obecné sociální poradenství. Tento sociální podnik by mohl přinést efektivní řešení při snaze o skloubení pracovního a rodinného života, ale také poskytnout potřebné zaměstnání, neboť pro ženy, které se vracejí z rodičovské dovolené a musí řešit, jak skloubit práci s péčí o dítě jsou požadavky trhu práce často příliš vysoké a mohou být dokonce neslučitelné.

## 1.1 Cílové skupiny

V této části budou popsány hlavní skupiny, na které se nový sociální podnik zaměřuje, a bude vysvětleno, jaké postavení tyto skupiny mají na trhu práce a proč jsou diskriminovány. Dále bude vysvětleno, proč je důležité věnovat těmto skupinám pozornost.

### 1.1.1 Matky vracející se z rodičovské dovolené na trh práce

V moderní společnosti došlo k výrazným změnám v pozici žen. Jedním z nejvýraznějších faktorů byl rozsáhlý nástup žen na pracovní trh a rozšíření vzdělávacích možností, což umožnilo ženám dosáhnout značné ekonomické nezávislosti. Dnes většina populace vnímá, že práce ženy mimo rodinu nemusí znamenat, že nemůže poskytnout svým dětem emocionální oporu. I když ženy tradičně identifikují samy sebe jako pečovatelky a rodina je pro ně důležitá, nepovažují výchovu dětí a péči o domácnost za výhradní zodpovědnost žen. Namísto toho preferují rozdělení rolí v rodině, kdy by muži více pomáhali s výchovou dětí a vedením domácnosti (Sihelníková, 2009 [online]).

**V České republice je mateřství považováno za zjevnou nevýhodu na trhu práce.** Matky s malými dětmi jsou považovány za nejzranitelnější skupinu v oblasti zaměstnanosti (Křížková, 2006 s. 63). **Zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni přijímat tyto ženy** a dávají spíše přednost mužům nebo ženám středního věku. Mnohé z těchto žen se proto stávají nezaměstnanými. **Ženy po rodičovské tvoří dlouhodobě okolo 10 % ze všech nezaměstnaných** (Janečková, 2013 s. 13).

I přestože existuje možnost dvouleté rodičovské dovolené v České republice, většina žen se rozhodne zůstat s dítětem doma nejméně do jeho tří let. Tento trend je podpořen nejen společenskou normou, která zdůrazňuje důležitost mateřské přítomnosti pro vývoj malých dětí, ale také kvůli **nedostatku dostupné péče pro děti mladší tří let** (Bičáková a Kalíšková 2015 s. 5).

**Pokud žena přeruší svou zaměstnanost kvůli péči o děti po delší dobu, může to mít několik negativních dopadů na její produktivitu po návratu do práce.** Jedním z nich je, že během mateřské a rodičovské dovolené se nemusí zvyšovat nebo dokonce může klesat její lidský kapitál potřebný pro výkon práce. Za druhé, může dojít ke změně obsahu jejího zaměstnání během její nepřítomnosti v zaměstnání. Navíc, bez ohledu na délku mateřské dovolené, přítomnost malých dětí a jejich častější nemocnost může u žen zvýšit pravděpodobnost absence v práci a omezit jejich pracovní výkonnost. Tyto aspekty mohou vést k většímu ohrožení nezaměstnanosti (Bičáková a Kališová, 2015 s. 4 - 5).

Podle průzkumů společnosti Byznys pro společnost, realizovaných mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v ČR v roce 2020 je *„Doba strávená mimo zaměstnání z důvodu mateřské a rodičovské dovolené výrazně ovlivňuje profesní a kariérní dráhu rodičů. Více než tři čtvrtiny rodičů (77 %) a dvě třetiny zaměstnavatelů (66 %) si myslí, že rodičovství má u nás stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci“*. Rodiče, kteří se vrací po rodičovské dovolené na trh práce po „standardní době“, tj. po třech letech či později, dostala jen čtvrtina nabídku podpory od zaměstnavatele, která by jim usnadnila návrat do zaměstnání, jednalo se nejčastěji o flexibilní formy práce - 24 % (Homfray a kol., 2022 s. 612 - 615 [online]).

### 1.1.2 Matky samoživitelky

Není nutné zdůrazňovat, že matky samoživitelky to mají složité. Sóló rodiče se kromě náročné rodinné situace také setkávají s mnoha společenskými stereotypy a předsudky, které se bohužel nevyhýbají ani pracovišti, jak ukazují dostupná zjištění. Více než 75 % rodičů samoživitelů má problémy s hledáním práce, protože nemohou skloubit práci s péčí o dítě. Necelá čtvrtina z nich hledá jinou práci kvůli chybějící podpoře od zaměstnavatele. Tyto osoby jsou opět omezeny vzhledem k nedostatku flexibilních pracovních příležitostí. Částečné úvazky nejsou pro řadu rodičů samoživitelů dostatečným řešením. **Podle Klubu svobodných matek žije mnoho samoživitelů s příjmem od 10 do 20 tisíc korun měsíčně na hranici chudoby, což jim často neumožňuje sladit práci a rodinu.** Tento začarovaný kruh vede k tomu, že sóló rodiče a jejich děti stále více propadají pasti chudoby a sociálního znevýhodnění (Homfray a kol., 2022 s. 761 - 771 [online]).

**V českém sociálním systému jsou osamělí rodiče a matky samoživitelky uznávány, avšak podpora pro ně není příliš výrazná.** Pouze v případě, že matka

samoživitelka má příjmy kolem životního minima, se sociální politika zaměřuje na jejich situaci (Soukupová, 2008 in Hasmanová Marhánková, 2011).

Co se týče zákoníku práce, ten se specifických opatření vztahujících se k rodičům samoživitelům významně dotýká pouze v souvislosti s pracovními podmínkami zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (oddíl 3, § 240 a 241) (Hasmanová Marhánková, 2011).

Dle Matouška představuje samoživitelství situaci, kdy v rodině chybí jeden z rodičů a zůstává pouze druhý s dítětem. **Podle paragrafu 350 zákoníku práce** se osamělými rodiči rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem. Podle zákoníku práce však mohou být určití zaměstnanci a zaměstnankyně považováni za osamělé za určitých podmínek, i když jsou ženatí nebo vdané, pokud jsou osamělí z jiných závažných důvodů. Avšak tato kategorie platí pouze pro ty, kteří nežijí se svým manželem, manželkou, partnerem nebo partnerkou (Živnostník.cz, 2019 [online]).

## 2 Definice základních pojmů

V této kapitole se budu věnovat základním pojmům vztahující se k tématu této práce. V kontextu tématu sociálního podnikání, je v první řadě důležité si uvědomit, že v českém právním systému, není tato oblast dodnes plnohodnotně zastoupena. Základní pojmy jako sociální ekonomika a sociální podnikání, sociální podnik a sociální podnikatel nejsou v českém prostředí zatím jasně definované a často tak dochází k jejich špatnému užívání a co je nejpodstatnější nejsou doposud legislativně zakotvené. Pro správné uchopení tématu, budou zde tyto stěžejní pojmy vysvětleny. V kontextu této práce se zde budu věnovat také stěžejním pojmům jako mateřská a rodičovská dovolená a dětská skupina.

### 2.1 Sociální ekonomika a sociální podnikání, sociální podnik a sociální podnikatel

Společnost TESSEA charakterizuje **sociální ekonomiku** jako *souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje*. Za subjekt sociální ekonomiky TESSEA považuje sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace, které vykonávají ekonomické aktivity za účelem pracovního uplatnění svých klientů, či k dofinancování svého poslání (České sociální podnikání, Principy a definice, 2011[online]).

Dohnalová, 2011 zmiňuje, že pojem sociální ekonomika je nejčastěji definován na základě subjektů, které pod něj spadají. V tomto směru můžeme nalézt dva přístupy, jak tyto subjekty vymezovat: **institucionální a normativní přístup**.

*Právně-institucionální přístup* definuje sociální ekonomiku na základě právních forem, pod které spadají subjekty sociální ekonomiky. Zde jsou vymezeny hlavní typy subjektů, mezi, které patří: *družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace, nadace*, a také *sociální podnik*. Dále *normativní přístup*, podle jehož jsou vymezeny subjekty sociální ekonomiky na základě společných principů. Podle těchto principů pak fungují bez ohledu na právní formu. Výzkumné společnosti EMES a CIRIEC uvádějí princip jako: *soukromý charakter subjektů, autonomní rozhodování, ekonomická aktivita* (Dohnalová, 2011, s. 27).

Patří sem aktivity, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje. Subjekty sociální ekonomiky sdílejí tyto rysy:



Obrázek 1: Sociální ekonomika definovaná pro české podmínky Zdroj: (Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR 2018. Tessea [online]).

Společnost TESSEA vytvořila definici sociálního podnikání, jež je v českém prostředí obecně uznávanou platnou, ačkoli jak už výše uvádím není legislativně podpořena. Tato definice vymezuje **sociální podnikání** jako *podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu. Sociální podnik je pak subjektem sociálního podnikání, je založen dle soukromého práva a splňuje principy sociálního podniku a naplňuje veřejně prospěšný cíl“* (České sociální podnikání, Principy a definice, 2011[online]).

Sociální podnikání se stává populárnějším po celém světě a každá země ho přizpůsobuje svým vlastním historickým kořenům, tradicím, mentalitě a kultuře a získává stále větší podporu ze strany Evropské komise (Kurková a Francová, 2012).

Dohnalová, 2012 uvádí, že **sociální podnik** lze chápat jako organizaci postavenou na strategiích, které zajišťují získávání příjmů na dobročinné účely pomocí komerčních aktivit. Pojem sociální podnik je v praxi užíván pro nestátní neziskové organizace (NNO), které prostřednictvím komerčních činností produkují zisk.

*„Sociální podnikatelé jsou lidé, kteří skrze aktivity sociálního podnikání vytvářejí sociální podniky“* (Defourny, 2008 in Dohnalová, 2012).

**Sociální podnikatelé** jsou motivováni dosahováním rovnostářských a sociálně legitimních cílů a chtějí řešit společenskou potřebu, zatímco podnikatelé jsou poháněni nákladovou efektivitou, snahou o zisk a usilují o soukromý nebo akcionářský zisk (Smith/Bell/Watts, 2014 in Erpf, 2017 [online]). Sociální podnikatelé jsou vedeni vizí vytvoření změny v sociálním sektoru, a proto vykazují sociálně-morální motivaci (Nicbolls, 2006 in Erpf, 2017 [online]). Erpf 2017 uvádí, že sociální podnikatelé jsou primárně poháněni vášní, zatímco podnikatelé jsou většinou poháněni záměrem podnikat. Hovoří se o prosociální osobnosti, která vykazuje vysokou míru empatie a smysl pro



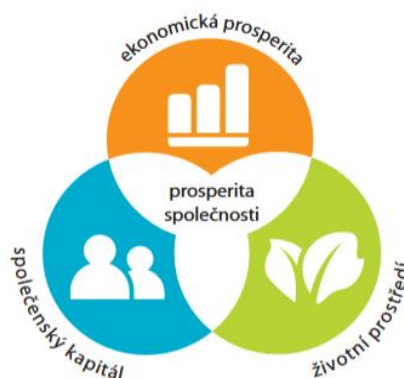
sociální odpovědnost (Ernst, 2012 in Erpf, 2017 [online]). Leadbeater, 1997 in Erpf, 2017 zdůrazňuje aspekt kreativity a dochází k závěru, že **sociální podnikatelé jsou kreativnější a inovativnější, pokud jde o řízení jejich podniku**, protože jej musí řídit s omezenými finančními zdroji a protože je často strukturován v organické struktuře řízení. Sullivan Mort/Weerawardena/Carnegie, 2003 in Erpf, 2017 dále tvrdí, že sociální podnikatelé jsou velmi kreativní tým, že vyvažují potřeby komplexní škály zainteresovaných stran. (Erpf, 2017, s. 202-203 [online]).

Zatímco obchodní podniky mají často potřebné finanční zdroje a pobídky k nábory a pozdějšímu udržení schopných pracovníků, sociální podniky často nejsou schopny platit tržní mzdy nebo nabízet pobídky v podobě vlastního kapitálu (Austin/Stevenson/Weiskillern, 2006 in Erpf, 2017). Práci pro společenský cíl nebo dopad na společenské problémy lze považovat za smysluplnou (Guclu/Dees/Anderson 2002 in Erpf, 2017). Tento aspekt může také vysvětlovat různorodou pracovní sílu v sociálních podnicích. Kromě placených zaměstnanců se sociální podniky spoléhají na čestné členy správní rady a neplacené dobrovolníky. Tato skutečnost má opět dopad na samotnou vedoucí osobu, neboť sociální podnikatel musí být zkušený v řízení širší diverzity osob (Erpf, 2017, s. 202-203 [online])

### 2.1.1 Principy sociálního podnikání

V České republice existují **tři kategorie sociálních podniků**, které se liší svým veřejně prospěšným cílem a způsobem, jakým naplňují principy sociálního podnikání. Tyto kategorie jsou **obecné, integrační a environmentální**. (Vyskočil, 2014 s. 3- 4 [online]).

V českém prostředí se používají zásady definované organizací TESSEA pro identifikaci sociálních podniků, které zahrnují **sociální prospěch, ekonomický prospěch a místní a environmentální prospěch**.



Obrázek 2: Princip trojího konceptu. Zdroj: (Studie infrastruktury sociální ekonomiky ČR: plná verze [online]).

**Obecný sociální podnik** plní svůj sociální účel (**sociální prospěch**) tím, že provozuje činnosti, které přinášejí prospěch společnosti nebo konkrétní skupině lidí, která je určitým způsobem znevýhodněna. Možnost přínosu spočívá v poskytování služeb nebo v oblastech výroby a může být doplněna o zaměstnávání lidí se znevýhodněním (Dořičáková, 2017, s. 26 – 35). Dalším faktorem pro určení sociálního prospěchu je to, že všichni zaměstnanci a členové sociálního podniku se podílejí na jeho fungování a směřování (Dořičáková, 2017, s. 26 – 35). Příkladem takového to obecného sociálního podniku může být například prohlídka po Praze z pohledu bezdomovců provázené samotnými bezdomovci. (Vyskočil, 2014, s. 3 – 4 [online]).

Sociální podnik naplňuje svůj **ekonomický prospěch** tím, že reinvestuje více než 50 % případného zisku po zdanění zpět do rozvoje podniku nebo do naplňování stanovených společensky prospěšných cílů (Dořičáková, 2017, s. 26 – 35).

Co se týče **místního a environmentálního prospěchu** sociální podnik by měl upřednostňovat lokální zdroje, uspokojovat potřeby místní komunity a její poptávky, zohledňovat environmentální aspekty výroby a spotřeby a spolupracovat s místními partnery, aby naplňoval environmentální a místní prospěch (Dořičáková, 2017, s. 26 – 35).

Rozdíly mezi principy obecného a integračního podniku jsou podrobně uvedeny viz tabulka 1 a 2.

Tabulka 1: Principy obecného sociálního podniku. Zdroj: (Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice [online]).

Obecná definice	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí.</li> <li>• Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/ nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.</li> <li>• Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli.</li> <li>• Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech.</li> <li>• Schopnost zvládat ekonomická rizika.</li> <li>• Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock).</li> <li>• Vykonávání soustavné ekonomické aktivity.</li> <li>• Trend směrem k placené práci.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky.</li> <li>• Využívání přednostně místních zdrojů.</li> <li>• Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby.</li> <li>• Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.</li> </ul>

V Evropě je tzv. **integrační sociální podniky** dominující, běžně je označován anglickou zkratkou WISE (Work Integration Social Enterprise). Integrační sociální podniky jsou samostatné ekonomické subjekty, jejichž hlavním cílem je pracovní začlenění nezaměstnaných osob (ať už v rámci samotného sociálního podniku, nebo v rámci podniků na otevřeném trhu práce), kterým se nedaří uspět na trhu práce a hrozí jim dlouhodobé vyloučení z trhu práce. Integrace těchto osob zpět do společnosti je uskutečňována prostřednictvím poskytnutí možnosti realizovat produktivní činnost nebo rekvalifikace pracovníků (Defourny, Nyssens, 2021).

Společnost TESSEA definuje integrační sociální podnik jako se „*subjekt sociálního podnikání*“, tj. *právnícká osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.*

Na integraci se můžeme také podívat jako na **proces, který posiluje vztahy uvnitř systému, a který uvádí nové skupiny a aktéry do systému a jeho institucí**. Například integrace znevýhodněných osob na trhu práce je proces, který pokud je úspěšný, lze danou společnost nazvat v tomto směru integrovanou (Gojová, 2014 [online]).

**Čtyři hlavní typy sociálních podniků dle způsobu integrování znevýhodněných osob** byly vytčeny Davisterem, Defournym a Gregoirem v roce 2004: Přechodné zaměstnávání, vytvoření trvalého pracovního místa financovaného sociálním podnikem, profesní integrace podporovaná trvalými dotacemi, socializace skrze produktivní činnost.

Integrační sociální podnik realizuje svůj **sociální prospěch** zaměstnáváním a začleňováním lidí ze znevýhodněných skupin, kteří tvoří více než třetinu celkového počtu zaměstnanců. Podobně jako u obecného sociálního podniku se také zde zaměstnanci účastní na směřování podniku (Dořičáková, 2017, s. 26 – 35).

Tabulka 2: Principy integračního sociálního podniku. Zdroj: (Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice [online]).

Obecná definice	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.</li> <li>• Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.</li> <li>• Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.</li> <li>• Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli.</li> <li>• Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech.</li> <li>• Schopnost zvládat ekonomická rizika.</li> <li>• Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky.</li> <li>• Využívání přednostně místních zdrojů.</li> <li>• Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby.</li> <li>• Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.</li> </ul>

## 2.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená je součástí pracovního práva, která se realizuje ve vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel. Lze ji popsat jako dočasné přerušení profesní kariéry ženy, nebo muže kvůli péči o dítě. Umožňují rodičům péči o dítě v prvních letech jejich života. Z důvodů přerušení placeného zaměstnání dochází k úbytku příjmů v rodině. Stát prostřednictvím sociální politiky zaručuje ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené určitou úroveň finančního zabezpečení (Klevetová, 2017 [online]).

Klevetová, 2017 také poukazuje na to jak základní pojmy jako mateřská a rodičovská dovolená, bývají často zaměňovány, nebo jsou považované za „jedno a to samé“. Tzv. rodičovská dovolená, zpravidla navazuje na období pobírání peněžité pomoci v mateřství, tedy na mateřskou dovolenou.

### 2.2.1 Mateřská dovolená

U mateřská dovolená lze říci, že její obecný význam je omluva nepřítomnosti ženy v placeném zaměstnání. Zaručuje ženám právo pečovat o své děti v raném stádiu po porodu, aniž by přišly o zaměstnání (Klevetová, 2017 [online]).

V České republice patří mateřská dovolená mezi jednu z nejdelších. Blíže ji specifikuje **§ 195 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - znění od 01.01.2023**.

Po dobu mateřské dovolené nemá zaměstnanec nárok na žádnou náhradu mzdy od zaměstnavatele. Její hmotné zabezpečení v tomto období se řídí podle **zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**.

Mateřská dovolená není nárokem automaticky, protože je podmíněna existencí pracovního poměru. Aby měla žena nárok na mateřskou dovolenou, musí být v období dvou let před nástupem na mateřskou přinejmenším devět měsíců zaměstnaná. Další podmínkou je, aby žena v den nástupu na mateřskou byla zaměstnaná. Výjimku zde jsou maminky, které během těhotenství pracovní poměr ukončí. Podle zákoníku práce je stanovena ochranná lhůta 180 dní (Peníze.cz, 2022 [online]).

### 2.2.2 Rodičovská dovolená

Původní myšlenka rodičovské dovolené byla umožnit ženám a mužům přerušit zaměstnání v době péče o nejmenší děti, v případě žen v době po ukončení mateřské dovolené, a to za účelem celo-denní péče o malé dítě/děti (Janečková, 2013, s. 13).

V zemích Evropské unie se výrazně liší délka placené rodičovské dovolené, přičemž některé země poskytují pouze čtyři měsíce jako například Španělsko, zatímco jiné nabízejí tři roky, což platí i pro Českou republiku. Nicméně **většina matek v České**

**republike zůstává s dítětem doma alespoň do jeho tří let věku**, což je kromě společenské normy, která zdůrazňuje význam mateřské péče pro vývoj dítěte, způsobeno také **nedostatkem kvalitní péče pro děti mladší tří let** (Bičáková a Kališová, 2015 s. 4)

Rodičovská dovolená se z hlediska zákoníku práce řadí mezi významné osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Rodičovská dovolená je omluvené pracovní volno, bez nároku na náhradu mzdy. Jak už výše uvádím, účelem rodičovské je přerušení zaměstnání v důsledku celodenní péče o dítě navazující na mateřskou dovolenou. Nejdéle však do 3 let věku dítěte (Klevetová, 2017). U rodičovské dovolené není povinnost ji čerpat v celku. To znamená, že pokud žena např. v jednom roce dítěte se rozhodne pro návrat zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnavatel této žádosti musí vyhovět. Zaměstnankyně, které se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy (Janečková, 2013, s. 13)

Často se diskutuje o tom, zda rodiče pobírající rodičovskou dovolenou a příspěvek mohou pracovat nebo si přivydělat. Během rodičovské dovolené matky nejsou omezeny v práci nebo výdělečné činnosti, pokud je zajištěna péče o dítě. Na rozdíl od mateřské dovolené mohou rodiče během rodičovské dovolené bez omezení pracovat u svého původního zaměstnavatele nebo pokračovat ve své podnikatelské činnosti. (Peníze.cz, 2016 [online]).

Janečková, 2013 uvádí, že v porovnání s mateřskou dovolenou, má rodičovská dovolená spolu s nárokem na rodičovský příspěvek jednak zajistit návrat do zaměstnání po jejím vyčerpání (příp. dříve) a jednak zmírnit finanční dopady absence jednoho pracovního příjmu na rodinu. Ušlý zisk měl původně kompenzovat rodiči rodičovský příspěvek. Byl kritizován a postupně měněn kvůli své relativně nízké výši, nulové závislosti na výši ušlého výdělku a obtížím vyplývajícím z dlouholeté nepřítomnosti v zaměstnání.

Janečková 2013 také podotýká, že u některých profesí jsou 3 roky příliš dlouhý časový úsek z hlediska udržení kvalifikace bez kontaktu s vývojem profese a průběžné praxe.

**Podstatné je diskutovat o nastavení délky rodičovské dovolené** a také o tom, zda možnost zůstat s dítětem doma delší nebo kratší dobu je skutečně možností reálnou, nikoli jen možností zakotvenou na papíře (Homfray a kol., 2022 s. 110 - 112 [online]).

Česká republika má mezi vyspělými evropskými zeměmi nejvyšší výdaje na rodičovskou dovolenou. *Debatu o zkrácení doby pobírání rodičovského příspěvku jako jednu z možností, jak ušetřit peníze ve státním rozpočtu, připustil i ministr financí Zbyněk Stanjura (ODS)* (iROZHLAS.cz, Zbyněk Stanjura, 2022 [online]). Podle Národní ekonomické rady vlády by snížení doby pobírání rodičovského příspěvku o jeden rok mohlo snížit státní výdaje až o sedm miliard korun ročně. Předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Dagmar Žitníková uvedla, že je podstatný zejména

zájem dítěte, aby se mu matka v jeho prvních letech života dostatečně věnovala a dodává, že je důležité se na situaci dívat komplexně. Ekonomka Lucie Zapletalová z CERGE-EI však tvrdí, že zkrácení doby pobírání rodičovského příspěvku je v zájmu dítěte. Odkazuje na studii centra CERGE-EI, která ukazuje, že děti v mateřské škole mají větší šanci dosáhnout lepšího vzdělání a zaměstnání než děti, které jsou doma o rok déle. Dodává také, že „*je to závěr nejen našeho výzkumu, ale téměř všech výzkumů, která se na téma dělaly celosvětově*“. Zapletalová zdůrazňuje, že diskuse se nezabývá snížením výše rodičovského příspěvku, nýbrž délkou období, po které lze rodičovskou dovolenou pobírat (iROZHLAS.cz, 2022 [online]).

## 2.3 Dětská skupina

Dětská skupina (dále jen DS) je nový typ nekomerční služby péče o děti předškolního věku (nejdříve od 6 měsíců do zahájení školní docházky) v kolektivu dětí mimo domácí prostředí. Dětské skupiny jsou zařízení zřízená podle **zákona č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů**. DS umožňuje docházku v rozsahu nejméně 6 hodin během provozního dne. Dětské skupiny jsou po mateřských školách, druhým nejčastějším typem zařízení péče o předškolní děti. Na rozdíl od mateřských škol, jsou dětské skupiny primárně zaměřeny na mladší děti, což se odráží v přístupu k financování, protože nejvyšší možný příspěvek na dítě ze státního rozpočtu je poskytován do tří let věku dítěte.

**Jedním z podstatných výhod dětské skupiny je, že děti se mohou zapsat a vstoupit do této skupiny kdykoliv během roku.** Skupina dětí je smíšená věkově, což mnoho rodičů oceňuje, protože mohou své sourozence umístit do stejné skupiny a mladší děti se tam lépe adaptují. Skupiny pro děti jsou také vynikající alternativou pro děti se specifickými potřebami. **Velkou výhodou dětských skupin je, že jsou velmi flexibilní** a jejich otevírací doba, zejména ve firemních dětských skupinách, bývá obvykle přizpůsobena vaší pracovní době. Dítě také nemusí navštěvovat skupinu každý den nebo po celý den. **Skupiny mohou pomoci s postupným návratem do práce a umožní vám využívat je pouze tehdy, když pracujete,** pokud máte například částečný úvazek nebo pružnou pracovní dobu. Kromě toho mohou být dětské skupiny přihlášeny již v jednom roce, což zvyšuje dostupnost péče o nejmenší děti. Rodiče, kteří alespoň částečně hradí docházku svého dítěte do dětské skupiny, mají nárok na slevu na dani z příjmu. **Dětské skupiny jsou také finančně méně náročné, protože nejsou provozovány za účelem zisku. Hradí se tedy pouze náklady na zřízení a provoz dětské skupiny.** Důležitým faktorem je také individuální přístup k dítěti. Ve skupinkách je menší počet dětí, takže se pečující osoby mohou lépe věnovat každému dítěti individuálně.

Zřizovatelem mohou být zaměstnavatelé zřizující dětskou skupinu pro děti svých zaměstnanců, územní samosprávný celek nebo jím založená či zřízená právnická osoba, nestátní nezisková organizace (obecně prospěšná společnost, spolek, ústav, nadace nebo nadační fond), vysoká škola, právnická osoba podle zákona o církvích, veřejná výzkumná instituce nebo pečující osoba poskytující službu péče o dítě v dětské skupině o kapacitě nejvýše 4 děti (§ 3). Provozovat službu péče o dítě v DS lze jen na základě oprávnění, které vzniká dnem zápisu do evidence poskytovatelů (§ 4).

Maximální počet dětí v dětské skupině činí **24 dětí**. Provozovatel si kapacitu volí sám dle svých možností a požadavků. Zvláštní podmínka je zde při péči o děti ve věku od 6 do 12 měsíců: péče vždy jen ve skupině **nejvýše 4 dětí mladších 4 let**. V DS nelze v jednom okamžiku mít více dětí, než je kapacita dětské skupiny. Avšak místa je možné sdílet, tedy ve své evidenci je poskytovatel oprávněn mít více dětí než je kapacita dětské skupiny (například jedno dítě chodí dopoledne a druhé odpoledne) (§ 7).

O děti v DS se starají tzv. pečující osoby. Zákonem daný nejnižší počet pečujících osob, které je poskytovatel povinen zajistit v jedné dětské skupině (**vymezeno v § 7**):

- 1 pečující osoba pro dětskou skupinu do 6 dětí
- 2 pečující osoby pro dětskou skupinu od 7 do 12 dětí
- 3 pečující osoby pro dětskou skupinu od 13 do 24 dětí

Dále poskytovatel zodpovídá u pečující osoby za její bezúhonnost, odbornou a zdravotní způsobilost, dosažení věku 18 let a plnou svéprávnost pečující osoby (§ 5, § 5a, § 5b). Odbornou způsobilost pečující osoby specifikuje § 5 odst. 4 zákona, jedná se o široký okruh kvalifikací z odvětví, zdravotní, pedagogické, sociální nebo profesní kvalifikace chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky nebo profesní kvalifikace chůvy pro děti v dětské skupině. Avšak *poskytovatel je povinen zajistit alespoň 1 pečující osobu se vzděláním v pedagogické oblasti, která bude o děti pečovat v rozsahu nejméně 20 hod. týdně*. Poskytovatel je také povinen zajistit pečující osobě další vzdělávání v oblasti péče o dítě a absolvování kurzu první pomoci zaměřeného na dětský věk (§ 5c). Co se týče prostoru pro provozování DS, zákon stanovuje (**vymezeno v § 14**): péče v DS je provozována v místnostech, které splňují technické požadavky na byt, obytnou nebo pobytovou místnost a splňují hygienické požadavky uzpůsobené počtu dětí v dětské skupině (**vymezeno v § 15**). Hygienické požadavky blíže specifikují hygienické **vyhlášky č. 350/2021 Sb.** pro dětskou skupinu do 12 dětí a **vyhláška č. 410/2005 Sb.** pro dětskou skupinu od 13 do 24 dětí.



### 2.3.1 Financování

Od 1. 10. 2021 vešla v účinnost **novela zákona č. 247/2014 Sb.**, klíčovým bodem novely je nastavení **stabilního financování ze státního rozpočtu** po ukončení podpory z Evropského sociálního fondu. Novela nastavuje způsob financování i výše příspěvku tak, aby provozovatelé dětských skupin měli finanční jistotu a rodiče dostupnou službu péče o děti, zejména o děti mladší tří let. U příspěvek na provoz DS se jedná se o účelově vázaný nárokový příspěvek. Příspěvek je možno využít na provoz čili mzdové prostředky, další vzdělávání pečujících osob a další provozní náklady a na výdaje spojené se stravováním dětí starších 1 roku.

Výše poskytovaného příspěvku se odvíjí dle aktuálních normativ na provoz a stravu v soukromých školkách na 1 dítě. Příspěvek se poskytuje na základě uzavřených smluv s rodiči, žádat může zařízení s minimální kapacitou alespoň 3 místa. Novela stanovuje **maximální výši úhrady** rodičů u dětí do 3 let k 31. 8. **na částku 4.000 Kč měsíčně** pokud poskytovatel DS žádá o státní příspěvek. Pokud však se jedná o starší děti či poskytovatel nežádá o státní příspěvek na provoz dětské skupiny, není výše úhrady rodičem nijak omezena.

Dalším možným prostředkem pro financování DS může být **Operační program evropské unie - Zaměstnanost plus**, ten od nového roku spustil nové kolo podpory pro budování dětských skupin. **Zatímco financování ze státního rozpočtu je určeno pouze na provoz dětských skupin, Operační program Zaměstnanost plus (OPZ+) nabízí možnost získání finanční podpory pro samotné vytvoření dětské skupiny včetně stavebních úprav a vybavení.** Tento program usiluje o rovné příležitosti odstraňováním bariér na trhu práce.

Výhodou je také to, že rodiče mohou uplatnit slevu na dani za každé dítě, které navštěvuje dětskou skupinu, a to do výše minimální mzdy a to dle **zákona č. 586/1993 Sb., Zákon o daních z příjmů (§ 35bb sleva za umístění dítěte)**. Také náklady na provoz DS jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Obsah celé podkapitoly 2.3 a 2.3:1 je čerpán z následující webové stránky:  
<http://www.dsmpsv.cz/cs/pro-poskytovatele/detska-skupina-a-legislativa>  
<https://www.svetzeny.cz/vychova-deti/detske-skupiny-pomohou-skloubit-praci-s-peci-o-dite>  
<https://vseprojesle.cz/splnte-si-svuj-sen-zalozenim-detske-skupiny-nove-moznosti-financovani-se-oteviraji-jiz-na-zacatku-pristihoro-ku/>



### 3 Propojení tématu se sociální politikou

V následující kapitole se budu věnovat propojení témat práce se sociální politikou. Konkrétně se zde budu zaměřovat na politiku trhu práce a rodinnou politiku a s tím související nástroje sociální politiky.

#### 3.1 Politika trhu práce v kontextu rovných příležitostí a rodičovství.

Pokud si žena přeje být plně uplatitelná na trhu práce a být si rovna s muži, pak by bylo příhodné mít vytvořené nástroje, jež její participaci budou usnadňovat (Homfray a kol., 2022, s. 52 [online]). Homfray a kol., 2022 dodává a zdůrazňuje, že **participace žen na trhu práce je ekonomicky žádoucí a dokonce i nutná**. Ekonomická stránka vyzdvihuje finanční přínosy spokojené zaměstnankyně. Žena je díky vstřícné a ohleduplné slad'ovací politice zaměstnavatele více loajální, v práci produktivní a díky energii načerpanou mimo práci je schopna ji efektivně proměnit v pracovní době. V České společnosti není debata slad'ování práce a osobního života vnímána jako problém hodnot, ale spíše jako problém institucí a žen.

**Rodičovství na českém trhu práce se ukazuje být značně nevýhodné**, což se projevuje tím, že matky s malými dětmi jsou vytlačovány z pracovního trhu, zatímco otcové s malými dětmi jsou naopak více vítáni. To vše v situaci, kdy jsou pro udržení životní úrovně rodin nezbytné dva příjmy z plného zaměstnání (Křížková, 2007 [online]).

V současné době dochází ke spojování dvou modelů, kdy na jedné straně existuje průmyslový svět, ve kterém se očekává, že jeden z partnerů bude ekonomicky závislý a bude pracovat v domácnosti bez nároku na finanční odměnu. Na druhé straně se trh práce snaží podporovat soutěživost a individualitu u všech zúčastněných. Tyto požadavky trhu práce a rodiny se často protínají a stojí v konfliktu. Většina rodičů při uvažování ohledně toho, kdy umístí své dítě do předškolního zařízení, jak dlouho si vezmou rodičovskou dovolenou a jak dlouho budou pobírat rodičovský příspěvek, spojuje právě se svými pracovními plány (MPSV, Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online]). **Na současném pracovním trhu, jak už výše uvádím, je stále preferován „mužský“ model kariéry**, který zahrnuje nepřetržitou práci od ukončení studia až po důchod, minimální soukromé (rodinné a partnerské) závazky, dlouhou pracovní dobu s nutností být přítomen na pracovišti (tzv. prezenteismus), schopnost být časově a místně flexibilní a mobilní dle potřeb zaměstnavatele atd (Křížková, 2005 s. 14-15 [online]).

U sladřování soukromého a profesního života jde o celospolečenskou problematiku. Úřad vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí upozorňuje na tzv. „bolavá místa“ českého pracovního trhu (Úřad vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí in Homfray a kol., 2022, s. 89-93 [online]):

- „nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. ženy pečující o děti do patnácti let věku, ženy v předdůchodovém věku nebo samoživitelky“
- „jeden z největších rozdílů v odměňování žen a mužů v Evropské unii, tzv. gender pay gap (18,9 %)“
- „značná horizontální i vertikální segregace trhu práce, tedy velký podíl „mužských“ a „ženských“ profesí a překážky kariérního růstu žen v podobě tzv. skleněného stropu“
- „nízký počet žen-podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně“
- „nízká míra zapojení žen do rozhodovacích pozic v soukromé i státní sfěře (do vedoucích pozic se skutečnými rozhodovacími pravomocemi)“

Na uvedenou strukturální nerovnováhu upozorňuje také Evropská unie, naposledy ve svém Gender Equality indexu pro rok 2028, kde upozorňuje na tři základní oblasti, ve kterých Česká republika dlouhodobě zaostává oproti ostatním členským zemím EU (Homfray a kol., 2022, s. 98-101):

V České republice dlouhodobě existuje **nízká zaměstnanost žen** - matek malých dětí do šesti let věku, což je třetí nejnižší míra v EU. Toto číslo stojí v kontrastu s vysokou zaměstnaností žen před narozením dítěte, kde Česká republika s 80% zaujímá jedno z nejvyšších míst v EU. Dalším problémem je, že **ženy jsou v České republice nedostatečně zastoupeny v manažerských a řídicích pozicích**, včetně těch veřejných, soukromých a státních institucích. Také se objevuje **nedostatečná flexibilita práce a nedostatek služeb v oblasti předškolní péče o děti**, což znamená, že jsou to zejména matky malých dětí, které opouštějí pracovní trh. Bez systémové podpory ze strany společnosti, příslušné legislativy a zaměstnavatelů, se tyto matky velmi obtížně vrací na pracovní trh.

Vzhledem k tomu, že trh práce je velmi pohyblivý, ženy se obvykle vrací do jiných pracovních kolektivů a často se nevracejí na své původní pracovní místo, nebo pracoviště. Místo toho se často vrací na pozice podle své smlouvy, což může zahrnovat i zcela odlišné pracovní úkoly. Statistiky ukazují, že více než půlka žen se po skončení mateřské a rodičovské dovolené nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli a hledá si práci jinde.

Jejich požadavky na pracovní místo se mění, protože prioritou je nyní skloubení pracovního a rodinného života, nikoli pouze výdělek nebo osobní ambice (Homfray a kol., 2022 s. 606-608 [online]). Dále pokud tato žena překročí tříletou lhůtu, po kterou má právo se do svého předchozího zaměstnání vrátit, je také ohrožena ztrátou zaměstnání, nebo pokud její předchozí zaměstnání zaniklo, nebo pokud před mateřstvím vůbec nepracovala, bude se po skončení mateřské dovolené muset vrátit na trh práce jako nezaměstnaná. (Bičáková a Kališová, 2015)

Bičáková a Kališová, 2015 také dodávají, že **dlouhodobá rodičovská dovolená může zvýšit riziko nejen následné nezaměstnanosti, ale i prodloužit její trvání**, což zase zvyšuje celkové období, kdy matka není aktivní na pracovním trhu. V důsledku toho hrozí vyšší riziko ztráty lidského kapitálu a pracovních návyků a zkušeností, což ztěžuje osobní profesní postup a snižuje šance na kariérní růst, také narušení psychického zdraví a potenciální diskriminaci při hledání nového zaměstnání. **Ztráta zaměstnání přináší vysoké náklady i pro společnost.** Pro společnost to znamená ztrátu lidských zdrojů a náklady spojené s poskytováním podpory v nezaměstnanosti.

V dnešní ekonomické situaci se ukazuje, že zaměstnavatelé často považují standardní pracovní poměr, tedy pracovní poměr na dobu neurčitou na plný úvazek, za problematický z hlediska nákladů. Místo toho raději rychle sáhnou po extrémnějších řešeních, jako je propouštění zaměstnanců a využití i tzv. švarcsystému<sup>2</sup>, než aby se více zaměřili na flexibilní formy práce, jako jsou zkrácené úvazky nebo pracovní smlouvy na dobu určitou. **V České republice je poptávka po zkrácených pracovních úvazcích mnohem větší než nabídka.** Podle průzkumu Ipsos Tambor pro Gender Studies z roku 2009 a rozhovorů projektu "I myš může být kamarádka" vyplývá, že matky malých dětí mají zájem o částečné úvazky, který by jim umožnil sladit pracovní a rodinný život a vrátit se na trh práce dříve než po třech až čtyřech letech. Tyto matky také uvádějí zájem o další možnosti, jak sladit osobní a pracovní život, jako jsou pružná pracovní doba, sdílené pracovní úvazky, stlačený pracovní týden, práce z domova, ale i podpora zařízení péče o děti nebo příspěvek na hlídání. Bohužel, jen malé procento rodičů má skutečně přístup k těmto úpravám (Jachanová Doleželová a Machovcová, 2010 s. 43-48 [online]).

## 3.2 Rodinná politika v kontextu rovných příležitostí a rodičovství

Rodinná politika v kontextu rovných příležitostí a rodičovství zahrnuje opatření, programy a politiky, které mají za cíl podporovat a rozvíjet rodiny a jiné formy partnerství. V tomto případě jde o finanční, materiální či legislativní nástroje, které mají

---

<sup>2</sup> Švarcsystém je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou.

vliv na rozhodnutí lidí, zda založit rodinu. **Mateřská a rodičovská dovolená jsou klíčovými prvky této politiky.** Cílem rodinné politiky je vytvořit prostředí, které je pro rodiny přátelské a umožní lidem svobodně rozhodnout o tom, zda a kolik dětí chtějí mít. Respektování rovných příležitostí pro ženy a muže v rodinné politice umožňuje sladění pracovního a rodinného života a nabízí různé životní strategie, včetně kombinace péče o rodinu a děti s prací nebo plné péče o rodinu. Žádná ze skupin by neměla být opomíjena ani diskriminována. Ideální rodinná politika, která respektuje zásadu rovných příležitostí, nevytváří ideální rodinu přizpůsobenou pouze jedné politické straně. Místo toho chápe rodinu jako živou formu, která může nabývat různých podob, které jsou všechny schopné být odpovědné a fungující (Sokačová, 2010 s. 7 [online])

**Rodiny v zemích OECD<sup>3</sup> (zahrnující i Českou republiku) se za poslední zhruba půlstoletí v mnoha ohledech změnily.** Ve většině zemí OECD se partnerské chování změnilo a rodiny žijí ve stále rozmanitějších uspořádáních. Mnoho dětí nyní žije v "rekonstituovaných"<sup>4</sup> rodinách nebo se "stěhuje" mezi dvěma domovy. Pro většinu párů, na trhu práce se dvojí výdělečná činnost stala normou (Adema, 2020 s. 196 [online])

V dnešní postmoderní společnosti se vyskytuje silná snaha zaměřit se na výkon a ekonomickou prosperitu a zároveň na blaho jednotlivce. I když má rodina stále vysokou hodnotu, není věnováno dostatek času a energie prorodinným aktivitám. V důsledku toho se přijímá, že stát přebírá některé z rolí, které dříve plnila rodina (MPSV, Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2008 [online]).

**Hlavním aktérem rodinné politiky je stát.** Státem je řízena rodinná politika, která stanovuje pravidla pro jednotlivé složky této politiky a její opatření. Další aktéři, jako jsou místní samospráva, zaměstnavatelé, tržní subjekty a neziskový sektor, poskytují politiky, opatření a služby podle podmínek stanovených státem. Stát také stanovuje obecný rámec pro využívání politik a opatření (Křížová, 2010 s. 23 [online])

Sokačová, 2010 uvádí, že **rodinná politika v České republice trpí zásadním problémem, a to nekoncepčností a častými změnami.** Tyto změny jsou často více závislé na politické orientaci vlád, než na aktuální demografické a společenské situaci, potřebách a budoucím vývoji. Aby systém mateřské a rodičovské umožňoval sladění rodinného a pracovního života a rovné příležitosti, je vhodné, aby byla věnována pozornost těmto oblastem:

**Podoba mateřské a rodičovské dovolené.** Délka, flexibilita a výše peněžních příspěvků pro mateřství a rodičovskou dovolenou mají přímý dopad na sociální postavení rodičů, zejména matek, na trhu práce a ve společnosti. Kvalitní mateřská a rodičovská

---

<sup>3</sup> OECD: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Co-operation and Development - dále jen OECD) byla založena v roce 1961 jako nástupce Organizace pro evropskou ekonomickou spolupráci (Organization for European Economic Co-operation -OEEC) na základě dohod mezi vládami průmyslově vyspělých demokratických zemí a od svého vzniku hraje důležitou roli v koordinaci jejich hospodářské a sociální politiky.

<sup>4</sup> „rekonstituovaných“: Obnovování, rekonstrukce

politika pomáhá vytvářet přátelské prostředí pro rodičovství a snižuje obavy a sociální nejistoty rodičů. Avšak postavení rodičů ovlivňují i další faktory, jako je dostupnost zařízení a služeb pro péči o děti a fungování trhu práce (Sokačová, 2010 s. 17 – 19 [online]).

Dále to jsou **zařízení a služby péče o děti**. Podstata mateřské a rodičovské dovolené má výrazný dopad na situaci rodičů, zejména matek, které jsou primárně zodpovědné za péči o děti. Pokud však neexistuje adekvátní síť zařízení a služeb pro péči o děti, volba sladování rodinného a pracovního života není možná. Tyto služby a zařízení musí být dostupné nejen z finančního hlediska, ale také geograficky, kvalitativně a kapacitně. Pokud nejsou tyto služby a zařízení k dispozici, pečující rodiče se nemohou dostatečně uplatnit na trhu práce, což jim hrozí sociálním a ekonomickým propadem, a tato situace ovlivňuje nejen ně je, ale také jejich děti. Kromě toho jsou kvalitní služby a zařízení péče o děti nezbytné pro rozvoj sociálních dovedností dětí a jejich vzdělání (Sokačová, 2010 s. 17 – 19 [online]).

V zásadě každý pracující rodič, může potvrdit, že návratem do práce po mateřské a rodičovské dovolené ten pravý sladovací maraton teprve začíná. Jak je podrobněji rozebráno v kapitole 6, **Česká republika stále neplní tzv. barcelonské cíle** a předškolní zařízení nejsou tak dostupná, jak by bylo žádoucí, počty odmítnutých dětí se stále pohybují v tisících ročně. Často se stává, že nedostupnost mateřské školy je nejčastějším důvodem pro žádost o neplacené volno. Je zřejmé, že zaměstnavatelé, kteří chtějí, aby se rodiče vrátili do práce dříve, budou hledat způsoby, jak tento nedostatek péče nahradit nebo zmírnit. **Obvyklým řešením je vytvoření dětské skupiny**, kterým se podrobněji věnuji v podkapitole 2.3 (Homfray a kol., 2022 s. 687 – 692 [online]).

Rodiče z větších měst, kteří jsou neúspěšní při umístění dítěte do veřejné mateřské školy, mají možnost žádat o umístění dítěte ve více institucích, ale i tak není vždy jejich žádostem vyhověno. I když jsou tyto školy finančně dostupné, nerovnoměrná regionální kapacita způsobuje nedostupnost. **Rodiče, kteří nemají úspěch při hledání místa v mateřské škole, se musí obracet na jiné formy péče, avšak ty jsou pro většinu populace finančně nedostupné.** Pokud dítě není umístěno do mateřské školy, matka není schopna plně pracovat, což může negativně ovlivnit sociální a ekonomickou situaci rodiny (Sokačová, 2010 s. 54 [online]).

### 3.2.1 Principy tvorby rodinné politiky

Mezi základní principy sociální politiky patří podle Krebse, 2015 zejména princip sociální spravedlnosti, sociální solidarity, ekvivalence, subsidiarity a participace.

Dle Křížkové, 2010 je třeba vytvořit rámec rodinné politiky, který bude dodržovat zásady demokracie, včetně zásady rovnosti příležitostí mezi ženami a muži a zohlední současné hodnoty Evropského sociálního prostoru. Tyto principy by měly být klíčovými

prvky vytváření tohoto rámce: *flexibilita, genderová rovnost, kvalita a dostupnost a provázanost.*

#### **a) Flexibilita**

Je nezbytné, aby zde byla nabídka tří faktorů - času, financí a služeb - byla dostatečně flexibilní, aby rodiče mohli upravit kombinaci těchto faktorů podle svých potřeb a potřeb svých dětí a dalších členů rodiny. Každý člen rodiny, včetně rodičů a dětí, může mít různé potřeby a preference a ty se mohou časem měnit, takže je nutné umožnit přizpůsobení nabídky těmto změnám. Podstatné je, aby jednotlivé politiky v rámci rodinné politiky byly flexibilní. Například rodičovská dovolená by mohla být uspořádána jako určitý časové konto na péči, z něhož si rodiče mohou vybírat s různou intenzitou a v různých obdobích podle svých potřeb a rozhodnutí. Je také důležité mít flexibilní propojení mezi jednotlivými rodinnými politikami a politikami zaměstnanosti. Například by mohla být podporována zaměstnanost na zkrácený úvazek, flexibilní pracovní doba, nebo práce z domova. Je důležité chápat flexibilitu jako komplexní spojení práce a péče, nikoli odděleně jako flexibilitu na trhu práce a v rodinné politice (Křížková, 2010 s.24 [online])

#### **b) Genderová rovnost**

Rodinná politika by měla být založena na demokratických hodnotách a principu genderové rovnosti. Je důležité, aby tato politika nevytvářela, udržovala ani nepodporovala genderové stereotypy, které jsou spojeny s přisuzování péče o domácnost ženám a placenou práci mužům. Žádné politické opatření by nemělo preferovat žádný specifický způsob uspořádání genderových vztahů v rodině. Důvodem proč právě otec není v roli pečovatele je zejména ovlivněno finančně zvýhodněným tříletým čerpáním rodičovského příspěvku a instituce mateřské dovolené a RD. Rodičovský příspěvek, který není příliš vysoký a neodvívá se od příjmů otce, nemotivuje otce k jeho čerpání a rodiny se rozhodují na základě jednoduché ekonomické kalkulace. Cílem politiky genderové rovnosti je vyrovnat současnou nerovnováhu v přístupu. Proto by měla být rodinná politika zaměřena především na podporu většího zapojení mužů do péče o děti a zamezit nadměrnému vylučování matek z trhu práce. (Křížková, 2010 s.24 - 25 [online]).

Dle Slavičkové, 2016 je v České republice jako i v další západních kulturách, situace taková, kdy žena má právo profesní seberealizace, ale zároveň se od ženy očekává, že bude akceptovat i jiné role, spojena obzvláště s mateřstvím.

Studie Sociologického ústavu Akademie věd ČR: *Podpora využívání rodičovské dovolené muži* je uvedeno: „*Péče o malé děti je v České republice stejně jako jinde ve světě tradičně záležitostí žen. Náklady spojené s péčí a výchovou dětí, ať už ekonomické, časové či pracovní, jsou z mnoha důvodů nerovně rozděleny mezi oběma pohlavími: ženy věnují péči o děti mnohem více času než muži, přizpůsobují své mateřské roli svou*



*pracovní dráhu, častěji přerušují kariéru a pracují menší počet hodin, akceptují menší finanční ohodnocení a menší sociální zabezpečení své profesionální práce“ (Slavičková, 2016 s. 147)*

### **c) Kvalita a dostupnost**

Hlavními principy demokratické rodinné politiky jsou kvalita a dostupnost. Dostupnost znamená, že služby by měly být cenově dostupné a co nejvíce dostupné geograficky i časově, aby byly přístupné co nejširšímu spektru společnosti. Je třeba přihlídnout k různým potřebám rodičů a typům jejich zaměstnání. Dále je důležité zajistit vysokou kvalitu rodinné politiky, aby byla účinná a spravedlivá pro všechny. V prvním, úzkém pojetí, je důležitý hlavně poskytování kvalitní a kvalifikované péče o děti, včetně vzdělávání, bez ohledu na to, zda ji poskytuje stát nebo jiné subjekty. V druhém, širším pojetí, se kvalita a dostupnost týká i schopnosti a možnosti lidí využívat jednotlivá opatření. Rodinná politika v České republice by měla být citlivá k různorodým sociálním situacím a měla by být schopna přizpůsobit se různým potřebám, aby se předešlo sociálnímu vyloučení (Křížková, 2010 s.26 [online]).

### **d) Provázanost**

Pro tvorbu rodinné politiky je velmi důležitý princip provázanosti jednotlivých opatření, který se vztahuje k flexibilitě, genderové rovnosti, kvalitě a dostupnosti. To znamená, že každé opatření musí být propojeno s možností využití dalších opatření (Křížková, 2010 s.26 [online]).

## **3.3 Nástroje sociální politiky.**

Tomeš, 2010 vnímá jako nástroje sociální politiky konkrétně regulace, sociální prevence, věcné a peněžité dávky, sociální služby a nátlak. Nástroje sociální politiky jsou souborem opatření, který se postupem času neustále vyvíjí, mění a zdokonaluje v souladu s cíli sociální politiky. V dnešní době je důraz kladen na to, aby tyto nástroje umožňovaly cílené a individuální řešení konkrétních sociálních situací pro určité jedince nebo skupiny lidí tak, aby nedocházelo ke zneužívání výhod těmi, kterým nejsou určeny (Tomeš, 2010).

V kontextu tématu práce, považuji za stěžejní zmínit dávky a příspěvky státní sociální podpory, které ovlivňují návrat žen po mateřské dovolené na trh práce, a to zejména peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Také dávky pomoci v hmotné nouzi, zejména v kontextu matek samoživitelek. A v neposlední řadě nástroje politiky zaměstnanosti, které je možné použít pro dosažení sladění soukromého a profesního života využít, konkrétně se jedná o kratší pracovní úvazek, pružná pracovní

doba, sdílené pracovní místo, práce z domova a dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

### 3.3.1 Peněžité dávky a příspěvky státní sociální podpory

Podle Tomeše, 2010 rozumíme peněžitými dávkami obnosy vyplácené těm, kteří na něj mají nárok, nebo jimž byly úředním výrokem přiznány, nebo jsou poskytnuty jako dar. V rámci této práce, budou zmíněny peněžité pomoci v mateřství a rodičovský příspěvek, které považují za stěžejní:

#### a) Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství je jednou z šesti dávek českého systému nemocenského pojištění.

Zaměstnavatel může nabídnout své zaměstnankyni na mateřské nebo rodičovské dovolené možnost pracovat na částečný úvazek ještě před návratem do práce. Existují však určitá omezení a limity pro tyto přivýdělkyně, zejména v době mateřské dovolené. Jedním z těchto omezení je, že peněžité pomoci v mateřství se řadí mezi dávky nemocenského pojištění a podle zákona o nemocenském pojištění není dovoleno vykonávat činnost, ze které bylo odváděno pojistné, pokud se tato dávka právě vyplácí. Pokud by žena chtěla přivydělávat u stejného zaměstnavatele, musela by jít o jinou činnost, než která byla sjednána v pracovní smlouvě a ze které žena odešla na mateřskou dovolenou (Homfray a kol., 2022 [online])

#### b) Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má dle **zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře (§ 30 odst. 1)** rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině.

Poskytování rodičovského příspěvku nezávisí na tom, zda matka nebo otec pracují. Je však nutné zajistit řádnou a celodenní péči o dítě. Pokud matka pracuje během mateřské nebo rodičovské dovolené, může svěřit dítě například babičce, chůvě nebo ho umístit do předškolního zařízení. Zařazení dítěte do jeslí nebo školky nesmí přesáhnout 92 hodin měsíčně. Pokud jsou tyto podmínky splněny, může žena nebo muž stále pracovat na hlavním pracovním poměru nebo podnikat bez omezení. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014 in Mahútová, 2017)

*Nárok na rodičovský příspěvek zakládá vždy pouze nejmladší dítě v rodině. Dávka je vyplácena až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má*

*rodič nárok na vyčerpání celkové částky až 450 000 Kč (Úřad práce ČR, rodičovský příspěvek, 2023 [online])*

**Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a muži je dán do velké míry nastavením rodinné politiky**, tj. dlouhou, tříletou rodičovskou dovolenou a slabým navázáním výše dávek na předchozí plat. Například právě rodičovský příspěvek neodráží předchozí příjem a nárok na něj není podmíněn předchozím zaměstnáním. Ve svém důsledku tak v současné podobě spíše demotivuje ženy k hledání práce před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou a znesnadňuje jejich následný návrat na trh práce (Maříková a kol., 2015 s. 30 [online]),

**Důležité je správně nastavit výši rodičovského příspěvku**, protože závisí na tom, jaká role a hodnoty jsou přiřazeny rodinné politice. V současné době jsou rodiče s průměrnými a vyššími příjmy nevýhodně postaveni a získání rodičovského příspěvku pro ně představuje velkou finanční ztrátu. Je důležité, aby byl systém rodičovského příspěvku propojen s dostupností zařízení pro péči o děti a s flexibilními pracovními podmínkami, aby byla zajištěna rovnost příležitostí pro ženy a muže. Kdyby se výše rodičovského příspěvku odvíjela od předchozího příjmu, mohlo by to motivovat otce k využívání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Pro ženy by to znamenalo menší závislost na příjmu partnera během péče o dítě a větší volnost při rozhodování o délce rodičovské dovolené a péči o dítě. Rodiče by také mohli kombinovat péči o dítě s prací, například s částečným úvazkem nebo prací z domova. Tím by se zvýšila genderová rovnost na trhu práce a zmírnil by se stereotyp o ženách s malými dětmi, kteří opouštějí zaměstnání na dlouhou dobu. Využívání rodičovského příspěvku by se stalo normou pro pracující rodiče malých dětí (Křížková, 2010 s. 26 [online]).

### **3.3.2 Dávky hmotné nouze**

Hmotná nouze nastává, když jednotlivci nebo rodiny nemají dostatečné příjmy na uspokojení základních životních potřeb a nejsou schopni zvýšit své příjmy. Tento problém řeší zákon o pomoci v hmotné nouzi a další právní předpisy, jako je zákon o životním a existenčním minimu a vyhláška o pomoci v hmotné nouzi. Stát nabízí pravidelné finanční podpory v podobě dávek, aby pomohl lidem v hmotné nouzi. Tyto dávky mají za cíl částečně pokrýt náklady na základní životní potřeby a bojovat proti sociálnímu vyloučení, ale ne nahradit příjem dané osoby nebo rodiny. Existují tři druhy dávek, které jsou poskytovány: **příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc** (Měšec.cz, 2023 [online])

### 3.3.3 Alternativy plného pracovního úvazku

Podle U.S. Equal Employment Opportunity Commission, flexibilita zaměstnavatele napomáhá zaměstnancům v úspěšném sladění soukromého a pracovního života, které přináší benefity i pro samotné firmy. Studie ukazují, že flexibilita zaměstnání posiluje produktivitu zaměstnanců, vede k redukci absencí a pozitivně se promítá do zisků společnosti. Zároveň posiluje loajalitu zaměstnanců a snižuje tak náklady spojené s fluktuací pracovní síly (Maříková a kol., 2015 [online]). V této kapitole bude uvedeno pět alternativních pracovních úvazků, které považují za stěžejní v kontextu tématu práce.

**Kratší pracovní úvazek a zkrácená pracovní doba** jsou základním nástrojem k snížení pracovní zátěže pro zaměstnance. Jedním z důsledků kratší pracovní doby je zejména snížení výdělku daného zaměstnance, protože při kratší pracovní době nedostanou stejnou odměnu jako jejich kolegové, kteří pracují déle. Aby se zamezilo přetížení, musí být pracovní zátěž vyvážena nižším počtem odpracovaných hodin. Nicméně v praxi to nemusí být vždy splnitelné, zejména pokud je úvazek zkrácen jen o malý počet hodin denně nebo týdně. Kratší úvazky, zejména ty pod půl úvazku, obvykle nezahrnují výhody, které jsou dostupné u delšího úvazku, což může vést k tomu, že zaměstnanec nejenže přijde o část mzdy, ale také o výhody, které jsou obvykle k dispozici při vyšším úvazku (Homfray a kol., 2022, s. 316 [online]).

**Pružná pracovní doba** je dalším významným nástrojem pro harmonizaci pracovního a soukromého života, který se v praxi často využívá. Pokud je vhodně nastavena, umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním flexibilně hospodařit s vlastním časem, zejména pokud se jedná o jednorázové nebo náhodné opakující se události, jako jsou návštěvy úřadů nebo osobní záležitosti. Navíc odpadá řada administrativních úkonů spojených s povolením dřívějšího odchodu a podobně. Tento způsob práce je obzvláště vhodný pro pracoviště, kde není nutné, aby všichni zaměstnanci byli v každém okamžiku fyzicky přítomni. Flexibilní pracovní doba je v zákoníku práce upravena v základní rovině zejména v ustanovení § 85 (Homfray a kol., 2022, s. 400 [online]).

**Sdílené pracovní místo** představuje klíčový nástroj podpory diverzity a inkluze ve firmách, který může být prospěšný pro všechny zúčastněné strany: zaměstnance, firmu i zákazníky. Toto uspořádání umožňuje zaměstnancům, kteří se střídají na jednom pracovním místě s kratší pracovní dobou, lépe ladit práci a soukromý život. Sdílené pracovní místo je novým konceptem v našem právním řádu, nicméně je znám z řady jiných zemí a určitě najde své uplatnění i u nás. Zákoník práce obsahuje úpravu sdíleného pracovního místa v ustanovení § 317a. Principem tohoto uspořádání je, že se na stejném pracovním místě budou střídat alespoň dva zaměstnanci nebo zaměstnankyně s kratší pracovní dobou. Tyto osoby si sami dohodnou, jak budou pokrývat pracovní místo v čtyřtýdenních cyklech a informují o tom svého zaměstnavatele. Dohodu o sdíleném pracovním místě může uzavřít zaměstnavatel se dvěma nebo více zaměstnanci, ale musí

mít všichni sjednaný stejný druh práce a součet jejich úvazků nesmí překročit týdenní pracovní dobu, která činí maximálně 40 hodin (Homfray a kol., 2022, s. 423 [online]).

**Práce z domova** se v dnešní době stala hojně diskutovaným tématem ohledně sladění pracovního a soukromého života. Během první vlny pandemie covidu-19 se stala populární, ale nabídka pracovních pozic z domova často nedostačovala poptávce. Tato forma práce může být přizpůsobena individuálním potřebám zaměstnanců a zahrnuje úspory času a nákladů, které by jinak vynaložili na cestu do zaměstnání. Na rozdíl od zkrácených úvazků nedochází ke snížení platu, což může být výhodné v případě, kdy lze některou práci udělat z domova, například ve večerních hodinách, namísto toho, aby se pracovalo o jednu hodinu méně denně kvůli např. provozní době školní družiny (Homfray a kol., 2022, s. 440 [online]).

**Dohoda o provedení práce (DPP) a dohoda o pracovní činnosti (DPČ)** jsou dva typy smluv, které mají své specifické, ale stručné ustanovení v zákoníku práce. Hlavní rozdíl mezi nimi spočívá v maximálním počtu hodin, které mohou být na základě dané dohody vykonány během určitého časového období. U DPP je to kalendářní rok s maximálním počtem 300 odpracovaných hodin, zatímco u DPČ je to nejvýše 52 týdnů v průměru nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby u zaměstnavatele. Nicméně, z hlediska vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je rozdíl pouze kvantitativní, nikoli kvalitativní. Tyto dohody mohou být využity pro různé pracovní aranžmá a jsou během pracovního procesu běžně používány (Homfray a kol., 2022, s. 555 [online]) .



## 4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce

Tato kapitola se věnuje reformnímu paradigmatu v sociální práci a poradenskému pojetí sociální práce. Konkrétně se orientuje na antiopresivní přístup, jelikož diskriminace úzce souvisí s tématem matek a jejich návratem na pracovní. Taktéž bude zmíněna ekologická perspektiva, neboť cílem práce je vytvořit návrh projektu na integrační sociální podnik, jehož součástí bude obecné sociální poradenství, kterému se také krátce budu později věnovat.

### 4.1 Reformní pojetí sociální práce

V oblasti sociální práce existuje paradigma, které se snaží o reformu společenského prostředí a dosažení společenské rovnosti v různých oblastech, jako jsou sociální třídy, gender nebo věkové skupiny. Tito představitelé hledají a odstraňují strukturální příčiny nerovnosti a diskriminace, které jsou důsledkem sociálních nerovností. Jedním z příkladů tohoto paradigmatu je strukturální model, který je spojen s jmény Middlemana, Goldberga a Wooda. Tento model vychází z předpokladu, že problémy nejsou vždy způsobeny samotnými lidmi, kteří je musí řešit, ale také sociálním prostředím, které může způsobovat obtíže. Proto by se měla změna zaměřit na tyto strukturální příčiny a tlaky sociálního prostředí by měly být považovány za primární příčinu lidského utrpení (Navrátil a Musil, 2000 [online])

#### 4.1.1 Antiopresivní přístup

Antiopresivní se věnuje různým formám útlaku, které postihují ženy, příslušníky různých ras, tříd, etnik, náboženských skupin a další sociální a kulturní skupiny. Tyto formy útlaku jsou vnímány jako složitý vztah, který musí být zkoumán z perspektivy, která odhaluje a odmítá diskriminaci (Navrátil, 2003).

Strier a Binyamin popisují, že teoretický rámec antiopresivní sociální práce obsahuje několik klíčových prvků. Tyto prvky zahrnují vytváření nehierarchických pracovních vztahů mezi klienty a sociálními pracovníky, podporování sociálních práv, uplatňování strukturálních a kontextuálních přístupů ke zkoumání sociálních problémů klientů a podporu zastupování klientů. (Strier a Binyamin, 2014 in Anis a Turtiainen, 2021 [online]).

Je pravdou, že lidé utlačovaní společnostmi nejsou pouze "marginalizovaní" a "izolovaní" od společnosti. Vždy byli součástí této společnosti, ale v rámci struktury, jsou nuceni být tzv "bytostmi pro druhé". **Proto řešením není pouhé "začlenění" těchto lidí**

**do stávající struktury utlačování, ale spíše transformace této struktury, aby tito lidé mohli být "bytostmi pro sebe samy" (Freire, 2005 [online]).**

Podle Thompsona je **kvalita poskytované péče úzce spojena s tím, jak dobře odborník rozpozná, zpochybňuje a omezuje útlak.** Je důležité, abychom se postavili proti útlaku, bez ohledu na to, zda se to děje v naší vlastní praxi nebo v praxi lidí kolem nás. Pokud neuděláme nic, abychom zabránili útlaku, přispíváme k diskriminaci a zranitelnosti těch, kteří jsou útlaku vystaveni. Není žádná střední cesta - buď schvalujeme utlačování, nebo se na něm podílíme (Thompson, 2012 in Heaslip a Ryden, 2013). Thompson, 2012 a Nzira a Williams, 2009 in Heaslip a Ryden, 2013 nás přitom zavazují k morální odpovědnosti jednat a řešit situace a příčiny diskriminace a útlaku, i když to může být nepříjemné. Profesní kodexy praxe a zásady etiky kladou na odborníky řadu požadavků, aby byli vždy proti opresi. Tyto povinnosti se vztahují nejen na registrované ošetrovatelské pracovníky nebo pracovníky ve zdravotnictví a sociální péči, ale také na studenty v přípravných programech (Heaslip a Ryden, 2013 online).

**Teoretické důvody diskriminace matek na pracovišti lze vysvětlit pomocí teorie statusových charakteristik a teorie sociálních rolí.** Podle teorie statusových charakteristik, pokud je jedna sociální skupina více ceněna než druhá (např. muži versus ženy), jsou členové skupiny s vyšším statusem považováni za kompetentnější a hodnotnější (Berger et al., 1977 in Cheung, 2022 [online]). Hypotéza penalizace za mateřství vychází z této teorie a předpokládá, že mateřství je vzhledem k primární pečovatelské roli, kterou matky obvykle zastávají, na pracovišti s pozicí s nižším statusem (Ridgeway & Correll, 2004 in Cheung, 2022 [online]). **Matky jsou proto často považovány za méně kompetentní a hodnotné, což může vést k tomu, že jsou méně žádanými kandidátkami na pracovní příležitosti** (Cheung, 2022 [online]).

Rozsáhlé empirické důkazy podpořily výše uvedené teoretické rámce tím, že prokázaly, že matky jsou v profesním prostředí vystaveny rozšířeným negativním stereotypům a diskriminaci. Vzhledem k předpokladu, že matky jsou primárně zodpovědné za péči o děti, jsou vnímány jako méně dostupné a aktivní než otcové nebo nerodiče (obvykle muži) (Henle et al., 2019 in Cheung, 2022 [online]). Tyto negativní stereotypy mohou vést k otevřené diskriminaci matek při přijímání do zaměstnání, odměňování a povyšování (Budig & England, 2001; Correll et al., 2007; Fuegen et al., 2004 in Cheung, 2022 [online]).

Například v jedné z prvních studií o diskriminaci matek při přijímání do zaměstnání byly na místa účetních v auditorských firmách zasílány falešné životopisy, které se lišily pouze pohlavím a rodičovským statusem. Výsledky ukázaly, že ženy měly menší pravděpodobnost, že obdrží zpětný telefonický hovor, než muži, a matky měly menší pravděpodobnost, že budou povolány, než bezdětné ženy. Jiná novější studie, která použila stejnou metodiku podávání žádostí o volná pracovní místa zveřejněná v místních novinách, zjistila podobné výsledky: matky dostaly méně zpětných telefonátů než



bezdětné ženy. Experimentální výzkum navíc potvrdil, že matky byly vnímány jako méně kompetentní, angažované a dochvilné, což vedlo ke snížení doporučení k přijetí do zaměstnání (Correll et al., 2007 in Cheung, 2022 [online]).

Diskriminace na základě rodičovství také potvrzuje výzkum Ipsos Tambor pro Gender Studies, kde 54 % respondentek uvádí, že se s ní setkala osobně a 70 % respondentek zná někoho, kdo s ní měl problémy. Tato diskriminace představuje překážku v uskutečňování sladování práce a rodiny. Zákony, jako zákon o zaměstnanosti, zákoník práce a antidiskriminační zákon, zakazují diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v průběhu zaměstnání. Pokud se vyskytne diskriminace, je možné podat stížnost na inspektorát práce nebo soudní žalobu. Nicméně, inspektoráty práce často nekontrolují zaměstnavatele a sankce pro ně jsou často neúměrné, což snižuje jejich motivaci k dodržování zákona (Jachanová Doleželová a Machovcová, 2010 s. 48 [online])

Skupina matek samoživitelek se setkává s řadou propojených druhů znevýhodnění a je obecně považována za jednu z nejohroženějších skupin v oblasti nezaměstnanosti a chudoby. Tento problém neovlivňuje pouze samotné ženy, ale má negativní dopad i na děti, které jsou závislé na příjmu a péči matek samoživitelek. Feminizace chudoby proto ovlivňuje děti v rodinách, kde vyrůstají pouze s matkou, a tento trend se neustále zhoršuje (Hasmanová Marhánková, 2011 [online]).

#### 4.1.2 Ekologická perspektiva

V ekologickém kontextu platí, že organismus i prostředí jsou navzájem závislé a vzájemně provázané, a tedy pro jejich přežití je nezbytná jejich interakce. Nelze se zaměřovat pouze na člověka nebo pouze na prostředí, protože právě na jejich společných hranicích dochází k mnoha problémům a stresům (Germain, Gitterman, 1980 in Navrátil, 2003). To je důležité si uvědomit jak při práci s jednotlivcem, tak i s institucemi. Bez ohledu na to, zda pracujeme na úrovni strategického plánování nebo v klinické psychoterapii, musíme být citliví k vlivu prostředí na jednotlivce a naopak. (Navrátil, 2003).

Mezi řadou možných reakcí na tuto genderovou předpojatost v oblasti životního prostředí v historii a politice se v poslední době mezi aktivisty, vědci a tvůrci rozvojových politik dostaly do popředí dva propojené přístupy: takzvaný přístup "ženy, životní prostředí a rozvoj" (Women, Environment and Development - WED) a **ekofeminismus** (Leach a Green, 1997 online).

Javorská, 2008 uvádí definici převzatou z letáku o ekofeminismu vydaném sdružením „Za Matku Zem“ - „*Ekofeminismus je životní postoj. Je to praktické hnutí i filozofická koncepce, představa uspořádání společnosti i nástroj dosažení změny. Jednu myšlenku mají všechny jeho větve společnou: přesvědčení, že útlak ženy a útlak přírody v nejrůznějších společnostech a politických systémech mají společný základ. Je jim potřeba*

*dominovat, potřeba vítězit.*“ Pro pochopení toho, jak feministický přístup vnímá vztah mezi kategoriemi "žena" a "příroda", je třeba začít u Simone de Beauvoir, francouzské filosofce, a jejímu klíčovému dílu Druhé pohlaví (1967). De Beauvoirová zdůrazňuje, že jak žena, tak příroda jsou vnímány jako ty "druhé" vůči mužům a kultuře, což je stav, který je staví do podřízené pozice (Javorská, 2008).

Lze tvrdit, že ekofeminismus má své kořeny v **sociální ekologii**. Murray Bookchin, zakladatel sociální ekologie, měl velký vliv na rozvoj environmentálního hnutí. Jednou z jeho hlavních myšlenek je, že "nadvláda člověka nad přírodou pramení ze skutečné nadvlády člověka nad člověkem". Sociální ekologie vidí řešení této nadvlády v decentralizované a nehierarchické společnosti, která bere v úvahu lidské měřítko. Tato myšlenka měla vliv na rozvoj ekofeminismu (Javorská, 2008).

Další příbuznou myšlenkou ekofeminismu je **hlubinná ekologie**, kterou vymysleli Arne Naess, Bill Devall, George Sessions a Warwick Fox. Hlavním tématem hlubinné ekologie je kritika antropocentrismu a jeho negativního vlivu na přírodu. Hlubinná ekologie vidí řešení v principu "rozšířeného Já", které zahrnuje všechny bytosti a celou přírodu, na rozdíl od individualistického, egoistického já (self). Tato myšlenka má společné prvky s ekofeminismem a podporuje ochranu přírody a všech jejích obyvatel. (Naess, 1996 in Javorská 2008).

**Bioregionalismus** je jeden z druhů radikálního environmentalismu, který byl silně ovlivněn hlubinnou ekologií. Základní myšlenkou bioregionalismu je pocit odpovědnosti a vztahu k určitému místu, který vzniká tím, že člověk žije na daném místě a má povědomí o sítích vztahů, které jsou s tímto místem spojeny. Bioregionalismus podporuje decentralizaci moci a ekonomiky a klade důraz na důležité hodnoty. Podle ekofeministek se bioregionalismus přirozeně spojuje s „ženskou“ domácí sférou. Decentralizace moci znamená, že soukromá ženská sféra a s ní spojené hodnoty se propojí s veřejnou mužskou sférou, například zapojením žen a místních lidí do rozhodování o prostředí, ve kterém žijí. **Ekofeministky věří, že obnovení respektu k jejich každodenním „ženským“ zkušenostem může velmi dobře přispět k řešení každodenních „regionálních“ problémů** (Plant, 1990 in Javorská, 2008).

## 4.2 Poradenské pojetí sociální práce

Poradenské paradigma sociální práce, prostřednictvím kterého je sociální práce pojímána jako sociální služba, je důležité především reflexí individuálních potřeb a současnou snahou zlepšit systém sociálních služeb. Cílem poradenského paradigmatu je orientace na zprostředkování dobrého poradenství, budování dobré dostupnosti služeb – nezaměřuje se příliš na společenskou změnu. Poradenské paradigma se v rámci sociální práce orientuje převážně na právní pomoc, soustředí se jak na proměnu klienta, tak

prostředí – zlepšení v institucionální rovině, aby byl sociální systém více transparentní a reagoval na specifické potřeby klientů a jejich individuální rozvoj, pracuje s navýšením potenciálu (Šošková, 2019)

#### 4.2.1 Obecné sociální poradenství

Dle Tomeše, 2010 obecné poradenství *orientuje objekt (zájemce o informaci) na způsob řešení sociálního problému, na postup – na koho se obrátit a kde hledat pomoc: zákon o sociálních službách tyto služby označuje jako základní sociální poradenství.* V demokratických zemích je tento druh informací poskytován orgánem státní správy a je často prvním místem kontaktu pro občany. Ty často nevědí, jakými sociálními dávkami a službami disponují, kde je hledat a jaké jsou jejich práva v této oblasti. Proto je důležité, aby obecné poradenství nabídlo jasný postup a ukázalo, na koho se obrátit (Tomeš, 2010 s. 344).

Je důležité, aby obecné sociální poradenství bylo součástí sociálního podniku z několika důvodů. Zaprvé, sociální podniky mají často za cíl pomoci lidem v obtížné situaci a poskytnout jim pracovní příležitosti. Obecné sociální poradenství může být další službou, kterou takový podnik může nabídnout svým zákazníkům, aby jim poskytl potřebné informace a orientaci v sociální oblasti. Za druhé, obecné sociální poradenství může pomoci lidem v obtížné situaci získat přístup ke službám a zdrojům, které jsou pro ně důležité. To může přinést pozitivní změny do jejich života a zlepšit jejich sociální a hospodářskou situaci. **Celkově lze říci, že obecné sociální poradenství může být cennou součástí sociálního podniku a pomoci mu plnit jeho sociální cíle efektivněji a s větším dopadem.**

V kontextu daného tématu bych chtěla také zmínit kariérní poradenství, neboť se domnívám, že velká část klientů bude žádat o radu ohledně zaměstnání.

Kariérové poradenství hraje klíčovou roli pro zaměstnance, zaměstnavatele i organizace, protože pomáhá jednotlivcům najít vhodnou kariérní cestu na základě jejich odborných znalostí, zkušeností a schopností. Prostřednictvím kariérového poradenství mohou zaměstnanci získat rady ohledně různých aspektů hledání zaměstnání, jako je příprava životopisu, vedení pohovorů a navazování kontaktů. Kromě toho mohou kariéroví poradci navrhnout alternativní kariérní možnosti těm, kteří hledají změnu, aby co nejlépe využili své dovednosti a profil (PositivePsychology.com, 2021 [online]).



## **5 Propojení tématu s metodami a technikami sociální práce**

V této části práce se budu zabývat sociální prací se skupinou a rodinou, neboť úzce souvisí s tématem dané práce. Jak už výše uvádím, v rámci projektu „hlídačky sobě“, se budu věnovat nejen zaměstnávání a hlídání dětí, ale taktéž poskytování základního sociálního poradenství.

### **5.1 Sociální práce se skupinou/rodinou**

Hlavním cílem skupinové sociální práce není skupina jako celek, ale slouží jako prostředek k transformaci a zlepšení individuální kvality jednotlivých členů skupiny. Skupinová sociální práce se snaží pomáhat jednotlivým členům skupiny poskytnutím podpory, uznání a prostřednictvím sdílení skupinových zkušeností při řešení problémů. Kromě toho se skupinová sociální práce snaží přenášet hodnoty a normy, které mohou být pro jednotlivé členy skupiny užitečné (Truhlářová, 2014).

S postupem času dochází ke změnám definice rodiny a různých způsobů jejího uspořádání. Existuje mnoho různých typů rodin, například tradiční, rozšířené, nukleární nebo tzv. duhové rodiny. Je důležité si uvědomit, že neexistuje univerzální rodinné uspořádání a politika týkající se rodinného života by měla brát v úvahu všechny typy uspořádání a osobní preference. Je nezbytné respektovat individuální rozhodnutí a preference ohledně uspořádání rodinného života a nepodceňovat nikoho za jeho volby a životní styl, pokud jde o rodinnou politiku. (Homfray, 2022 s. 714 – 717 [online]).

Aby rodina mohla plnit základní funkce, jako zajištění dostačujícího příjmu, správu financí, zabezpečení bydlení a udržování domácnosti, je nezbytné, aby měla určité dovednosti a schopnosti. Tyto funkce by měly odpovídat potřebám jednotlivých členů rodiny a zajišťovat jim vhodné podmínky (Matoušek, 2013 s. 207).

Zaměstnání rodičů, respektive jeho ztráta, obtížná udržitelnost nebo těžkosti při hledání vhodného pracovního místa patří mezi nejčastěji řešené zakázky při spolupráci s rodinami. Pokud klient a pracovní poradce spolupracují delší dobu, může být výsledkem příslib přijetí do pracovního poměru (Matoušek, 2013 s. 208-209).

Dle Matouška 2013, s. 302: *„I v případě, kdy pracovník pomáhá rodině řešit praktické, existenční obtíže nesmí ztrácet ze zřetele její autonomii a odpovědnost.*



## 6 Analýza potřebnosti projektu

Projekt „Hlídačky“ vznikl jako reakce na znepokojivou situaci v České republice, která se týká nízké zaměstnanosti žen, zejména žen pečujících o děti do patnácti let věku. S touto problematikou souvisí nedostatečná kapacita předškolních zařízení, což je jedním z hlavních důvodů, kvůli kterému se ženy nemohou dostat zpět na pracovní trh.

Na základě analýzy dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, vytvořené MPSV a dostupné literatury k dané problematice, vyplynulo, že je v České republice velký nedostatek finančně dostupných zařízení předškolní péče zejména pro děti do 3 let. Ženy považují za stěžejní dostupnost kvalitní předškolní péče pro skloubení pracovního a rodinného života.

### 6.1 Příčiny problému a jeho dopady na matky (na co chci reagovat)

Podle srovnávacích výzkumů, je **pracovní trh** v České republice mnohem méně flexibilní k potřebám rodičů kombinovat rodinný a pracovní život v porovnání s vyspělými západními zeměmi. Zaměstnanci mají relativně malou možnost spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, místě výkonu práce a pracovní době, což vytváří značně komplikovanou situaci zejména pro ženy-matky. Familiasticky orientovaná rodinná politika, způsobuje, že mateřství má v současnosti poměrně velký negativní dopad na konkurenceschopnost žen na trhu práce. Mezi další rizika a problémy, kterým jsou ženy vystaveny jsou např. zvýšená nezaměstnanost, nižší mzdové ohodnocení či celkově získání horších pracovních pozic (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 91-92).

Křížková a Vohlídalová, 2008 uvádějí tři skupiny bariér na toto téma.

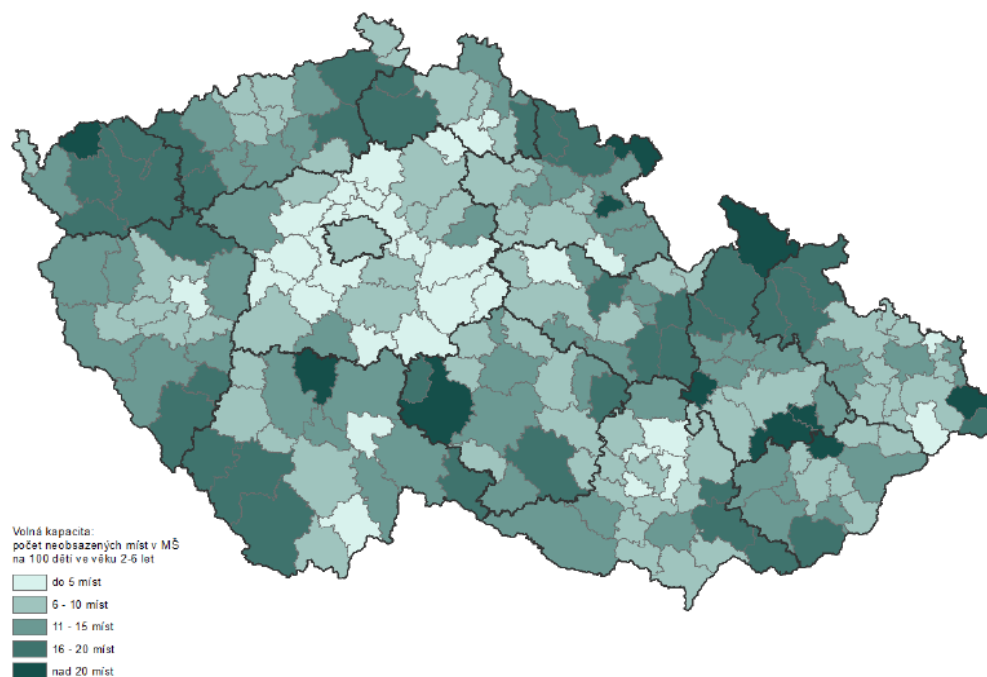
Lze je definovat jako:

- STÁT
- ZAMĚSTNAVATELÉ
- ŽENY

a) *Bariéry ze strany státu*

Zde je důkazem rodinná politika a politika zaměstnanosti. Křížková a Vohlídalová, 2008 zde srovnávají Českou republiku s vyspělými evropskými zeměmi, kdy tyto země jsou si dávno vědomi, že zaměstnanost žen je pro růst celkové zaměstnanosti klíčová, v čemž však Česká republika zaostává. Jednou z hlavních bariér trvalého a rovnocenného návratu žen na trh práce ze strany státu je nedostatečný přístup k zařízením péče o děti do tří let.

Pro usnadnění slad'ování rodiny a práce jsou velmi důležitá předškolní zařízení. Aby se ženy mohly alespoň částečně zapojit do práce, potřebují zařízení, kde by se někdo mohl po určitou dobu starat o jejich děti. Dle Valentové, 2004 in Mahútová, 2017 nedostatečná a nákladná péče o děti v předškolním věku vede ženy k volbě různých alternativ, které pro ně nejsou vždy výhodné. Valentová zdůrazňuje důležitost mateřských škol a jeslí, při návrtu žen na pracovní trh. **Nedostatečná kapacita těchto zařízení je jedním z hlavních důvodů, kvůli kterému se ženy nemohou dostat zpět na pracovní trh** (Křížková a Vohlídalová, 2008).



Obrázek 3: Volná kapacita MŠ dle SO ORP, počet míst na 100 dětí ve věku 2-6 let. Zdroj: (Rejstřík MŠMT statistický výkaz S 1-01 o MŠ, ČSÚ in Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online])

Nedostupnost kvalitní péče o děti předškolního věku v České republice není pouze způsobena geografickými nebo ekonomickými faktory, ale také časovou nedostupností, která nevyhovuje pracovním podmínkám matek. Kvalitní předškolní výchova má vliv nejen na zaměstnanost matek, ale také na jejich sociální integraci a celkový vzdělávací proces, který v některých případech může dospět k odkladům a prodlužováním školní docházky, což se může promítnout v pozdějším vstupu na trhu práce. Nedostatečná dostupnost kvalitní péče o děti předškolního věku v České republice je kritizována Evropskou komisí a v posledních letech se stává stále větším problémem, zejména v některých regionech (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014 [online]).



V roce 2012 ministerstvo evidovalo 49.186 neúspěšně nevyřízených žádostí o přijetí do školky. V tomto roce navštěvovalo školku 335.000 dětí, což bylo v porovnání s předchozími roky značný nárůst. Soukromý sektor na tuto situaci zareagoval a zvýšil počet privátních zařízení se 72 na 150, avšak počet veřejných školek se zvýšil z 4834 jen na 4931. Na volná místa a nábor během celého roku pak lákají soukromé školky. Nicméně ne každý má dostatek financí na soukromá zařízení, celodenní péče v takovém to zařízení v roce 2013 mohla vyjít se stravným i na 16.000 korun měsíčně (MPSV, Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online]).

Jako další varianta k těmto zařízením se nabízejí firemní školky nebo takzvané dětské skupiny, těch je ale v porovnání se standardní nabídkou péče o předškolní děti mizivé množství.

Z analýzy dostupnosti péče o děti v předškolním věku v České republice vyplývá, že pouze 21 % z celkového počtu 6 699 mateřských škol je plně obsazeno. Před třetími narozeninami není v mateřských školách evidována většina dětí, konkrétně 71 %. Z toho vyplývá, že 30 % dětí nastupuje do mateřské školy později, než si jejich rodiče přejí. Důvodem jsou nedostatečné kapacity nebo pravidla mateřských škol v 2/3 případů a v 1/3 případů jsou na vině okolnosti v rodině, nezralost dítěte nebo jeho zdravotní stav. Podle autorů analýzy je nedostatečná kapacita a pravidla mateřských škol zodpovědná za odložený nástup u přibližně 6 tisíc dětí do 3 let, a lze předpokládat, že většina z nich se nachází v regionech s nízkou kapacitou mateřských škol. Nicméně, odhad přibližně 6 tisíc dětí je minimální, týká se dětí ve věku dokončených 2 let a nezohledňuje odložené nástupy dětí zapsaných po třetích narozeninách. Skutečný počet dětí, které nemohly začít navštěvovat mateřskou školu v požadovaném věku, bude tedy vyšší (MPSV, Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022[online]).

#### *b) Bariéry ze strany zaměstnavatele*

Podmínky, které stát nastavuje, staví ženy do takové pozice, kdy zaměstnavatelé považují zaměstnání žen za nevýhodné. Ze strany zaměstnavatele často dochází k diskriminaci žen kvůli jejich potencionálnímu či skutečnému mateřství a kvůli možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu, neboť zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni ženu po rodičovské dovolené znovu zaměstnat. Díky neznalosti a nízké informovanosti zaměstnavatelů o platných legislativách často dochází k tomu, že zaměstnavatelé se genderovou rovností jako problematikou vůbec nezabývají. Dalším významným bodem, je, že čeští zaměstnavatelé znevýhodňují matky tím, že většinou neposkytují téměř žádnou jinou variantu k plnému pracovnímu úvazku s pevně danou pracovní dobou, které by umožnili ženě kombinovat pracovní a rodinný život. Pokud se však objeví určitá alternativa, většinou se jedná o flexibilitu negativní čili flexibilita je zde uplatňovaná ve

prospěch potřeb zaměstnavatele, a nikoliv ve prospěch žen a jejich potřeb kombinovat pracovní a rodičovské role (Křížková a Vohlídalová, 2008 s. 96–100).

Některé výzkumy naznačují, že možnost zvolit si, kdy a kde budeme pracovat, může přispět ke snížení konfliktů mezi prací a rodinou. Tím se myslí stres, který vzniká při střetu pracovních požadavků s požadavky rodinného života, zejména při přechodu k rodičovství. Nicméně existují různé názory, přičemž někteří autoři naznačují, že pružná pracovní doba a práce na dálku nemají na konflikt mezi rodinným a pracovním životem významný vliv, a dokonce jej mohou prohlubovat, zejména v případě práce na dálku (Chung and Van Der Horst, 2018 [online]).

Přibližně **80 %** rodičů plánuje návrat na pracovní trh, zhruba ve třech letech dítěte, stejný podíl považuje **zkrácený úvazek nebo flexibilní formu práce** za klíčové pro sladění pracovního a rodinného života. Skoro polovina rodičů preferuje zkrácený úvazek jako nejlepší řešení pro svou současnou situaci. Dostupnost zkrácených úvazků je velmi nízká, což může být hlavním důvodem proč si někteří rodiče vybírají delší rodičovskou dovolenou, což je patrné i z nízkého podílu nejmladších dětí v mateřských školách. Pokud by se dostupnost zkrácených úvazků zvýšila, mohlo by to zvýšit zájem rodičů o časnější využívání předškolních zařízení. Je třeba však zajistit, aby systém předškolní péče byl připraven na zvýšenou poptávku, a to nejen z hlediska kapacity, ale také z hlediska vhodného provozu, který bude vyhovovat potřebám péče o děti mladší tří let. **Tento účel mohou plnit zejména právě dětské skupiny, které jsou primárně určeny pro nejmenší děti** (MPSV, Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online]).

Co se týče právní úpravy v České republice, která by zakazovala nerovné zacházení s pracujícími na částečný úvazek doposud neexistuje. Současně zákon negarantuje ženě návrat k plnému pracovnímu úvazku, pokud například zvolila dočasně částečný pracovní úvazek kvůli péči o malé dítě. Lidé na částečný úvazek bývají značně znevýhodňováni tím, že jejich mzda je sice snížena adekvátně k jejich úvazku, leč objem práce, který odvedou, však tuto mzdu a počet stanovených hodin obvykle značně převyšuje (Maříková a kol., 2015 s. 31 [online]).

### *c) Bariéry ze strany ženy*

Zaměstnavatel však nemusí být vždy příčinnou nenastoupení ženy po rodičovské dovolené na trh práce. Příčinou může být **proměna situace v souvislosti s mateřstvím**, kdy nutnost pečovat o dítě se stává prioritou a zaměstnání se stane vzhledem k situaci nevhodné, a to většinou z časových důvodů nebo vzhledem k dopravě do zaměstnání.

Rovněž významným důvodem, který brání ženě v návratu na původní místo je časová omezení a nevyhovující pracovní doba. Z výzkumu realizovaného na téma „*rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě společnosti*“, vyplívá, že zaměstnavatel by matku

sice přijal zpět, ale nebyl ochoten vyjít vstříc ohledně požadavku na úpravu pracovní doby, tak aby mohla skloubit zaměstnání a péči o dítě (Kuchařová, 2006b).

Mezi nejvíce žádané benefity týkající se rodiny a péče o děti mezi zaměstnanci a zaměstnankyni v České republice je podle Terezy Knířovské (vedoucí komunikace firmy Sodexo Benefits) zájem o předškolní péči, neboť se jedná o velkou překážkou pro rodiče, kteří chtějí oba pracovat. Dále jsou to právě částečné pracovní úvazky, které jsou v Česku hluboce pod evropským průměrem. Částečné úvazky jsou stále spíše výjimkou než pravidlem. Důležitou stránkou je také pracovní sebevědomí žen, které na rodičovské dovolené rychle klesá, proto je příhodné, když firmy nabízejí možnost účastnit se například vzdělávacích aktivit a tím tak zůstat v kontaktu s pracovním prostředím (heroine.cz, 2023 [online])

Zabezpečení systému pro péči o děti se považuje za klíčový krok v usilování o rovné příležitosti pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání. Proto v roce 2008 Evropská rada stanovila cíle v oblasti péče o děti, které by měly členské státy EU dosáhnout. Tyto cíle jsou známy jako **Barcelonské cíle** a zahrnují zajištění dostupnosti předškolní péče pro 33 % dětí ve věku do 3 let a pro 90 % dětí ve věku od 3 let do povinné školní docházky. Nejen že Česká republika neplní tyto cíle, ale dokonce se jim vzdaluje. Autoři analýzy dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku se soustředí na skupinu dětí do 3 let, aby mohli vyhodnotit, zda jsou splněny Barcelonské cíle. Tyto cíle požadují, aby pro každé třetí dítě v této věkové kategorii bylo zajištěno místo v předškolním zařízení. V tabulce číslo 2 jsou uvedeny výsledky vyčíslení těchto cílů pro Českou republiku, kde jsou zahrnuty odhady počtu míst v mateřských a dětských skupinách pro děti do 3 let a naplněnost, resp. nenaplněnost Barcelonského cíle. Autoři analýzy odhadují, že k dosažení Barcelonských cílů by bylo třeba zajistit přibližně 60 tisíc míst v předškolním zařízení pro děti do 3 let. Pokud by byla využita možnost sdíleného využívání těchto míst, jako je to běžné v dětských skupinách, by bylo nutné zajištění přibližně 46 tisíc nových míst k dosažení Barcelonských cílů (MPSV, Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online])

Tabulka 3: Barcelonské cíle pro děti ve věku do 3 let a současný stav. Zdroj: Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online]

ř.		Zdroj	Počet
1	Počet dětí ve věku 0-3 roky	ČSÚ, 2021	330 579
2	Barcelonské cíle	33 % z ř. 1	109 091
3	Děti zapsané do MŠ ve věku 0-3 roky	MŠMT, 2020	34 586
4	Děti zapsané do DS ve věku 0-3 roky	MPSV, 2020	14 475
5	Děti navštěvující MŠ ve věku 0-3 roky	PMR, MŠMT, 2021	18 358
6	Celkem dětí ve věku 0-3 roky zapsaných v MŠ nebo DS	ř. 3 + ř. 4	49 061
7	Podíl dětí ve věku 0-3 roky navštěvujících zařízení	SILC, 2020 (Eurostat)	4,8 %
8	Počet dětí ve věku 0-3 roky navštěvujících zařízení	PMR, MŠMT, Evidence DS, 2021*	18 358-32 833
9	Podíl dětí ve věku 0-3 roky navštěvujících zařízení	PMR, MŠMT, Evidence DS, 2021*	5,6 % - 9,9 %

## 6.2 Příklady projektů (a činností) zabývající se danou problematikou v zahraničí<sup>5</sup>

**MomsRising** - MomsRising je americká advokační organizace, jejíž snahou je prosazovat politiku, která podporuje pracující matky, otce a celé rodiny. Organizace byla založena v roce 2006 a stala se významným hlasem v boji za prorodinnou politiku ve Spojených státech. Organizace se orientuje především na otázky spojené s ekonomickým zabezpečením, zdravotní péčí a spravedlností na pracovišti pro rodiny s dětmi. Zasaduje se o politiky, jako je placená dovolená pro rodinu a zdraví, dostupná péče o děti a spravedlivé odměňování všech pracovníků. Podporuje taktéž politiky, které podporují kojení a zdravou výživu dětí, a rovněž politiky, které chrání reprodukční práva žen. Kromě obhajoby se MomsRising zapojuje do organizování a mobilizace občanů s cílem získala podporu pro své politické cíle. Využívá sociální média, e-mailové kampaně a další online nástroje, aby oslovily své příznivce a zvýšily povědomí o otázkách, na kterých jim záleží. Organizace se také snaží propojit matky a rodiny se zdroji a informacemi, které jim mohou pomoci zvládnout problémy spojené se sladěním pracovního a rodinného života.

MomsRising má různorodou členskou základnu, která zahrnuje matky, otce a rodiny ze všech společenských vrstev. Organizace spolupracuje s celou řadou organizací a koalic, aby získaly podporu pro politiky přátelské rodině a posílily hlasy pracujících rodin ve Spojených státech.

**Werk** - werk je americká job platforma, která spojuje ženy s flexibilními pracovními příležitostmi, které vyhovují jejich rozvrhu a životnímu stylu. Platformu založily v roce 2016 Anna Auerbachová a Annie Deanová, dvě ženy, které se po mateřství snažily najít flexibilní pracovní možnosti.

Werk spolupracuje s firmami, které se snaží vytvářet inkluzivnější a vstřícnější pracovní prostředí pro ženy. Zaměstnavatelé mohou na platformě Werk zveřejňovat volná pracovní místa a uvádět, jakou míru flexibility daná práce nabízí, například částečný úvazek, práci na dálku nebo flexibilní pracovní dobu. Ženy mohou na platformě vyhledávat pracovní příležitosti na základě svých dovedností, lokality a požadované úrovně flexibility.

Kromě nabídek pracovních míst poskytuje Werk také zdroje a podporu, které ženám pomáhají orientovat se na trhu práce a rozvíjet kariéru. Platforma nabízí kariérní koučink, recenze životopisů a další zdroje pro rozvoj kariéry, které ženám pomáhají

---

<sup>5</sup> Obsah celé podkapitoly 6.2 je čerpán z následujících webových stránek:

<https://www.momsrising.org/>

<https://www.fastcompany.com/40447434/this-startup-wants-to-kill-the-mommy-track-once-and-for-all>

<https://www.fawcettsociety.org.uk/Event/womens-experiences-policing-where-next>

<https://digitalmums.com/>

budovat jejich dovednosti a sebevědomí. Werk také pořádá akce a webové semináře na témata, jako jsou vyjednávací dovednosti, budování osobní značky a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

Společnost Werk byla oceněna za svůj inovativní přístup k podpoře žen v zaměstnání. V roce 2018 byla společnost jmenována jednou z nejinnovativnějších firem světa podle Fast Company a objevila se v publikacích, jako jsou Forbes, CNBC a The New York Times.

Celkově je společnost Werk vynikajícím zdrojem informací pro ženy, které hledají flexibilní pracovní příležitosti a podporu při kariéřním postupu.

**The Fawcett Society** - Fawcett Society je britská organizace, která vede kampaně za rovnost žen a mužů a za práva žen. Jednou z jejích klíčových oblastí je prosazování politik na podporu pracujících matek.

Fawcett Society byla založena v roce 1866 a nese jméno sufražetky Millicent Fawcettové. Organizace se dlouhodobě zasazuje o práva žen a podílí se na kampaních týkajících se například rovného odměňování, zastoupení žen v politice a násilí na ženách a dívkách.

Pokud jde o její činnost v oblasti podpory pracujících matek, Fawcett Society provedla výzkum v otázkách, jako je mateřská a otcovská dovolená, flexibilní pracovní doba a péče o děti. Vedla také kampaně za politiky, jako je sdílená rodičovská dovolená a rozšíření bezplatné péče o děti. Kromě výzkumné a propagační činnosti poskytuje Fawcett Society také řadu zdrojů pro ženy, které sladují pracovní a rodinný život. Patří mezi ně průvodce flexibilními pracovními úvazky, informace o rodičovské dovolené a soubor nástrojů pro zaměstnavatele na podporu pracujících rodičů.

Celkově je Fawcett Society ve Spojeném království významnou organizací, která se snaží prosazovat politiky a postupy podporující pracující matky a obecněji prosazovat rovnost žen a mužů.

**Digital Mums** - Digital Mums je britský sociální podnik, který nabízí školení v oblasti digitálního marketingu matkám, které se chtějí po narození dítěte vrátit zpět do práce. Organizaci založily v roce 2013 dvě matky, Nikki Cochraneová a Kathryn Tylerová, které viděly potřebu flexibilních pracovních příležitostí pro matky.

Program Digital Mums je koncipován tak, aby jej bylo možné absolvovat po dobu šesti měsíců, a je poskytován výhradně online. Studentky jsou spojeny se speciálním tutorem, který jim v průběhu kurzu poskytuje individuální podporu a zpětnou vazbu. Učební plán zahrnuje řadu témat z oblasti digitálního marketingu, včetně marketingu na sociálních sítích, obsahového marketingu a e-mailového marketingu.

Po absolvování programu mají absolventi dovednosti a sebevědomí, které jim umožní pracovat jako manažeři sociálních médií nebo digitální marketingoví pracovníci na volné noze. Organizace také nabízí průběžnou podporu a přístup do komunity podobně

smýšlejících lidí, což absolventům pomáhá budovat kariéru v oblasti digitálního marketingu.

Organizace Digital Mums získala uznání za svůj inovativní přístup k řešení problémů matek vracejících se do zaměstnání, včetně ocenění Social Enterprise UK Award for Women's Empowerment v roce 2019. Obecně Digital Mums poskytuje cenné služby matkám, které si chtějí zvýšit kvalifikaci a vrátit se na trh práce flexibilním způsobem a na dálku.

### 6.3 Velikost cílové skupiny

Česká republika patří mezi zemi z celé EU s jedním z největších dopadů mateřství na zaměstnanost žen. V České republice bylo v roce 2015 zaměstnaných matek ve věku 25–49 let s dětmi mladšími 15 let pouze 59 %. Pokud bychom provedli srovnání s dalšími Evropskými zeměmi, situace byla horší již jen v Irsku, Řecku, Itálii, Maďarsku a na Maltě. Rozdíl v míře zaměstnanosti žen (20-49 let) s dětmi do 6 let a bezdětnými ženami ve stejném věku byla téměř 40 procentních bodů. %. Co se týče rozdílu v porovnání s muži byla celková ekonomická aktivita českých žen o 18 % procentních bodů nižší než u mužů a rozdíl žen a mužů v platovém ohodnocení byl čtvrtý nejvyšší (22 %) mezi EU27. Příčinou této znepokojivé situace může být podle autorů mnoholetá rodičovská dovolená, kdy 16 % žen po mateřské a rodičovské je nezaměstnaných. Další významnou příčinou je také nízká dostupnost služeb péče o děti a také již zmiňovaná nízká dostupnost flexibilních forem zaměstnání (Maříková a kol., 2015)

*Dle Bičákové a Kališové, 2015 je rozdíl v riziku nezaměstnanosti u žen a mužů bez dětí do 15 let je méně než jeden procentní bod (4,9 % u žen versus 4,2 % u mužů), riziko žen s dětmi do 15 let je v porovnání s takovými muži více než dvojnásobné (6,4 % u žen versus 2,8 % u mužů)*

Podle nejnovějších údajů ze statistik Národního úřadu práce bylo k 31. březnu 2023 evidováno v České republice **41 876 nezaměstnaných žen s péčí o dítě do 15 let věku**. Z tohoto počtu bylo 2 652 žen-těhotných, kojících a matky do 9 měsíců po porodu. Tyto statistiky mohou být ovlivněny i tím, že ne všechny nezaměstnané matky jsou evidovány na úřadu práce (MPSV, struktura uchazečů o zaměstnání, 2023 [online]).

Další informaci o velikosti cílové skupiny poskytl, prostřednictvím emailového rozhovoru, také Český statistický úřad: *Ve 4. čtvrtletí 2022 bylo v ČR evidováno 63,1 tis. nezaměstnaných žen, z toho jich 27,3 tis. pečovalo o dítě/děti ve věku 0-14 let (včetně), z toho bylo 1,4 tis. nezaměstnaných žen pečujících o dítě/děti ve věku 0-2 let (včetně). Data pochází z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Ženy, které pečují o děti do 3 let věku, ale obvykle nejsou v šetření VŠPS evidovány jako nezaměstnané, protože obvykle mají vztah k zaměstnání/podnikání – zaměstnavatel jim drží místo nebo se jedná o*

*podnikatelky, které uvedou, že se plánují vrátit k podnikání. Z toho důvodu je číslo nezaměstnaných žen s dětmi do 3 let tak malé, jsou v něm zahrnuty pouze ženy, které v šetření uvedou, že jsou nezaměstnané a žádnou práci, do které by se mohly vrátit, nemají* (Strašilová, Český statistický úřad, 2023 [online]).

Co se týče matek samoživitelek, pod hranicí chudoby jich žije v České republice kolem čtyřiceti procent. Přesné údaje o počtu samoživitelek a samoživitelů v Česku nejsou známy, ale je jisté, že většinou se jedná o ženy. V roce 2017 uváděl Český statistický úřad počet přibližně 170 tisíc samoživitelských rodin. Tato statistika zahrnuje pouze "čisté neúplné rodiny", tedy domácnosti s jedním rodičem a dětmi. Pokud v takové domácnosti žije například prarodič, není tato rodina do statistiky započítána. **Skutečný počet samoživitelů v Česku může být až 200 tisíc** (aktuálně.cz, Chudé Česko 21, 2023 [online])

Samoživitelé často musí hledat podporu u nadací a charitativních organizací, neboť stát není schopen poskytnout účinnou pomoc. Výzkum agentury PAQ Research a Českého rozhlasu Česko 2022: Život k nezaplacení, jaké domácnosti jsou nejvíce ohroženy chudobou. Podle výzkumu jsou to právě zdaleka nejvíce domácnosti samoživitelů. V dubnu 2020, na začátku pandemie Covid-19, žilo přibližně 53% samoživitelů pod hranicí chudoby, ale v průběhu roku 2021 se tento počet snížil na 30-40%. V první polovině roku 2022 se však tento počet opět zvýšil na více než 50% v důsledku energetické krize a zvyšujících se cen (deník.cz, 2023 [online]).

## **6.4 Představení metod při získávání předložených dat a jejich vyhodnocení**

Podle struktury uchazečů o zaměstnání bylo k 31. březnu 2023 evidováno 146 635 nezaměstnaných žen. Z tohoto počtu bylo **41 876 nezaměstnaných žen, které pečují o dítě do 15 let**. Dále z tohoto počtu bylo 2 652 žen-těhotných, kojících a matky do 9 měsíců po porodu. **Tyto čísla vychází ze statistik národního úřadu práce**. Další informaci o velikosti cílové skupiny poskytl také Český statistický úřad, po emailové konverzaci. **Data pochází z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)**.

Co se týče matek samoživitelek, jak už výše uvádím, přesné a aktuální údaje o počtu samoživitelek a samoživitelů v Česku nejsou známy, ale je jisté, že většinou se jedná o ženy. Ačkoliv v roce 2017 uváděl Český statistický úřad počet přibližně 170 tisíc samoživitelských rodin, není tento údaj aktuální, tudíž tento údaj nemohu brát jako zcela relevantní vzhledem k dané analýze. Nicméně podle výzkumu agentury PAQ Research a Českého rozhlasu Česko 2022: Život k nezaplacení vyplynulo, že nejvíce ohroženi chudobou jsou domácnosti samoživitelů. Dále z analýzy dostupnosti péče o děti v předškolním věku v České republice vyplynulo, že pouze 21 % z celkového počtu 6 699

mateřských škol je plně obsazeno. Před třetími narozeninami není v mateřských školách evidována většina dětí, konkrétně 71 %.

## 6.5 Specifikace stakeholderů

**Kraje a obce** jsou hlavními aktéry, kteří mají povinnost pečovat o potřeby svých občanů, včetně rodinného života, jak je stanoveno v § 1 zákona č. 129/2000 Sb. o krajích a § 2 zákona č. 128/2000 Sb. o obcích. Proto je důležité, aby kraje a obce nezanedbávaly rodinnou politiku. Prorodinný přístup by měl být zahrnut do tvorby a realizace všech politik na regionální úrovni (MPSV, Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, 2008 [online]). V ČR probíhají rozsáhlé debaty o roli obcí v sociálním podnikání, zejména v souvislosti s chystaným zákonem o sociálním podnikání. Obce se zajímají o sociální podnikání a vidí v něm velký potenciál pro řešení problémů pracovní a sociální integrace lidí s nevýhodným postavením a některé z nich se dokonce chtějí stát zakladateli a majiteli sociálních podniků (Tessea.cz, Zpráva o stavu sociálního podnikání, 2018 [online]).

Sociální podniky výrazně spolupracují s **veřejnou správou**, která má klíčový vliv na jejich fungování. Politické strany se o sociální podnikání zajímají a někteří poslanci napříč politickým spektrem jsou jeho podporovatelé. Na centrální úrovni státní správy se sociálnímu podnikání věnují různá ministerstva a úřady, jako je MPSV, MPO, MMR, Úřad vlády a Agentura pro sociální začleňování. Z těchto institucí má největší vliv na sociální podnikání **ministerstvo práce a sociální věcí (MPSV)** (Tessea.cz, Zpráva o stavu sociálního podnikání, 2018 [online]).

Stěžejní jsou také **finanční partneři a dárci**, kteří poskytují finanční podporu nebo investice do sociálního podniku. Mají zájem o to, jak sociální podnik hospodaří s financemi a jaký má vliv na společnost a životy znevýhodněných matek, které zaměstnává. Tito finanční partneři mohou být konkrétně **ministerstvo či evropská unie**. Sociální podnikání je podporováno Evropskou unií a k jeho rozvoji v ČR došlo zejména díky podpoře z evropských fondů. Dále to může být **česká spořitelna (ČS) a její sociální bankovníctví** či **ČSOB a její CSR grant Stabilizace sociálních podniků**. V grantovém programu "Stabilizace sociálních podniků" podporuje ČSOB stabilizaci a rozvoj stávajících sociálních podniků, a to prostřednictvím finanční podpory a odborného poradenství (Tessea.cz, Zpráva o stavu sociálního podnikání, 2018 [online]).

Hlavními aktéry sociální ekonomiky a sociálního podnikání jsou také **nestátní neziskové organizace**, které se sdružují a hledají inovativní způsoby řešení sociálních problémů. Neziskový sektor tak plní klíčovou roli v tomto oboru, neboť je charakteristický vlastní motivací k pomoci a podpoře společnosti (Tessea.cz, Zpráva o stavu sociálního podnikání, 2018 [online]).



Taktéž se to může týkat **místní komunity**, protože sociální podnik může mít vliv na místní ekonomiku a společnost. Komunita se může zajímat o to, jak sociální podnik přispívá k místnímu rozvoji a jaký má vliv na zaměstnanost a sociální soudržnost v oblasti (Tessea.cz, Zpráva o stavu sociálního podnikání, 2018 [online]).



## 7 Legislativní zakotvení

Nejpodstatnějšími právními předpisy v souvislosti s plánovaným založením sociálního podniku v podobě dětské skupiny a s právní normou s.r.o. jsou zejména **zákona č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, zákona o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.)** a co se týče samotného sociálního podniku v Česku vzniká **nový návrh zákona o sociálním podnikání. Má nastavit pravidla fungování i podporu podniků, které zaměstnávají lidi se znevýhodněními.**

I přestože právní předpisy nejsou samozřejmě jediným faktorem ani mantinelem pracovního prostředí obecně a snahy o rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem konkrétně, je nutné se seznámit s právním rámcem v této oblasti.

Kanjuo Mrčela a Černogoj Sadar, 2011 in Hašková 2011 zdůrazňují nutnost analýzy rozporu mezi právy rodičů garantovanými legislativou a jejich pocitem nároku na dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Dále poukazují na rozpor mezi vysokou úrovní akceptace genderové rovnosti v oblasti placené práce a vysokou úrovní akceptace genderových nerovností v rodičovství. Také upozorňují na propast mezi legislativou na národní úrovni a praktikami v organizacích, kde konkurenční tržní tlaky mohou ovlivňovat organizační kulturu.

**Evropské právo** výrazně ovlivňuje podobu české právní úpravy a má na ni bezprostřední dopad. To se týká jak přímo použitelných nařízení, tak i směrnic, kterým musí být naše právní úprava odpovídající, a dalších pramenů práva. Právo Evropské unie je tudíž nepochybně jedním z klíčových prvků naší právní úpravy.

**Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie** je klíčovým ustanovením pro oblast sladování pracovního a rodinného života, takzvaného work-life balance. První odstavce tohoto článku dává Evropské unii kompetenci v oblasti sociální politiky, zatímco druhý odstavce umožňuje Evropskému parlamentu a Radě přijímat směrnice týkající se této oblasti.

V poslední době se jako jeden z nejdůležitějších dokumentů v oblasti sladování pracovního a rodinného života může být zmíněn tzv. **Evropský pilíř sociálních práv**, který byl vydaný v roce 2017. Tento dokument identifikuje prioritní oblasti pro právní úpravu, a to zejména v **kapitole I "Rovné příležitosti a přístup na trh práce"**, kde se kladou důraz na principy rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí. V **kapitole II "Spravedlivé pracovní podmínky"** se pak klade důraz na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. V **kapitole III "Sociální ochrana a začleňování"** najdeme opatření týkající se péče a sociální jistoty.

Nedávno přijatá **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 z 20. června 2019**, nazývaná "work-life balance směrnice", je v této oblasti klíčovým právním pramenem. Tato směrnice zvyšuje minimální požadavky na právní úpravu

rodičovské dovolené, zavádí nové typy dovolené, jako je otcovská dovolená a pečovatelská dovolená, a zlepšuje přístup rodičů a pečovatelů ke flexibilním pracovním uspořádáním. V současné době se v České republice připravuje transpozice této směrnice do našeho právního řádu.

V březnu 2000 byla na zasedání Evropské rady v Lisabonu přijata **Lisabonská strategie**, která stanovila strategický cíl pro Evropskou unii, a to stát se nejvíce konkurenceschopnou a nejvíce dynamickou světovou ekonomikou, která je založena na znalostech, udržitelném růstu a poskytuje více kvalitních pracovních míst a větší sociální soudržnost. Jedním z prostředků naplnění strategie jsou tzv. barcelonské cíle, které jsou konkretizovány v podkapitole 6.1.

V roce 2002 došlo k uzavření **Rámcové dohody o práci na dálku** mezi evropskými sociálními partnery, která se týká oblasti teleworkingu, obvykle označovaného jako home office.

Evropská komise pravidelně vydává **strategie genderové rovnosti**, přičemž nejnovější platí pro období 2020 až 2025. Z této strategie můžeme citovat následující: *„Prosperující a sociální Evropa závisí na nás všech. Ženy i muži v celé své diverzitě by měli mít rovné možnosti uspět a být ekonomicky nezávislí, měli by být stejně placeni za stejnou práci, měli by mít rovný přístup k financím a spravedlivé důchody. Ženy a muži by se měli spravedlivě dělit o pečovatelskou a finanční odpovědnost.“*

Dále se zaměříme **na českou právní úpravu**. Jak již bylo zmíněno dříve, sladění osobního a pracovního života je téma, které se týká více oblastí a zahrnuje i právní aspekty. V českém právním systému existují relevantní předpisy, které se týkají jak práva soukromého, tak i veřejného práva.

Na úrovni **ústavního práva**, i když není přímo odkazováno na sladování osobního a pracovního života, existují relevantní ustanovení vzhledem k souvislosti s otázkou rovného zacházení. **Článek 1 Listiny základních práv a svobod** stanoví, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i právech.

V oblasti sladování soukromého a pracovního života je však právě **pracovní právo** nejdůležitějším právním odvětvím. **Zákoník práce a jeho prováděcí právní předpisy** zejména vytvářejí podmínky pro flexibilní výkon práce, přiznávají zvláštní pracovní podmínky pro skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň spojené s mateřstvím, otcovstvím a péčí o jinou osobu, a stanovují, v jakých situacích má zaměstnanec nárok na pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek.

**Právo sociálního zabezpečení** zahrnuje více právních norem než pracovněprávní úprava a je složitější. Toto právo zahrnuje zákony jako **zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře, zákon o důchodovém pojištění, zákon o sociálních službách a nemocenské pojištění**, mezi dalšími. V těchto právních normách najdeme ustanovení, která upravují peněžitou pomoc v mateřství,

rodičovském příspěvku, otcovské poporodní péči, dlouhodobém ošetrovném, příspěvku na péči, starobním a invalidním důchodu atd. Právo sociálního zabezpečení se zejména týká sociálních dávek, na které mají nárok zaměstnanci v případě určitých důležitých osobních překážek v práci nebo v jiných situacích, kdy nelze pracovat.

Jak již bylo zmíněno výše, problematika sladování osobního a pracovního života souvisí s otázkou diskriminace, která má dva aspekty. Za první, některé důvody, jako například zdravotní stav, rodičovství nebo péče o blízké, jsou explicitně uvedeny jako nepřijatelné diskriminace. Za druhé, tyto okolnosti mohou být posuzovány jako znevýhodňující pro uplatnění na pracovním trhu a mohou sloužit jako základ pro přijetí vyrovnávacích nebo podpůrných opatření. **Antidiskriminační legislativa (včetně § 16 a 17 zákoníku práce)** upravuje jak nepřijatelnou diskriminaci, tak přijatelné formy rozdílného zacházení.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Obsah celé podkapitoly je čerpán z publikace: HOMFRAY, Šárka, Jana SKALCOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele* [online]. Praha: Grada Publishing, 2022 [cit. 2023-03-07]. ISBN 978-80-271-3341-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/nastroje-sladovani-osobniho-a-pracovniho-zivota-1199536/#>



## 8 Rešerše výzkumných zdrojů

Následující kapitola se věnuje rešerši výzkumů, které budou vyhledávané prostřednictvím databáze EBSCO a library.upol.cz a následně bude za pomoci PRISMA Flow Diagramu zobrazený postup vyhledávání. Tyto databáze jsou pouze dvě z mnoha použitých elektronických zdrojů pro tuto práci. Dalším významným elektronickým zdrojem byly také například JSTOR, BOOKPORT či webové stránky MPSV.

V poslední části kapitoly budou představeny dva výzkumy, související s tématem kvalifikační práce, které jsem vyhodnotila jako užitečné pro předkládanou práci. Uvedené výzkumy jsem vyhledala pomoci internetového prohlížeče Google Scholar.com.

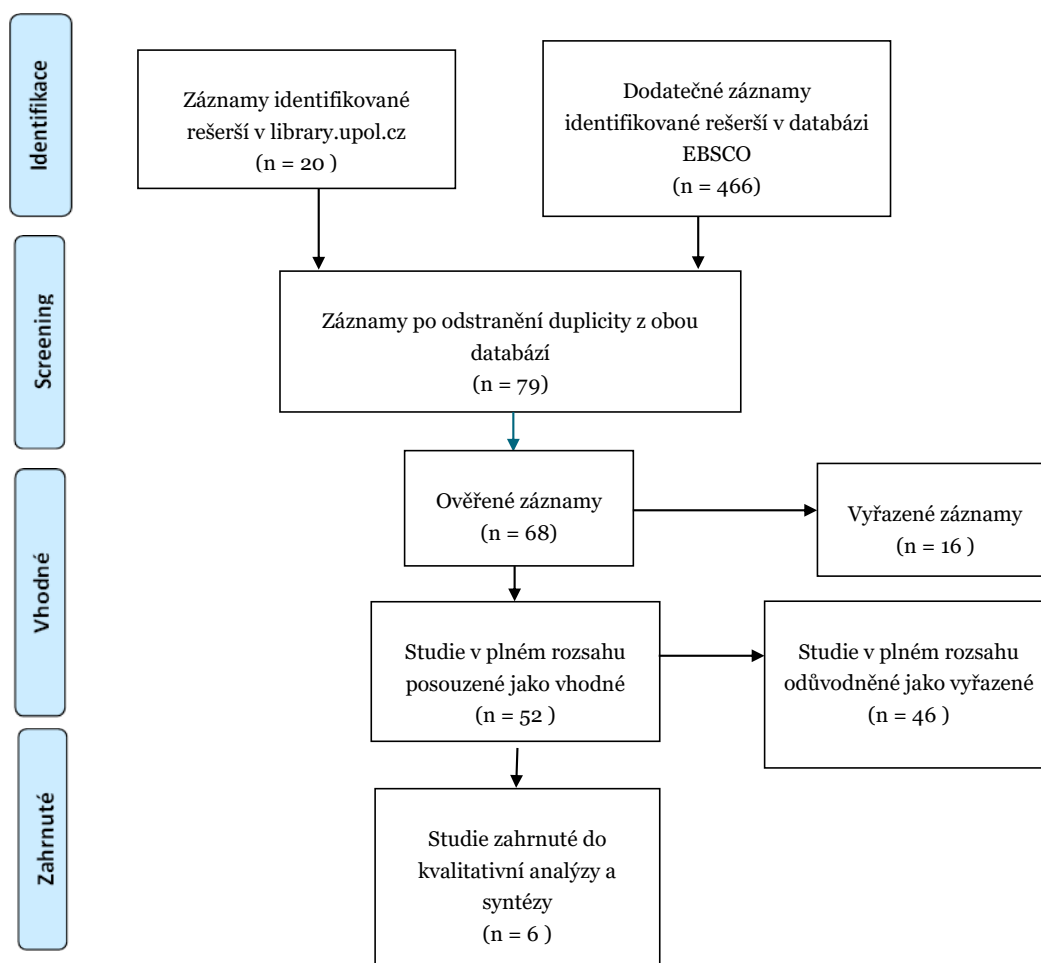
### 8.1 Metodika

Přehledová studie. Odborné práce a články byly vyhledávány na základě kombinace těchto klíčových slov: rodičovská dovolená a trh práce v databázi EBSCO a rodinný a pracovní život, rodičovská dovolená a trh práce v databázi univerzitní knihovny library.upol.cz.

Celkem bylo vyhledáno 486 zdrojů. V databázi univerzitní knihovny 20, v databázi EBSCO 466. Po odstranění duplicity ( $n = 79$ ). Vyřazovacím kritériem byla především dostupnost dokumentů v plnotextu. Dále byly vyřazeny práce, které se sice zabývaly rodičovskou dovolenou ale ne ve spojení s návratem na trh práce.

Bylo vybráno 6 textů vhodných pro analýzu.

## PRISMA Flow Diagram



Obrázek 4: PRISMA Flow Diagram.

## 8.2 Popis vybraných výzkumů

**Sociální podnikání v kontextu potřeb politiky zaměstnanosti České republiky“**  
Cílem dané disertační práce je spojit teoretické koncepty sociálního podnikání a politiky zaměstnanosti a následně provést výzkum zaměřený na integrační sociální podniky v konkrétním regionu v České republice a jejich potenciál v rámci politiky zaměstnanosti. Samotný výzkum se skládá z několika částí, kde první část se věnuje vlivu sociálního podnikání na politiku zaměstnanosti v Olomouckém kraji. Druhá část se zaměřuje na míru informovanosti o sociálním podnikání mezi vysokoškolskými studenty a lidmi se zdravotním postižením, jako největší cílovou skupinou sociálních podniků. Tento výzkum má význam z hlediska potenciálu zakládání dalších integračních sociálních podniků pro politiku zaměstnanosti. Třetí část se zabývá měřením dopadu sociálních podniků na společnost a veřejné finance a poslední část se věnuje rozdílům v legislativách členských zemí EU ohledně sociálního podnikání. **V první části výzkumu** byla



provedena rešerše dokumentů vytvořených Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), které se týkají politiky zaměstnanosti. Z této rešerše vyplývá, že sociálním podnikům není zatím přisuzován dostatečný význam, i když potřeba podpory zaměstnávání znevýhodněných osob je v dokumentech jasně zaznamenána. To ještě více podtrhuje skutečnost, že zákon o sociálním podnikání je stále pouze v návrhové fázi. Na druhou stranu výzkum ukázal, že sociální podniky jsou významné pro zaměstnávání znevýhodněných osob a naplňování cílů politiky zaměstnanosti. Z výzkumu provedeného v Olomouckém kraji vyplývá, že integrační sociální podniky, které byly předmětem studie, jsou nejrozšířenějším typem sociálního podnikání v této oblasti a mohou se stát účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti státu.

**Druhá část výzkumu** ukazuje, že úroveň povědomí o sociálním podnikání je obecně nízká u dotázaných osob. V obou skupinách respondentů převažuje neznalost této koncepce, přičemž lidé se zdravotním postižením se zdají být mírně lépe informováni.

**Třetí část výzkumu** se zaměřila na analýzu tří metod měření dopadu sociálního podnikání - Social Return on Investment (SROI), Lokální multiplikátor 3 (LM3) a Social Enterprise Balanced Scorecard. Závěr výzkumu naznačuje, že kombinace těchto tří metod je vhodná pro měření dopadu sociálního podniku a text doporučuje, jak by měly být tyto metody aplikovány s ohledem na potřeby zákona o sociálním podnikání.

**Výzkum čtvrté části** ukazuje, že v Evropské unii existují značné rozdíly v legislativním uplatnění sociálního podnikání nebo sociální ekonomiky. Existuje platný zákon v 12 zemích, který se přímo týká sociálního podnikání, zatímco v ostatních 16 zemích takový legislativní dokument nebyl schválen. Nicméně mezi těmito 16 státy jsou i rozdíly, protože v České republice a dalších čtyřech zemích se připravuje zákon o sociálním podnikání, zatímco v ostatních 12 zemích se žádné takové tendence nezaznamenaly (Kročil, 2019).

**Zpráva z výzkumu Ženy na trhu práce** - V této studii se autoři zaměřili na uchazeče a uchazečky o práci. Analyzovali situaci na trhu práce, tj. nabídku a poptávku zaměstnání, požadavky a podmínky zaměstnavatelů a skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Spolupracovali s úřady práce v několika krajích, aby zjistili, jak se pracuje s nezaměstnanými klienty a klientkami a jak jsou reflektovány realita a trendy trhu práce. Chtěli zjistit, jakým bariérám čelí znevýhodněné skupiny, zejména ženy po rodičovské dovolené, a jak se s těmito bariérami pracuje. Autoři také zkoumali potřeby a pocity poradců a poradkyň, kteří s těmito klienty pracují. Data získali pomocí různých metod, jako jsou kvalitativní a kvantitativní průzkumy a sekundární analýzy již dostupných dat.

Výzkum ukázal, že mezi nejčastější překážky při hledání zaměstnání patří nízká sebevědomí, nedostatek informací a nedostatečná motivace u klientů. Výsledky také ukázaly, že poradci a poradkyně mají potřebu naučit se, jak lépe pracovat s určitými klienty, jak se vypořádat se stresem a jak zvýšit motivaci nejen svých klientů, ale i sebe

samých. Výzkum také ukázal, že genderová segregace na trhu práce je ovlivněna genderovými stereotypy a předsudky o rolích mužů a žen v naší společnosti.

Když dospělí v produktivním věku musí zvolit nové zaměstnání, volba je často ovlivněna tím, jak jsou tradičně vnímány role mužů a žen v naší společnosti. Například, pro ženy je důležitým kritériem možnost skloubit práci a rodinu, zatímco pro muže je to spíše výše výdělku. Toto může vést k omezení volby povolání, kde se lidé mohou uplatnit. Nicméně, efektivní kariérové poradenství by mělo klientům pomoci identifikovat jejich skutečné schopnosti a potřeby a pomoci jim vykročit z tradičních představ a očekávání. Poradci často zjišťují, že lidé při hledání zaměstnání nezohledňují své skutečné dovednosti, zájmy a potřeby, které jsou klíčové pro jejich seberealizaci (EKS, Zpráva z výzkumu Ženy na trhu práce, 2017 [online]).

## 9 Představení projektu

**Hlavní motivací pro založení tohoto sociálního podniku** je pomoci matkám, které se vrací po rodičovské dovolené na trh práce se na něj opět začlenit a poskytnout příležitost kvalitně vybalancovat rodinný a pracovní život. Tohoto bude docíleno právě prostřednictvím tohoto integračního sociálního podniku, který bude poskytovat matkám hlídání jejich dětí a zároveň potřebné zaměstnání. Tento podnik, který ponese název „*Hlídačky sobě*“ bude mít podobu dětské skupiny a matky zde budou zaměstnávány jako hlídačky. U zaměstnávání se bude prvotně dávat přednost matkám samoživitelkám, které jsou ještě více ohroženy chudobou a sociálním vyloučením než ženy v tradičně uspořádané rodině. V rámci tohoto podniku bude poskytováno základní sociální poradenství. „*Hlídačky sobě*“ vzniká jako reakce na znepokojivou situaci na českém trhu práce, kdy mateřství představuje významnou překážku při jejich návratu. Jedním z těchto překážek je právě **nedostupnost kvalitní péče o děti předškolního věku**, které by usnadnilo sladování rodiny a práce. Aby se ženy mohly alespoň částečně zapojit do práce, potřebují zařízení, kde by se někdo mohl po určitou dobu starat o jejich děti. Posláním tohoto podniku je, jak už je výše řečeno, poskytovat znevýhodněným osobám na trhu práce (tedy matkám malých dětí) zaměstnání a zároveň hlídání jejich dětí.

**Místo působení podniku** bude situováno v centru města Olomouce. Výběr místa souvisí s dojezdovou dostupností. Centrum města je často dobře přístupné dopravními prostředky, jako jsou tramvaje nebo autobusy, což usnadňuje rodičům dopravu dětí do školky. Také pokud jsou rodiče zaměstnáni v centru města, může být pro ně snazší mít dítě umístěno v blízkosti pracoviště. To jim umožňuje snadnější koordinaci svých pracovních a rodinných povinností.

**Jako právní forma bude zvolena s.r.o.** (společnost s ručením omezeným), která se řídí **zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech**. Výběr dané právní formy je ovlivněno tím, jak relativně snadné je řízení dané společnosti a také velkou výhodou a to, že ji lze založit s minimálním vkladem (1 Kč) a pouze jedním zakladatelem. Tato právní forma je pro sociální podnik vhodnou formou zejména z důvodu, že kombinuje prvky podnikání s posláním, které není jen ziskové, ale zahrnuje i společenský dopad. Společnost s ručením omezeným umožňuje mimo jiné zakladatelům sociálního podniku sdružit své zdroje a dohodnout se na společných cílech a strategiích (Kurková a Francová, 2012).

**Co se týče velikosti, půjde spíše o menší podnik.** Prioritou zde bude poskytování kvalitní péče o děti, poskytnutí a uzpůsobení pracovních podmínek pro matky znevýhodněné na trhu práce a poskytnutí základního sociálního poradenství. Jelikož jde o začínající podnik kapacita dětské skupiny bude ze začátku maximálně **12 dětí** a zaměstnány budou **4 hlídačky (primárně matky samoživitelky)**. V případě velkého zájmu bude podnik nakloněn rozšíření.

**Název** „*Hlídačky sobě*“ je inspirován celkovou myšlenkou tohoto sociálního podniku, jejímž cílem je poskytnout matkám zaměstnání a zároveň tolik potřebné hlídání pro jejich potomky.

**Otevření** sociálního podniku je naplánováno **do jednoho roku** od začátku uskutečňování jednotlivých aktivit směřujících ke spuštění budování samotného projektu.

## 10 Klíčové aktivity

Můžeme říci, že založení a provoz sociálního podniku vyžadují velké úsilí, plánování, rozdělování úkolů a důkladné a promyšlené provedení aktivit. Pouze tak může podnik být úspěšný a dosáhnout svých cílů a poslání.

### 10.1 Povinnosti pro vznik

V této podkapitole bude věnována pozornost povinnostem, bez kterých by navrhovaný sociální integrační podnik nemohl vzniknout. Tedy podmínkám pro založení s.r.o., dětské skupiny, podmínkám pro poskytování sociálního poradenství a povinnostem spojené se zajištěním prostor. **Sociální podnik jako takový bude možno registrovat na základě žádosti, to však až vyjde v platnost připravovaný zákon (Danihelková, 2023).**

#### 10.1.1 Povinnosti pro založení s.r.o.

Aby podnikatel mohl založit společnost s ručením omezeným a zapsat ji do Obchodního rejstříku, musí postupovat několika kroky. Tento proces zahrnuje zejména jednání s úřady a bankami.

Aby bylo možné založit společnost s ručením omezeným (s.r.o.), je nutné provést následující kroky, podle **zákona o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.)**:

1. **Sepsání zakladatelské listiny**, která obsahuje informace o společnosti, například její název, sídlo, účel a výši základního kapitálu. Tento typ dokumentu vyžaduje notářský zápis.
2. **Složít základní jmění společnosti**, následně vložení základního jmění (kapitálu) na bankovní účet společnosti. Minimální výše základního kapitálu pro založení s.r.o. v ČR je 1 Kč.
3. Společnost musí být rovněž ohlášena na **živnostenském úřadě** a musí **získat živnostenské oprávnění**.
4. Podání žádosti o **zápis společnosti do Obchodního rejstříku** na příslušném krajském soudu.
5. Zápis společnosti do Obchodního rejstříku – následně vzniká s.r.o.
6. **Zaregistrování společnosti u finančního úřadu**

## 10.1.2 Povinnosti pro založení dětské skupiny

Pro založení dětské skupiny, je také třeba podniknout několik kroků. Tyto kroky se řídí podle **zákona 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů**:

1. Podání žádosti o **zápis do evidence poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině** a doložit všechny dokumenty, požadované k získání oprávnění k poskytování služby.

Tyto dokumenty jsou: **Doklad o vlastnickém nebo jiném právu k objektu nebo prostorám**, z něhož vyplývá oprávnění tento objekt nebo prostory užívat k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. **Doklad prokazující splnění požadavků požární ochrany**. Dále **závazné stanovisko krajské hygienické stanice (KHS)** o splnění hygienických požadavků na stravování, prostory a provoz, v nichž bude poskytována služba péče o dítě v dětské skupině. **Smlouva o pojištění odpovědnosti za újmu** nebo potvrzení o uzavření smlouvy o pojištění odpovědnosti za újmu. Také **rámcový popis majetkového zajištění a financování poskytování služby**.

2. Zpracování základní představy o provozních podmínkách služby (např. **otevírací doba, počet dětí, výše úhrady za službu ze strany rodičů, řešení stravování**)
3. **Zpracování vnitřních pravidel organizace** pro péči o děti a ve spolupráci s pečujícími osobami připravit **plán výchovy a péče**, včetně plánu aktivit, zjistěte, jaká kritéria musí služba péče o děti splňovat vzhledem ke standardům kvality péče (§ 10).
4. **Uzavřít pojištění odpovědnosti za újmu** po celou dobu poskytování služby (§ 12).
5. **Zajistit vedení evidence dětí** (§ 11).
6. **Podepsat s rodičem smlouvu o poskytování péče**, a to před nástupem do dětské skupiny (§ 13).
7. Přijmout do dětské skupiny pouze děti, které se podrobily pravidelnému očkování, nebo jsou proti očkování imunní či nejsou očkovány z důvodu kontraindikace (§ 11.)

## 10.1.3 Povinnosti pro zajištění prostor

Organizace stanovila tyto **kritéria** pro výběr vhodného místa pro založení sociálního podniku: **levný pronájem, umístění v centru, bezbariérový přístup, snadná dostupnost městské hromadné dopravy a možnost parkování**.

Jelikož tento integrační sociální podnik má podobu dětské skupiny, jeho prostory musí splňovat požadavky zákona o dětské skupině a vyhlášky č. 350/2021 Sb. **pro skupiny do 12 dětí**. Pro lepší orientaci budou zde vytyčeny jednotlivé kroky, nutné k zřízení prostor:

1. Vytipování vhodných prostor a následně podepsání nájemní smlouvy.
2. Sestavení časového harmonogramu (stavební úpravy, výběr personálu, vybavení prostor, zahájení provozu).
3. Kontaktování stavebního úřadu, hygienické stanice a hasičský záchranný sbor, abychom zjistili, jak bude třeba prostory upravit.
4. Doložení dokumentů, požadované k získání oprávnění k poskytování služby (podrobněji popsány v podkapitole výše).

#### **10.1.4 Povinnosti pro poskytování sociálního poradenství**

Aby bylo možno poskytovat základní sociální poradenství vedle výdělečné činnosti podniku, je **nutné se registrovat jako sociální služba u místně příslušného krajského úřadu**.

### **10.2 Zajištění personálu**

Dalším krokem v realizaci projektu bude **vyhlášení výběrové řízení na pozici „hlídačky“**, prostřednictvím webových stránek, tisku, sociálních sítí a úřadu práce.

Jak už uvádím v teoretické části této práce, ženy vracející se po rodičovské dovolené jsou považovány za nejzranitelnější skupinu v oblasti zaměstnanosti a sociálního vyloučení. Avšak matky samoživitelky jsou na tom ještě o něco hůře. Proto při volbě zaměstnanců tohoto integračního sociálního podniku bude dávaná přednost právě těmto ženám, ale nevylučuje se zaměstnání i žen z běžně uspořádané rodiny.

Ženy mohou prokázat samoživitelství např. **potvrzením o výživném**. Pokud otec dítěte platí výživné, může matka požádat o potvrzení o tom, že otec neplatí výživné, nebo o potvrzení o výši a pravidelnosti plateb výživného. Když otec neplatí výživné vůbec, může být potvrzení nahrazeno soudním rozhodnutím o neplnění výživného. Nebo také **potvrzením o náhradním výživném**, jež je podporou (sociální dávkou), která má pomoci samoživitelům a samoživitelkám v situaci, kdy jeden z rodičů neplatí soudem stanovené výživné (MPSV, náhradní výživné, 2023 [online]). Matka se může také prokázat, že sama pečuje o dítě, pokud má **potvrzení o tom, že je výhradním zákonným zástupcem dítěte a že se o něj sama stará**. Další možností je také **čestné prohlášení**. Advokát Ondřej Preuss vysvětluje, že čestné prohlášení je dokument, který potvrzuje určité skutečnosti, jež by bylo jinak velmi obtížné nebo neekonomické dokázat pomocí

jiných důkazních prostředků. Toto prohlášení je výhodné zejména v situacích, kdy nelze v každé situaci vše zkontrolovat a ověřit, a tak poskytuje jednodušší způsob prokázání pravdivosti daných skutečností (Aktuálně. cz, 2021, [online]).

Co se týče **pracovního úvazku** bude uzavřena **dohoda o sdíleném pracovním místě** (podrobněji popsána v podkapitole 3.3.3) a **smlouva o hlavním pracovním poměru**. Podle zákona o práci je nezbytné, aby se při uzavírání dohody o sdíleném pracovním místě všechny zúčastněné strany dohodly písemně. Legislativa upřednostňuje jednotlivé dohody uzavírané mezi zaměstnavatelem a každým jednotlivým zaměstnancem, namísto vícestranných dohod. To znamená, že mezi zaměstnanci nevzniká žádný specifický smluvní vztah a mají pouze povinnosti vyplývající z dohod uzavřených se zaměstnavatelem (Homfray a kol., 2022, s. 426 - 428 [online]).

Tato dětská skupina bude financována z operačního programu Zaměstnanost plus (výzva na budování dětské skupiny), která si klade za **podmínku mít uzavřeny pracovněprávní vztahy minimálně v objemu úvazků odpovídajícím kapacitě DS (pro DS s kapacitou 12 míst. 2,0 úvazků)**

**V tomto podniku, tedy plánují zaměstnat 4 hlídačky.** Pro 3 hlídačky bude platit: pracovní doba stanovená na 40 hodin za týden (dohromady). **Jedna z hlídaček bude mít stanovenou pracovní dobu na 20 hodin týdně a zbylé dvě ženy každá v délce 10 hodin týdně.** Matky, které se vracejí z rodičovské dovolené a pracují jako hlídačky, by mohly sdílet jedno pracovní místo a střídat se v péči o děti. Tímto způsobem by bylo možné poskytnout péči o děti po celý pracovní den, aniž by bylo nutné mít jednu hlídačku na místě po celou dobu. **Zbývající hlídačka bude zaměstnána na hlavní pracovní poměr, tak aby bylo naplněno kritérium 2,0 úvazku.**

Dále je nutné **zajistit pečující osobě další vzdělávání v oblasti péče o dítě a absolvování kurzu první pomoci zaměřeného na dětský věk.**

Mimo pečující personál, bude zaměstnána také osoba na úklid a případný vydej stravy. S touto osobou bude uzavřena dohoda o provedení práce.



Tabulka 4: Mzdové náklady sociálního podniku „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)

<i>Hlídačky sobě, dětská skupina, s.r.o.</i>	<b>Hrubá měsíční mzda</b>	<b>Mzda ročně</b>
<b>Hlídačka 1 (HPP)</b>	<b>32 000,00 Kč</b>	<b>384 000,00 Kč</b>
<b>Hlídačka 2 (20h)</b>	<b>16 000,00 Kč</b>	<b>192 000,00 Kč</b>
<b>Hlídačka 3 (10h)</b>	<b>8 000,00 Kč</b>	<b>96 000,00 Kč</b>
<b>Hlídačka 4 (10h)</b>	<b>8 000,00 Kč</b>	<b>96 000,00 Kč</b>
<b>Celkem</b>	<b>64 000,00 Kč</b>	<b>768 000,00 Kč</b>
<b>Úklid/výdej jídla - DPP</b>	<b>5 000, 00 Kč</b>	<b>60, 000,00 Kč</b>
<b>Odvody z mezd za měsíc (ZP 9% a SP 24,8%) mimo DPP</b>	<b>21 760,00 Kč</b>	<b>261 120,00 Kč</b>

### 10.3 Zajištění financí

Zajištění finančních zdrojů je jeden z nejpodstatnějších kroků při plánování projektu. Tento projekt se zaměřuje na vybudování integračního sociálního podniku, který má podobu dětské skupiny, proto zde budeme čerpano z různých finančních zdrojů. Pro jejich získání je třeba:

1. Podání žádosti o podporu z **Operační program Zaměstnanost plus** v rámci výzvy na vybudování dětské skupiny z Evropského sociálního fondu (předložení projektu k výběrovému řízení) jak na zajištění zaměstnanců, tak na samotné vybudování dětské skupiny. Po ukončení budovací fáze následuje rok provozu pod zastřešením EU, po ukončení projektu, je v plánu plynule přejít pod státní financování, tedy na Státní příspěvek na provoz dětské skupiny.
2. Podat žádost o **Státní příspěvek na provoz dětských skupin**. Při podání žádosti o dotaci musí žadatel prokázat, že existuje nájemní vztah a jsou prováděny úhrady nájemného.
3. Zažádání o **úvěr - S – Podnik od Národní rozvojové banky**. „S - podnik je zvýhodněný úvěr pro sociální podniky“. Žadatel může žádat o **úvěr s úrokovou sazbou 0 %**. Výše úvěrů se může pohybovat až **do 25 mil. Kč**. Mimo jiné mohou sociální podniky využít také odborné poradenství v oblastech managementu, marketingu, finančního řízení, organizace a výroby (NRB, S-podnik, 2023 [online]).
4. **Stanovení výše úhrady za službu.**

## 10.4 Propagace

Dalším důležitým faktorem pro úspěch projektu je propagace. Je nutné vytvořit efektivní strategii propagace, která osloví potenciální zákazníky a přesvědčí je o výhodách využívání služeb sociálního podniku.

Jako stěžejní prostředek pro propagaci budou využity **sociální sítě**. V rámci projektu bude **založen Facebooku a Instagramu**, na kterých bude prezentován daný projekt, tedy veškeré informace, fotografie a doporučení.

Po vytvoření projektu by se zde pravidelně zveřejňovali aktualizace, příspěvky a fotografie dětí, aby se lidé mohli lépe seznámit s podnikáním. Vytvoření stránky na sociální síti je obvykle zdarma a zveřejňování příspěvků nevyžaduje žádnou investici. To znamená, že můžete propagovat svůj projekt bez nutnosti investovat velké množství peněz. Sociální sítě také umožňují snadnou interakci s publikem a komunikaci s nimi. Může se zde odpovídat na otázky a přijímat zpětnou vazbu od sledujících. V neposlední řadě, sociální sítě jsou skvělým nástrojem pro vytváření komunity kolem tohoto sociálního podniku. Můžou se zde sdílet příběhy a zážitky, vytvářet diskusní fóra a podporovat sdílení mezi členy této komunity.

Další stěžejní platformou pro propagaci budou **webové stránky organizace**. Webové stránky umožňují podrobné prezentování služeb, které sociální podnik nabízí, včetně informací o hlídání dětí, poradenských službách a dalších službách. Webové stránky umožňují oslovování cílové skupiny, tj. matek vracejících se z rodičovské dovolené a hledajících řešení, jak skloubit pracovní a rodinný život. Webové stránky mohou být optimalizovány tak, aby se objevily ve vyhledávačích na klíčová slova, která mateřskému publiku nejvíce odpovídají. Webové stránky umožňují vizualizaci a prezentaci projektu pomocí fotografií, videí a dalších grafických prvků, což umožňuje prezentovat projekt v co nejlepším světle.

Na Instagramu, Facebooku i na webových stránkách by se nacházel proklik na možnou podporu podniku skrze libovolný finanční příspěvek.

Další možností propagace, by mohlo být **oslovení organizací věnující se problematice nezaměstnaných žen**, jako např. „*klub svobodných matek*“ a požádat je o sdílení informací o tomto projektu.

A v neposlední řadě **prostřednictvím tisku**, jak už v místních novinách, tak v celostátním deníku.

V rámci projektu bude vytvořen **propagační leták** k distribuci, který bude publikovaný jak na sociálních sítích, webových stránkách tak v tisku. V rámci práce bude umístěn v příloze.

## 11 Indikátory splnění

V této kapitole je budou pomocí tabulky představeny indikátorů splnění jednotlivých klíčových aktivit projektu. *Indikátory slouží pro monitorování průběhu a výsledku realizace projektů, oblastí podpory, prioritních os a programů vzhledem ke stanoveným cílům. Seznam sledovaných indikátorů schvaluje monitorovací výbor a je součástí prováděcího dokumentu (DotaceEU.cz, 2023 [online]).*

Tabulka 5: Indikátory splnění klíčových aktivit. Zdroj: (Vlastní)

Klíčové aktivity		Indikátory splnění
Povinnosti pro zahájení provozu	Založení s.r.o.	- Sepsaná zakladatelská listina, složený základní kapitál, ohlášení živnosti na ŽÚ, zápis v obchodním rejstříku, registrace u finančního úřadu
	Založení dětské skupiny	- Zápis v evidenci poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině, zpracované provozní podmínky služby, zpracovaná vnitřní pravidla a plán výchovy a péče, potvrzení o uzavřeném pojištění za újmu, evidence dětí, podepsána smlouva o poskytnutí péče, potvrzení o očkování
	Zajištění prostoru	- Doklad o vlastnickém nebo jiném právu k objektu nebo prostorám (podepsaná nájemní smlouva), sestavený časový harmonogram, doklad prokazující splnění požadavků požární ochrany, závazné stanovisko krajské hygienické stanice (KHS) o splnění hygienických požadavků na stravování, prostory a provoz, v nichž bude poskytována služba péče o dítě v dětské skupině, potvrzení o uzavřeném pojištění za újmu, vyhotovený popis majetkového zajištění a financování poskytování služby
	Poskytování sociálního poradenství	- Potvrzení o registraci sociální služby u krajského úřadu
Zajištění personálu	Vyhlášení výběrového řízení	- Vyvěšení informace o výběrovém řízení na webových stránkách, na sociálních sítích, v tisku a na úřadu práce
	Uzavření pracovního úvazku	- Podepsaná dohoda o sdíleném pracovním místě se 3 zaměstnanci (zkrácený pracovní úvazek) + HPP s 1 zaměstnancem
	Zajistit dalšího vzdělávání a absolvování kurzu první pomoci	- Doklad o absolvování vzdělávací aktivity uchováva poskytovatel 3 roky ode dne vystavení. Z dokladu musí vyplývat, o jaké téma se jednalo a rozsah vzdělávací aktivity. Dokladem může být i smlouva o zajištění odborné stáže

Zajištění financí	<b>Žádost o státní příspěvek</b>	- Obdržení Státního příspěvek
	<b>Žádost o dotaci z operačního programu <i>Zaměstnanost plus</i></b>	- Úspěch při výběrovém řízení, prisouzení dotace.
	<b>Zažádání o úvěr (S-podnik)</b>	- Písemné potvrzení od věřitele, které obsahuje informace o výši úvěru, úrokové sazbě, době splatnosti, měsíčních splátkách a dalších podmínkách úvěru
	<b>Stanovení více a způsobu úhrady za službu</b>	- Uvedená více a způsob úhrady za službu na webových stránkách, sociálních sítích a letáku
Propagace	<b>Založení Instagramového a Facebookového profilu</b>	- Vytvořený Instagramový a Facebookový profil
	<b>Vytvoření webových stránek</b>	- Vytvořená webová stránka
	<b>Oslovení organizací věnující se problematice</b>	- Informace o projektu umístěné na webových stránkách <i>klub svobodných matek</i> .
	<b>Propagace projektu v tisku</b>	- Článek v tisku o daném projektu
	<b>Vytvoření propagačního letáku</b>	- Vytvořený propagační leták

## 12 Terénní výzkumné šetření

Pro potvrzení potřeby projektu, jsem zvolila dotazníkové šetření.

Dotazník jsem vytvořila na stránkách survio.com. V dotazníku se vyskytují jak uzavřené, tak otevřené otázky a otázky filtrační. Dotazník obsahuje 15 otázek. Jednotlivé otázky budu vyhodnoceny prostřednictvím slovního shrnutí.

Prostřednictvím vytvořeného dotazníku jsem se dotazovala na soubor otázek týkající se projektu viz příloha, ale jelikož některé filtrační otázky byly špatně zadány (povinnost odpovědět, i když se dotazovaných otázka netýkala), tak zde využiji jen ty odpovědi, které jsou relevantní.

Jako techniku jsem si zvolila dotazník. Tuto techniku jsem vybrala především kvůli její finanční a časové nenáročnosti. Dotazník má i své negativní stránky, kterých jsem si vědoma. Mezi tyto negativní stránky patří například malá návratnost.

Na základě teoretické části práce jsem pro svůj výzkum zvolila jako jednotku zjišťování ženy žijící převážně v Olomouckém kraji po rodičovské dovolené, případně na rodičovské dovolené, které nastupují do zaměstnání, práci shánějí nebo případně práci již našly v posledních dvou letech. Domnívám se, že ženy, které našly práci v posledních dvou letech, jsou ještě schopné si svou zkušenost se zpětnou reintegrací na trh práce vybavit a přispět tak k cílům mého výzkumu. Zařazuji do výzkumu ženy různého věku, různého vzdělání, různého povolání a taktéž různého rodinného zázemí.

Dotazník byl rozdáván ženám vracejících se z rodičovské dovolené na trh práce, žijící převážně v Olomouckém kraji. Dotazník byl distribuován v okruhu svých známých a jejich blízkých, elektronicky pomocí e-mailu a sociálních sítí. Sběr dat proběhl od 1. 2. 2023 do 1. 4. 2023.

### 12.1 Výsledky dotazníkového šetření

Na dotazník odpovědělo celkem 40 žen. Dle názoru více jak poloviny respondentek je v ČR nedostatek dostupných možností v péči o předškolní dítě. Téměř většina těchto žen by uvítala vznik navrhované organizace a je zde i určitá poměrně velká část, která službu nepochybně potřebuje. Tyto ženy by za tuto službu byly ochotny i zaplatit, a to v rozmezí zhruba od 2 až 4 tisíc za měsíc. Takřka polovina respondentek by službu využívala jednou až třikrát do týdne další velká část denně a zbylá část jen nahodile v případě potřeby. Téměř většina žen, které uvedly, že by měly zájem se stát jednou z „hlídaček“, by byly ochotny hlídat nanejvýš půl dne, z čehož vyplývá, že strategie zaměstnávat tyto ženy na částečný úvazek prostřednictvím sdíleného pracovního místa se zdá být správná.



## 13 Management rizik – SWOT analýza

SWOT analýza je nástrojem, který se skládá ze dvou analýz (SW a OT) a zaměřuje se na rozbor čtyř faktorů: silné a slabé stránky (SW) a příležitosti a hrozby (OT). OT analýza se zabývá vnějším prostředím firmy, včetně faktorů na makro a mikro úrovni. Analýza SW se zaměřuje na vnitřní prostředí firmy, jako jsou firemní zdroje, kultura, mezilidské vztahy a organizační struktura. Cílem SWOT analýzy je identifikovat, jak relevantní je strategie firmy a jak se firma dokáže vypořádat se změnami v prostředí vzhledem k jejím silným a slabým místům (Jakubíková; 2008 in Hroščaník, 2020 [online]).

Tabulka 6: SWOT analýza projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)

SWOT analýza	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finanční dostupnost</li> <li>2. Děti se mohou zapsat a vstoupit do této skupiny kdykoliv během roku</li> <li>3. Skupina dětí je smíšená věkově</li> <li>4. Flexibilita</li> <li>5. Otevírací doba přizpůsobena pracovní době</li> <li>6. Poskytuje zaměstnání</li> <li>7. Poskytuje základní sociální poradenství</li> <li>8. Délka a frekvence pobytu dítěte není zákonem stanovena</li> <li>9. Poskytuje pravidelnou péči o děti již od 6 měsíců</li> <li>10. Rodiče mají nárok na slevu na dani z příjmu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finanční podpora pro zajištění prostor, vybavení a platů zaměstnanců (hlídačky).</li> <li>2. Omezený dosah v závislosti na velikosti a kapacitě dětské skupiny</li> </ol>
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspirace pro druhé</li> <li>2. Příležitost pro zkloubení pracovního a rodinného života</li> <li>3. Podpora státu</li> <li>4. Sociální začlenění</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Epidemiologická situace COVID-19 (uzavření zařízení)</li> <li>2. Nedostatek zájmu o projekt ze strany matek</li> <li>3. Nejistá finanční situace</li> <li>4. Neochota spolupracujících subjektů (nedostatek času, aj.)</li> </ol>

**Silné stránky** - pokud je služba cenově dostupná, může to být velkou konkurenční výhodou a může také pomoci získat klienty. Také flexibilita je pro mnoho klientů (zákazníků) velmi důležitá, protože se snaží skloubit péči o děti s pracovními

povinnostmi. Podobně jako flexibilita, otevírací doba přizpůsobená pracovní době může pomoci tomuto podniku získat zákazníky, kteří potřebují péči o děti v odlišných časech než standardní pracovní doba. To, že děti se mohou zapsat a vstoupit do této skupiny kdykoliv během roku, může pomoci tomuto podniku získat nové zákazníky po celý rok. Skupina dětí smíšeného věku může poskytnout dětem příležitost učit se od sebe navzájem a rozvíjet sociální dovednosti.

Stěžejní silnou stránkou je že poskytuje zaměstnání. Tento sociální podnik může pomoci matkám, které se vracejí na trh práce, najít zaměstnání a tím jim pomoci zlepšit svou ekonomickou situaci. Zákazníci mohou ocenit, že zde nejde jen o zisk, ale že podnik chce pomoci i jinak, například poskytnutím základního sociálního poradenství.

Délka a frekvence pobytu dítěte není zákonem stanovena, což může pomoci danému podniku přizpůsobit se různým potřebám uživatelů. Podnik poskytuje pravidelnou péči o děti již od 6 měsíců, jež může pomoci rodičům, kteří potřebují vrátit se na trh práce brzy po narození dítěte. Bonusem je také, že rodiče mají nárok na slevu na dani z příjmů, pokud jejich dítě navštěvuje dětskou skupinu.

**Slabými stránkami** je velká závislost na finanční podpoře (dotaci) od státu a EU. Ačkoliv daný sociální podnik bude produkovat určitý zisk (poplatky za službu), většina finančních zdrojů na provoz bude plynout z cizích zdrojů. Další slabou stránkou může být také omezený dosah v závislosti na velikosti a kapacitě dětské skupiny.

**Příležitostmi** tohoto podniku spatřuji v tom, že může být velkou inspirací pro další podnikatele v České republice, kteří můžou taktéž napomoci při skloubení pracovního a rodinného života ženám či jiným znevýhodněným skupinám. Vytvořením tohoto podniku také můžeme napomoci státu při zvýšení zaměstnanosti a při zajištění dostupné předškolní péče.

Za významnou **hrozbu** považuji epidemii COVID-19 či jiné epidemie. Z důvodů epidemiologické situace může dojít k dlouhodobému uzavření zařízení a následně k zániku tohoto podniku. Dále může nastat situace, kdy matky neprojeví dostatečný zájem o službu, jak v případě umístění dítěte do zařízení, tak v případě zaměstnání. Hrozbou je také nejistá finanční situace. A v poslední řadě to může být také neochota spolupráce ze strany spolupracujících subjektů, kdy např. zaměstnanci nebudou dodržovat dohodnutou pracovní dobu (na pracovním místě se během dne budou ženy střídat, může nastat situace kdy ženy nebudou respektovat čas střídání). Co se týče **pravděpodobnosti vzniku rizik**, je důležité si uvědomit, že vznik rizik je často nevyhnutelný a že zcela eliminovat rizika nelze. Nicméně pravděpodobnost další vlny epidemie Covid-19 je již méně pravděpodobná, i když se nevyklučuje, ačkoliv velká část populace již onemocněla či prošla očkováním. Pravděpodobnost situace, kdy matky neprojeví zájem o službu je dle analýzy potřeby jen málo pravděpodobná, i když určité procento neúspěchu tady samozřejmě stále je. Riziko finančního neúspěchu je již více pravděpodobné, ačkoliv bude projekt dotován z Evropského sociálního fondu a následně



ze Státního rozpočtu, bude také žádat o úvěr, který např. nebude schopen splácet či sociální podnik celkově nezvládne hospodařit s finančními prostředky. Riziko neochoty spolupracujících subjektů nelze vyloučit, nicméně lze tomu riziku předejít např. na základě životopisu a případných doporučení od jiných zaměstnavatelů.



## 14 Výstupy a předpokládané výsledky

Předpokládaným výsledkem projektu je vznik nového integračního sociálního podniku, který je udržitelný i po ukončení podpory z Operačního programu zaměstnanost plus. Očekávaným výsledkem je vytvoření čtyř pracovních míst. Díky získání zaměstnání v této společnosti budou mít matky znevýhodněné na trhu práce možnost získat stabilní a pravidelný příjem, což může zlepšit jejich životní podmínky a zvýšit jejich sebevědomí a sebeúctu. Jedním z hlavních cílů tohoto projektu je poskytnout kvalitní péči o děti, což může mít pozitivní dopad na jejich vývoj a vzdělávání. Výsledkem bude spokojenost rodičů s poskytovanou péčí a jejich důvěra v tomto zařízení. Také pokud bude projekt úspěšný, může generovat zisk, který bude moci být použit mimo jiné i na rozšíření a zlepšení služeb pro uživatele. V poslední řadě, podnik bude poskytovat základní sociální poradenství pro rodiče, což jim může pomoci zvládat náročné situace v rodině a zlepšit kvalitu svého života.



## 15 Popis přidané hodnoty projektu

Plánovaný integrační sociální podnik se bude věnovat zaměstnávání matek po rodičovské dovolené, pro které je obtížné na otevřeném trhu práce nalézt zaměstnání. Zároveň tento podnik bude poskytovat možnost hlídání dětí v případě, že jejich pracovní podmínky jim neumožňují se v případě potřeby o dítě postarat. Bonusem je také poskytování základního sociálního poradenství.

U sociálního podniku se zaměříme na tzv trojí prospěch, tedy ekonomický, sociální a environmentální. Ekonomickým přínosem by měl být v tomto případě vznik kvalitní firmy fungující na principech sociálního podnikání, případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a autonomie v manažerském rozhodování. Sociálním přínosem by mělo být, jak už výše zmiňuji, zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, tedy v našem případě matek. Začleněním žen do pracovního procesu může dojít ke stabilizaci osobních a rodinných problémů a k odvrácení sociálního vyloučení. Environmentální a místním přínosem bude, že projekt alespoň částečně vyřeší problém, týkající se nedostatku míst pro děti v předškolních zařízeních.

Celkově lze říci, že tento sociální podnik by mohl přinést efektivní řešení při snaze o skloubení pracovního a rodinného života.



## 16 Harmonogram

Celý projekt je předběžně naplánován na celý kalendářní rok. Zahájení projektu zahrnující veškeré povinnosti spojené se vznikem, tedy veškerá registrace, zajištění financí a hledání vhodných prostor, je naplánováno na prvních 6 měsících projektu, tedy od květen 2023 až po říjen 2023. Na zbylou část roku je naplánováno čerpání určité části financí a s tím spojená rekonstrukce a vybavování prostor dále zajištění zaměstnanců, podepsání veškerých smluv, zpracování vnitřních pravidel a plánu výchovy, uzavření nutného pojištění a propagace. V průběhu celého roku bude také probíhat podrobná evaluace projektu, aby bylo docíleno co největší efektivity. Zahájení provozu dětské skupiny je naplánováno na květen roku 2024.

Pro grafické znázornění harmonogramu projektu bude využit Ganttův diagram. Tento diagram je jednou z oblíbených a velmi užitečných metod v projektovém managementu, která slouží k zobrazení aktivit (úkolů nebo událostí) v čase. Diagram se skládá ze seznamu aktivit na levé straně a časové mřížky nahoře. Každá aktivita je znázorněna obdélníkem, jehož pozice a délka určuje začátek, trvání a konec dané aktivity. Jednoduše řečeno, Ganttův diagram vám poskytuje přehled o tom, co je třeba provést a kdy (projektove.cz, 2023 [online]).

Tabulka 7: Ganttův diagram. Zdroj: (Vlastní)

Roční fáze projektu												
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Zápis do obchodního rejstříku	■											
Založení bankovního účtu	■											
Zápis do evidence poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině	■											
Registrace sociální služby u místně příslušného krajského úřadu.						■						
Podepsat s rodičem smlouvu o poskytování péče												■
Zažádání o finanční zdroje	■	■	■	■	■							
Čerpání finančních zdrojů						■	■	■	■	■	■	■
Hledání vhodných prostor pro podnikání			■	■	■	■						
Kontaktování stavebního úřadu, hygienické stanice a hasičský záchranný sbor						■						
Rekonstrukce prostor a zařízení potřebným vybavením						■	■	■	■	■	■	
Zaregistrování společnosti na Finančním úřadě	■											
Uzavřít pojištění odpovědnosti za újmu												■
Zpracování vnitřních pravidel organizace a plán výchovy									■	■		
Výběrové řízení zaměstnanců						■	■	■	■			
Propagace						■	■	■	■	■	■	■
Podrobná evaluace			■			■			■			■



## 17 Rozpočet

Rozpočet pomáhá definovat finanční náklady projektu a zdroje financování, což je nezbytné pro úspěšnou realizaci projektu. Bez jasně definovaného rozpočtu by bylo obtížné plánovat a řídit projekt tak, aby se dosáhlo cílů a přitom se zachovala finanční udržitelnost. Rozpočet daného sociálního podniku bude plánován na jeden kalendářní rok. V první řadě bude sestaven rozpočet vykazující náklady a výnosů projektu a následně bude představen zdrojový rozpočet.

### 17.1 Výnosy

**Výnosy** daného sociálního podniku budou plynout jednak z vlastních prostředků, tedy ze základního kapitálu, který bude činit **100 tisíc korun**.

Dalším výnosem (cizí zdroj) bude dotace z **Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) výzva na samotné vybudování dětské skupiny** (stavební úpravy a/nebo vybavení). V rámci výzvy lze získat až 56 241 Kč na jedno kapacitní místo. **Pokud tedy plánujete otevřít skupinu pro 12 dětí, lze požádat o cca 674 000 Kč.** Po vybudování dětské skupiny následuje v rámci projektu povinná roční fáze jejího provozu. Na první rok provozu tedy plánujete využít dotace z EU. Na provoz lze získat z EU stejné částky, které by se daly získat ze státního financování (tedy cca **11 100 Kč/dítě měsíčně** vč. stravování na místa obsazená dětmi mladší věkové kategorie, tedy do 3 let a cca **6 500 Kč/dítě měsíčně** vč. stravování na místa obsazená starší věkovou kategorií). Velkou výhodou je vyplacení financí formou záloh – předem lze získat až 100 % dotace (při výši dotace do 5 mil. Kč) (Vseprojesle.cz, 2023 [online]). Konečná částka v rozpočtu vychází z předpokladu, že zhruba 6 dětí bude mladší věkové kategorie a 6 starší věkové kategorie.

Po ukončení budovací fáze následuje, jak už výše uvádím, **rok provozu pod zastřešením EU**, po ukončení projektu, je v plánu plynule přejít pod státní financování, tedy na **Státní příspěvek na provoz dětské skupiny**.

Dalším výnosem bude **úvěr od Národní rozvojové banky – S podnik**. Tento bezúročný provozní úvěr pomáhá sociálním podnikům financovat provozní výdaje jako pořízení zásob, materiálu či drobného (ne)hmotného majetku. **Výše úvěru bude činit 200 tisíc korun**.

A v neposlední řadě **školné stanovené na jedno dítě měsíčně na 2 000 Kč za celodenní docházku a 1 500 Kč za polodenní docházku + 60 Kč za jídlo na den**. Peníze budou uloženy na provozní účet pro další provozní náklady. Konečná měsíční částka v rozpočtu je jen přibližným odhadem, neboť je závislá na volbě stravy a doby strávené ve skupině. U částky v rozpočtu tedy vycházíme z maximálního počtu dětí, tedy

12, předpokladu, že zhruba 7 dětí bude docházet do skupiny pouze na půl dne a 5 dětí na celý den a předpokladu, že zhruba 10 dětí by stravu využívat mohlo.

## 17.2 Náklady

Odhad nákladů v rozpočtu plánovaného projektu jsou stanoveny na základě předprojektového cenového šetření.

Mezi **investiční náklady** budou zařazeny stavební/rekonstrukční práce související s úpravou prostoru pro dětskou skupinu. Jelikož umístění dětské skupiny je plánováno v již obytných prostorech (myšleno: toalety/kuchyňka/dveře/topení je již součástí prostoru), stavební a rekonstrukční práce, tedy nejsou plánovány ve velkých částkách (není třeba odepisovat). Dále jsem do investičních nákladů zahrnula náklady na propagaci.

Tabulka 8: Investiční náklady projektu „*Hlídačky sobě*“. Zdroj: (Vlastní)

<b>Investiční náklady</b>	
<b>Vymalování</b>	<b>5 000,00 Kč</b>
<b>Umyvadla, wc, sedátka</b>	<b>3 000,00 Kč</b>
<b>Koberec (lepený)</b>	<b>10 000,00 Kč</b>
<b>Práce související s instalací, vymalováním,...</b>	<b>15 000,00 Kč</b>
<b>Propagace</b>	<b>30 000,00 Kč</b>
<b>Bezpečnostní prvky</b>	<b>1 500,00 Kč</b>
<b>Celkem</b>	<b>64 500,00 Kč</b>

Na druhé straně **neinvestiční náklady** jsou náklady spojené s běžnou činností organizace (mimo jiné i provozní náklady). Patří sem například mzdy zaměstnanců (detailněji popsáno v podkapitole 9.3), náklady na energie a vodu, náklady na reklamu a marketing (může být zahrnuto i v investičních nákladech), náklady na údržbu a opravy apod.

Dále sem patří nakupovaný majetek, kde je zahrnut veškerý nábytek (židle, stoly, kancelářský nábytek, přebalovací pult...). Dále veškeré lůžkoviny, ručníky, nočníky, nádobí či zíněnky a v neposlední řadě hračky a výtvarné potřeby. Všechny ceny za tyto položky uvedené v rozpočtu, vychází z cenové nabídky internetového obchodu Insgrag.cz, který se specializuje na vybavení pro školy, školky, jesle a dětské skupiny. V rozpočtu jsou tyto položky vyjádřeny jako ostatní nákupy (drobný dlouhodobý majetek).

Tabulka 9: Neinvestiční náklady projektu „*Hlídačky sobě*“. Zdroj: (Vlastní)

<b>Neinvestiční náklady</b>	
Stůl, židle, lehátka, matrace	100 000,00 Kč
Polštáře, přikrývky, povlečení, ručníky	20 000,00 Kč
Skříň na lůžkoviny	6 000,00 Kč
Sestava skříní (na hračky, další úložný prostor,..)	30 000,00 Kč
Nočník	400,00 Kč
Přebalovací pult	6 000,00 Kč
Nádobí (talíře, hrníčky, sklenice, příbory)	7 920,00 Kč
Hračky (auta, panny, kočárky, lego, puzzle, stavebnice, knihy, kuchyňka,..)	50 000,00 Kč
Kancelářský stůl a židle	10 000,00 Kč
Kancelářské a výtvarné potřeby	15 000,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>230 320,00 Kč</b>

Tabulka 10: Měsíční provozní náklady projektu „*Hlídačky sobě*“. Zdroj: (Vlastní)

<b>Náklady na měsíční provoz (neinvestiční)</b>	
Mzdové náklady (včetně odvodu ZP A SP)	90 760,00 Kč
Nájemné	28 000,00 Kč
Elektřina, plyn, voda, topení	15 000,00 Kč
Úklidové prostředky – kuchyně, toalety	5 000,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>110 760,00 Kč</b>

### 17.3 Rozpočet nákladů a výnosů

Daný rozpočet nákladů a výnosů plánuje předpokládané náklady a výnosy pro dané období, tedy pro celý fiskální rok. Tento rozpočet umožňuje podniku plánovat své financování a řídit své výdaje, aby dosáhly svých cílů.

Podle předběžné kalkulace výnosy přesahují náklady. **Poplatek za službu je stanoven záměrně mírně vyšší**, jelikož jde o začínající podnik bez zkušeností. Pokud první rok provozu bude úspěšný, vrátí se část tohoto poplatku zpět a na příští období bude poplatek stanoven nižší, aby se docílilo co největší finanční dostupnosti.

Tabulka 11: Rozpočet nákladů a výnosů projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)

<i>Matky sobě, dětská skupina, s.r.o.</i>	<b>Rozpočet podniku na rok (Aktivita 1)</b>
<b>Výnosy celkem</b>	<b>2 494 400,00 Kč</b>
Vlastní prostředky	100 000,00 Kč
<b>Cizí zdroje celkem</b>	<b>2 394 400,00 Kč</b>
Státní příspěvek	0,00 Kč
Půjčky a úvěry	200 000,00 Kč
Výnosy z prodeje služeb	253 200,00 Kč
Příspěvky ze zákona o zaměst.	0,00 Kč
Dotace zaměstnanost +	1 941 200,00 Kč
<b>Náklady provozní</b>	<b>1 940 940,00 Kč</b>
<b>Nákupy celkem</b>	<b>230 320,00 Kč</b>
Nákup materiálu	0,00 Kč
Kancelářské potřeby	3 000,00 Kč
Energie	180 000,00 Kč
PHM	0,00 Kč
Ostatní nákupy	227 320,00 Kč
<b>Nákup služeb celkem</b>	<b>406 500,00 Kč</b>
Opravy	34 500,00 Kč
Cestovné	0,00 Kč
Pohoštění	0,00 Kč
Propagace	30 000,00 Kč
Školení, semináře	6 000,00 Kč
Nájemné	336 000,00 Kč
Ostatní služby	0,00 Kč
<b>Osobní náklady celkem</b>	<b>1 124 120,00 Kč</b>
Mzdové náklady	828 000,00 Kč
Zdrav. a soc. pojištění	261 120,00 Kč
Sociální náklady	0,00 Kč
Ostatní osobní nákl (úklid).	5 000,00 Kč
Daně a poplatky	0,00 Kč
Ostatní náklady	0,00 Kč
Rezerva	30 000,00 Kč
Náklady (investice) ODPISY	0,00 Kč
<b>Náklady celkem</b>	<b>1 940 940,00 Kč</b>

## 17.4 Zdrojový rozpočet

Zdrojový rozpočet poskytuje informace o finančních zdrojích, které organizace použije na pokrytí různých druhů nákladů, rozdělených podle jednotlivých programů. Tento nástroj je užitečný pro organizace, které disponují více finančními zdroji pro svou činnost (muni.cz, 2015 [online]).

Tabulka 12: Zdrojový rozpočet projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)

	Náklady	Zdroje financování						CELKEM
		Granty	Dotace operační program zaměstnanost +	Půjčky a úvěry	Výnosy z vlastní činnosti	Cizí zdroje celkem	Vlastní prostředky (ZK)	
<b>Náklady provozní</b>	1 940 940,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nákupy celkem</b>	230 320,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Nákup materiálu	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Kanc.potřeby	3 000,00 Kč	-	-	-	-	-	3 000,00 Kč	3 000,00 Kč
Energie	180 000,00 Kč	-	130 000,00 Kč	20 000,00 Kč	20 000,00 Kč	170 000,00 Kč	10 000,00 Kč-	180 000,00 Kč
PHM	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Ostatní nákupy	227 320,00 Kč	-	207 320,00 Kč	20 000,00 Kč	-	207 320,00 Kč	-	207 320,00 Kč
<b>Nákup služeb celkem</b>	406 500,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Opravy	34 500,00 Kč	-	34 500,00 Kč	-	-	34 500,00 Kč	-	34 500,00 Kč
Cestovné	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Pohoštění	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Propagace	30 000,00 Kč	-	-	-	-	-	30 000,00 Kč	30 000,00 Kč
Školení, semináře	6 000,00 Kč	-	6 000,00 Kč	-	-	6 000,00 Kč	-	6 000,00 Kč
Nájemné	336 000,00 Kč	-	236 000,00 Kč	100 000,00 Kč	-	336 000,00 Kč	-	336 000,00 Kč
Ostatní služby	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
<b>Osobní náklady celkem</b>	1 124 120,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Mzdové náklady	828 000,00 Kč	-	700 000,00 Kč	60 000,00 Kč	40 000,00 Kč	800 000,00 Kč	28 000,00 Kč	828 000,00 Kč
Zdrav. a soc. pojištění	261 120,00 Kč	-	242 120,00 Kč	-	-	242 120,00 Kč	19 000,00 Kč	242 120,00 Kč
Sociální náklady	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Ostatní osobní nákl.	5 000,00 Kč	-	-	-	5 000,00 Kč	-	-	5 000,00 Kč
Daně a poplatky	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Ostatní náklady	0,00 Kč	-	-	-	-	-	-	-
Rezerva	30 000,00 Kč	-	-	-	30 000,00 Kč	-	-	10 000,00 Kč
Náklady (inv) ODPISY	0,00 Kč	-	-	-	-	20 000,00 Kč	-	20 000,00 Kč
<b>NÁKLADY CELKEM</b>	<b>1 853 440,00 Kč</b>	-	<b>1 555 940,00 Kč</b>	<b>200 000,00 Kč</b>	<b>95 000 Kč</b>	-	<b>90 000,00 Kč</b>	<b>1 940 940,00 Kč</b>



## 18 Logframe projektu

Logický rámec, zkráceně LR, logframe nebo logická rámcová matice (LRM), je nástroj používaný k určení základních parametrů projektu (PMConsulting.cz, logický rámec, 2023 [online]). *Metoda logického rámce je postup, který umožňuje navrhnout a uspořádat základní charakteristiky projektu ve vzájemných souvislostech. Uplatnění této metodiky je důležité nejen ve fázi přípravy projektu či programu, ale je i klíčovým nástrojem pro jeho implementaci a hodnocení* (Esfcr.cz, Metodika logického rámce, 2023[online]).

Tabulka 13: Logický rámec projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)

<p><b>Přínosy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.</li> <li>- Zvýšení dostupnosti předškolních zařízení</li> <li>- Řešení při snaze o skloubení pracovního a rodinného života.</li> </ul>	<p><b>Objektivně ověřitelné ukazatele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uzavření pracovní smlouvy se 4 matkami</li> <li>- Vytvořená dětské skupiny (12 nových míst)</li> <li>- Finančně nenáročné (max 2 000 Kč/měsíc)</li> <li>- Poskytnutí zaměstnání a zároveň hlídání dětí</li> </ul>	<p><b>Zdroje informací k ověření (způsob ověření)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Výroční zpráva podniku</li> <li>- Úřad práce</li> </ul>	
<p><b>Cíl</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvoření integračního sociálního podniku v podobě dětské skupiny.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvořená dětská skupina s těmito parametry:</li> <li>- počet míst v DS: 12</li> <li>- 4 pracovní místa pro matky</li> <li>- včetně poskytnutí základního sociálního poradenství</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prezenční listina</li> <li>- Pracovní smlouva</li> <li>- Fotodokumentace</li> <li>- webové stránky/sociální síť</li> </ul>	<p><b>Předpoklady, za jakých Cíl skutečně přispěje a bude v souladu s Přínosy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- -Dobré zkušenosti podnikatele</li> </ul>
<p><b>Výstupy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Založení s.r.o.</li> <li>- Založená dětské skupiny</li> <li>- Zajištěný prostor</li> <li>- Splnění povinnosti pro poskytování sociálního poradenství</li> <li>- Zajištěný personál</li> <li>- Zajištěné finance</li> <li>- Propagace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zápis společnosti do Obchodního rejstříku</li> <li>- Zápis do evidence poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině</li> <li>- Prostor splňující podmínky pro 12 dětí.</li> <li>- Registrace sociální služby u Krajského úřadu</li> <li>- Zaměstnání 4 matek (sdílené pracovní místo)</li> <li>- Min. 75-80% financí z cizích zdrojů/20% z vlastních prostředků</li> <li>- Vytvoření webových stránek (dosah min. 400 osob)</li> <li>- Vytvoření sociálních sítí (dosah minimálně 1500 osob)</li> <li>- Oslovení jiných organizací</li> <li>- Vytvoření propagačních letáků (300 ks)</li> <li>- Publikace informací (minimálně ve 3 médiích)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obchodní rejstřík</li> <li>- Evidence poskytovatelů služby</li> <li>- Nájemní smlouva</li> <li>- Potvrzení o poskytnutí dotace</li> <li>- Uzavřená pracovní smlouva</li> <li>- Webové stránky (statistika návštěvnosti)</li> <li>- Vytvořené sociální síť (statistika návštěvnosti)</li> <li>- Faktura za vytvoření/tisk letáků</li> <li>- Články příspěvky v médiích</li> </ul>	<p><b>Předpoklady, za jakých Výstupy skutečně povedou k Cíli</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Důsledné dodržování jednotlivých kroků nutné ke vzniku</li> <li>- Důsledné výběrové řízení</li> <li>- Zkušenosti s tvorbou webových stránek a sociálních sítí</li> <li>-Ekonomické znalosti</li> <li>- Dostatečný zájem matek/společnosti</li> </ul>



<p><b>Klíčové aktivity</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sepsání zakladatelské listiny,</li> <li>- Složit základní jmění společnosti</li> <li>- ohlášení na živnostenském úřadě</li> <li>- žádost o zápis společnosti</li> <li>- Zaregistrování společnosti u finančního úřadu</li> <li>- Zpracování základní představy o provozních podmínkách služby</li> <li>- Zpracování vnitřních pravidel organizace a plán výchovy a péče</li> <li>- Uzavřít pojištění odpovědnosti za újmu</li> <li>- Zajistit vedení evidence dětí</li> <li>- Podepsat s rodičem smlouvu o poskytování péče</li> <li>- Vytipování vhodných prostor a následně podepsání nájemní smlouvy</li> <li>- Sestavení časového harmonogramu</li> <li>- Kontaktování stavebního úřadu, hygienické stanice a hasičský záchranný sbor</li> <li>- Doložení dokumentů,</li> <li>- Žádost o registraci sociální služby</li> <li>- Vyhlášení výběrového řízení</li> <li>- Zažádání o dotace/úvěr</li> <li>- Stanovení výše úhrady za službu</li> <li>- Vytvoření webových stránek/sociálních sítí/letáků</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- -V průběhu realizace projektu min. 5 dobrovolníků</li> <li>- Vhodné prostory</li> <li>- Předběžný rozpočet: Náklady 1 940 940,00 Kč/Výnosy: 2 494 400,00 Kč</li> </ul>	<p><b>Časový rámeček aktivit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- -Zahájení projektu: Květen 2023</li> <li>- Veškeré povinnosti spojené se vznikem, tedy veškerá registrace, zajištění financí a hledání vhodných prostor, je naplánováno na prvních 6 měsících projektu, tedy od květen 2023 až po říjen 2023.</li> <li>- Na zbylou část roku je naplánováno čerpání financí rekonstrukce a vybavování prostor, zajištění zaměstnanců...</li> <li>- V průběhu celého roku - podrobná evaluace projektu</li> <li>- Zahájení provozu dětské skupiny je naplánováno na květen 2024</li> </ul>	<p><b>Předpoklady, za jakých Klíčové činnosti skutečně povedou k Výstupům</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Včasné jednání s úřady</li> <li>- Kvalitní zpracování představy o provozních podmínkách/vnitřních pravidel/plán výchovy/harmonogram projektu</li> <li>- Kvalitní pojištění</li> <li>-Včasné podepsání nájemní smlouvy</li> <li>-Finanční gramotnost</li> <li>- Zkušenosti s řízením podniku či jiným projektem</li> <li>- Průzkum trh</li> <li>- znát silné a slabé stránky a příležitosti a hrozby</li> </ul>
<p><b>Co NEBUDE v projektu řešeno</b></p> <p>- V rámci projektu nebude řešeno stravování (myšleno zajištění dodavatele stravy)</p>			<p><b>Případné předběžné podmínky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Schválení projektu a obdržení dotace od EU</li> <li>-Obdržení úvěru</li> </ul>



## Závěr

Tato kvalifikační práce se zabývala návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. První část této kvalifikační práce vytváří teoretický podklad pro následný návrh projektu na vytvoření budoucího integračního sociálního podniku „*hlídačky sobě*“, který by pomohl právě těmto ženám s jejich návratem na pracovní trh. Druhá část práce pak byla věnována samotné tvorbě návrhu projektu.

Cílem navrhovaného podniku, který má podobu dětské skupiny je poskytnout matkám jednak práci a zároveň možnost hlídání dětí v případě, že jejich pracovní podmínky jim neumožňují se v případě potřeby o dítě postarat.

Z výsledků této práce vyplývá, že sociální podniky jsou vhodným nástrojem pro podporu skupin, které by jinak neměly přístup na otevřený trh práce, tedy pro ženy vracející se po rodičovské dovolené. Projekt „*Hlídačky sobě*“ by mohl být úspěšným příkladem tohoto konceptu a přinést pozitivní dopad pro společnost. Výsledky práce ukazují, že skloubení pracovního a rodinného života je aktuálním tématem, které se dotýká řady zaměstnanců a zaměstnankyň i zaměstnavatelů. Projekt by mohl přinést inovativní řešení pro snížení nerovnosti mezi muži a ženami v oblasti péče o domácnost a děti a pomoci tak těmto ženám nalézt adekvátní zaměstnání. Vzhledem k těmto zjištěním lze konstatovat, že projekt „*Hlídačky sobě*“ má potenciál přinést pozitivní změny v oblasti skloubení pracovního a rodinného života pro matky vracející se z rodičovské dovolené a jejich děti.



## Bibliografie

ADEMA, Willem, Chris CLARKE a Olivier THÉVENON, 2020. Family Policies and Family Outcomes in OECD Countries. In: NIEUWENHUIS, Rense a Wim VAN LANCKER, ed. *The Palgrave Handbook of Family Policy* [online]. Cham: Springer International Publishing, 2020-12-15, s. 193-217 [cit. 2023-04-26]. ISBN 978-3-030-54617-5. Dostupné z: doi:10.1007/978-3-030-54618-2\_9

ANIS, Merja a Kati TURTIAINEN, 2021. Social Workers' Reflections on Forced Migration and Cultural Diversity—Towards Anti-Oppressive Expertise in Child and Family Social Work. *Social Sciences* [online]. **10**(3) [cit. 2023-04-30]. ISSN 2076-0760. Dostupné z: doi:10.3390/socsci10030079

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.

BENÍŠKOVÁ, Alena. Dětské skupiny pomohou skloubit práci s péčí o dítě.

In: *Svetzeny.cz* [online]. 2019 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z:

<https://www.svetzeny.cz/vychova-deti/detske-skupiny-pomohou-skloubit-praci-s-peci-o-dite>

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015.

Studie (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu). ISBN 978-80-7344-354-2.

České sociální podnikání. *Ceske-socialni-podnikani.cz* [online]. [cit. 2023-04-21].

Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani>

ČESKO. § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 1. 1. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p195>

ČESKO. § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře - znění od 1. 1. 2023.

In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117#p30>

ČESKO. § 350 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 1. 1. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p350>

ČESKO. fragment vyhlášky č. 350/2021 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů -

znění od 1. 10. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2021-350#f7260272>

ČESKO. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - znění od 1. 4. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187#f3033344>

ČESKO. zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů - znění od 1. 7. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 30. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247#f5378602>

ČESKO. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) - znění od 15. 1. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90#f4588983>

Danihelková, Ester, vyučující Caritas VOŠ sociální [emailové sdělení]. Olomouc, 11.4. 2023

DAVISTER, Catherine; DEFOURNY, Jacques; GREGOIRE, Olivier. Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models. *Revue Internationale de l'Économie Sociale: Recma*, [online]. 2004, 293. [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/90492/1/Work%20Integration%20Social%20Enterprises%20in%20the%20European%20Union\\_An%20overview%20of%20existing%20models.pdf](https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/90492/1/Work%20Integration%20Social%20Enterprises%20in%20the%20European%20Union_An%20overview%20of%20existing%20models.pdf)

Dávky v hmotné nouzi. In: *Měšec.cz* [online]. [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/socialni-davky/statni-socialni-podpora/davky-v-hmotne-nouzi/>

DEFOURNY, Jacques a Marthe NYSSSENS, ed. *Social enterprise in Central and Eastern Europe: theory, models and practice*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2021. Routledge studies in social enterprise & social innovation. ISBN 9780367342197.

Digital mums. *Digitalmums.com* [online]. [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://digitalmums.com/>

DLOUHÁ, Petra. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2016 roste. A na pracáku si můžete přivydělat víc. In: *Peníze.cz* [online]. 2016 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z:

<https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/307345-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2016-roste-a-na-pracaku-si-muzete-privydelat-vic>

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1.

DOHNALOVÁ, Marie, Petra FRANCOVÁ, Eliška HUDCOVÁ, Nad'a JOHANISOVÁ, Gabriela KURKOVÁ, Karel RYCHTÁŘ, Monika ŠIKULOVÁ a Markéta VINKELHOFEROVÁ. *Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR 2018* [online]. Praha: TESSEA, z.s, 2018 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [http://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA\\_O\\_STAVU\\_SOC\\_PODNIKANI\\_2018.pdf](http://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA_O_STAVU_SOC_PODNIKANI_2018.pdf)

DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka a René PASTRŇÁK. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017 [cit. 2023-04-21]. ISBN 978-80-7464-969-1.

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka a René PASTRŇÁK. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-969-1.

EKS. Zpráva z výzkumu: Ženy na trhu práce. In: *Ekscr.cz* [online]. 2017, s. 20 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/sites/default/files/obrazky/soubory/publikace/zpravazvyzkumuzenyatrhu praceeks.pdf>

ENDRŠTOVÁ, Michaela. Žiju v chudobě, ale ulevilo se mi. Už každý den nečekám exekutora, líčí samoživitelka. In: *Aktualne.cz* [online]. [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/chude-cesko-21-ziju-v-chudobe-ale-ulevilo-se-mi/r~c9832d56ad7b11ebaedf0cc47ab5f122/>

ERPF, Philipp, What is social entrepreneurship and how can it be differentiated from business entrepreneurship?. *Die Unternehmung* [online]. 2017, **71**(2), 197-208 [cit. 2023-04-21]. ISSN 0042-059X. Dostupné z: doi:10.5771/0042-059X-2017-2-197

ESKO. novela zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů - znění od 1. 7. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247#f5378602>

essive Expertise in Child and Family Social Work. *Social Sciences* [online]. 2021, **10**(3) [cit. 2023-03-25]. ISSN 2076-0760. Dostupné z: doi:10.3390/socsci10030079

Fawcett. *Fawcettsociety.org* [online]. [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.fawcettsociety.org.uk/Event/womens-experiences-policing-where-next>

FIALOVÁ, Eva, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Michaela MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, WICHTERLOVÁ, Lada, ed. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.

FREIRE, Paulo. *Pedagogy of the oppressed*. 30th anniversary ed. New York: Continuum, c2000. ISBN 0-8264-1276-9.

Ganttův diagram. In: *Projektově.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-29]. Dostupné z: <https://www.projektove.cz/vlastnosti/ganttuv-diagram>

GOJOVÁ, Vendula. *Integrační cíle sociálních podniků – možnosti sociální práce: Aktuální otázky sociální politiky–teorie a praxe*. [online]. 2014, **8**(1) [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/54647/GojovaV\\_IntegracniCile\\_2014.pdf?sequence=1](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/54647/GojovaV_IntegracniCile_2014.pdf?sequence=1)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice: "Sandwichová generace" - kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*. [Praha]: Gender Studies, 2011.

HEASLIP, Vanessa a Julie RYDEN, ed. *Understanding Vulnerability: A Nursing and Healthcare Approach* [online]. Wiley-Blackwell, 2013 [cit. 2023-04-22]. ISBN 978-1-118-48966-6.

HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele* [online]. Praha: Grada Publishing, 2022 [cit. 2023-03-07]. ISBN 978-80-271-3341-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/nastroje-sladovani-osobniho-a-pracovniho-zivota-1199536/#>

HOVORKA, Jiří. *Mateřská 2023.: Kolik dostanete a jaké jsou podmínky*. In: *Peníze.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/matrska-dovolena/435581-materska-2023-jaka-jsou-pravidla-a-z-ceho-se-pocita>

HOVORKOVÁ, Kateřina. *Čestné prohlášení jako hlavní dokument koronakrizy. Co když ale není tak úplně čestné* [online]. In: *Aktualne.cz*. 2021 [cit. 2023-04-30].



Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/cestne-prohlaseni-je-v-krizi-listinou-cislo-jedna-co-kdyz-ne/r~2740b9508e3611ebb98b0cc47ab5f122/>

HROŠČANÍK, Petr. *Přípravná fáze projektu integračního sociálního podniku*. Olomouc, 2021. Absolventská práce. CARITAS – Vyšší odborná škola sociální. Olomouc. Vedoucí práce: Ester Danihelková

CHEUNG, Ho Kwan, Amanda J. ANDERSON, Eden B. KING, Bhindai MAHABIR, Karyn WARNER a Kristen P. JONES, 2022. Beyond the Baby Bump: Subtle Discrimination Against Working Mothers In the Hiring Process. *Journal of Business and Psychology* [online]. **37**(6), 1181-1198 [cit. 2023-04-22]. ISSN 0889-3268. Dostupné z: doi:10.1007/s10869-022-09790-7

CHUNG, Heejung a Mariska VAN DER HORST. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations* [online]. 2018, **71**(1), 47-72 [cit. 2023-03-31]. ISSN 00187267. Dostupné z: doi:10.1177/0018726717713828

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra, Jiřina KOCOURKOVÁ, Alena KŘÍŽKOVÁ, Kateřina MACHOVCOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Zdena NOVÁKOVÁ, Jana SCHNEIDER a Linda SOKAČOVÁ. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí* [online]. Gender Studies, o.p.s, 2010 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

JAVORSKÁ, Zora. *Skryté výzvy ekofeminismu a jeho praktická: aplikace v environmentálním hnutí*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra environmentálních studií. Vedoucí práce Nad'a Johanisová.

JUKLOVÁ, Ivana. Půl roku doma s dítětem a plným platem. Změní nový benefit českou podobu rodičovské dovolené?. In: *Heroine.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.heroine.cz/spolecnost/pul-roku-doma-s-ditetem-a-plnym-platem-zmeni-novy-benefit-ceskou-podobu-rodicovske-dovolene?fbclid=IwAR2IXAiDQTV\\_ei-4sufxiFNc7P-SDYQMJMjo\\_wWlwfIm9HKTZTXhmL35PA8](https://www.heroine.cz/spolecnost/pul-roku-doma-s-ditetem-a-plnym-platem-zmeni-novy-benefit-ceskou-podobu-rodicovske-dovolene?fbclid=IwAR2IXAiDQTV_ei-4sufxiFNc7P-SDYQMJMjo_wWlwfIm9HKTZTXhmL35PA8)

KLEVETOVÁ, Iva. *Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené*. Olomouc, 2017. Diplomové práce. Univerzita Palackého, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: Alena Jůvová.

KOUBOVÁ, Karolína a Katka BREZOVSKÁ. Zkrácení délky rodičovské je v zájmu dítěte a výhodné je i pro stát, míní ekonomka Zapletalová. In: *IROZHLAS.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite\\_2211151841\\_pj](https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite_2211151841_pj)

KROČIL, Ondřej, 2019. *Sociální podnikání v kontextu potřeb politiky zaměstnanosti České republiky*. Olomouc. Disertační práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Richard Pospíšil.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana, a Zuzana UHDE (EDS.)., *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005 [cit. 2023-03-07]. ISBN 80-7330-077-x. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/kombinace-pracovniho-rodinneho-zivota-v-cr-politiky-cas-penize-individualni-rodinne>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 8. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISSN 1213-0028.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ. *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-80-260-4042-2.

LEACH, Melissa a Cathy GREEN, 1997. *Gender and Environmental History: From Representation of Women and Nature to Gender Analysis of Ecology and*

Politics. *Environment and History* [online]. 3(3), 343-370 [cit. 2023-04-22]. ISSN 0967-3407. Dostupné z: doi:10.3197/096734097779555818

Logický rámec: základní nástroj pro návrh projektu. In: *PMConsulting.cz* [online]. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: [https://www.pmconsulting.cz/pm-wiki/logicky-ramec/?fbclid=IwAR3WLIzn\\_F-aaJ\\_Opj43sg1Oy3Mmegjaq48xDeQRcAqo0W8dBhSY965dAF0](https://www.pmconsulting.cz/pm-wiki/logicky-ramec/?fbclid=IwAR3WLIzn_F-aaJ_Opj43sg1Oy3Mmegjaq48xDeQRcAqo0W8dBhSY965dAF0)

MADESON, Melissa. The Importance of Counseling: 14 Proven Benefits of Therapy. In: *PositivePsychology.com* [online]. 2021 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://positivepsychology.com/why-counseling-is-important/>

MAHÚTOVÁ, Lucie. *Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené*. Olomouc, 2019. Diplomové práce. Univerzita Palackého, Filozofická fakulta, Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie. Vedoucí práce: Veronika Gigalová.

MAŘÍKOVÁ, Hana, FORMÁNKOVÁ, Lenka, KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marie ČERMÁKOVÁ. *Diverzita v praxi* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015 [cit. 2023-03-07]. ISBN 978-80-7330-266-5. Dostupné z: [http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika\\_diverzita\\_v\\_praxi\\_0.pdf](http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzita_v_praxi_0.pdf)

MATOUŠEK, Oldřich, 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0213-4.

Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. In: *Mpsv.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/struktura-uchazecu>

Metodika logického rámce. In: *Esfcz.cz* [online]. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: [https://www.esfcz.cz/documents/21802/782328/02\\_Metodika\\_logickeho\\_ramce.pdf/b840b4ad-5d37-44c4-ade4-70f663f8047f](https://www.esfcz.cz/documents/21802/782328/02_Metodika_logickeho_ramce.pdf/b840b4ad-5d37-44c4-ade4-70f663f8047f)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, Metodické "doporučení" Ministerstva práva a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 2008. [cit. 2023-03-21]. ISBN 978-80-86878-82-9. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna\\_politika.pdf/c5ac6806-30a5-813c-a561-1578df33368e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna_politika.pdf/c5ac6806-30a5-813c-a561-1578df33368e)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. 2014 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Dětská skupina. *Dsmpsv.cz* [online]. [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/cs/pro-poskytovatele/detska-skupina-a-legislativa>

MomsRising: Together. *Momsrising.org* [online]. [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.momsrising.org/>

Monitorovací indikátory (monitorovací ukazatele). In: *DotaceEU.cz* [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: [https://www.dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/slovník-pojmu/m/monitorovaci-indikatory-\(monitorovaci-ukazatele\)](https://www.dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/slovník-pojmu/m/monitorovaci-indikatory-(monitorovaci-ukazatele))

Náhradní výživné. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/nahradni-vyzivne>

NAVRÁTIL, Pavel a Libor MUSIL. *SOCIÁLNÍ PRÁCE S PŘÍSLUŠNÍKY MENŠINOVÝCH SKUPIN* [online]. Brno: Fakulta sociálních studií, 2000 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: [https://is.jabok.cz/el/jabok/zima2020/S302/080404095539\\_Socialni\\_prace\\_s\\_prislusniky\\_mensinovykh\\_skupin-1.pdf](https://is.jabok.cz/el/jabok/zima2020/S302/080404095539_Socialni_prace_s_prislusniky_mensinovykh_skupin-1.pdf)

NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8.

PLASOVÁ, Blanka. Význam faktorů trhu práce pro návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. *Sociální Studia / Social Studies (1214813X)* [online]. 2008, **5**(2), 89-105 [cit. 2023-03-31]. ISSN 1214813X. Dostupné z: doi:10.5817/soc2008-2-89

Procvičování sestavování rozpočtů s důrazem na zdrojový rozpočet.

In: *Muni.cz* [online]. 2015 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1456/podzim2015/MPV\\_MAUD/um/5.\\_tyden\\_-\\_cviceni\\_-\\_rozpocety.pdf](https://is.muni.cz/el/1456/podzim2015/MPV_MAUD/um/5._tyden_-_cviceni_-_rozpocety.pdf)

RANDOLPH, Robert V., Benjamin N. ALEXANDER, Kristen MADISON a Francesco BARBERA. When Family Business Meets Social Enterprise: An Integrative Review and Future Research Agenda. *Family Business Review* [online]. 2022, **35**(3), 219-245 [cit. 2023-03-31]. ISSN 0894-4865. Dostupné z: doi:10.1177/08944865221100374

S - podnik: BEZÚROČNÝ ÚVĚR PRO SOCIÁLNÍ PODNIKY. In: *Národní rozvojová banka* [online]. [cit. 2023-04-30]. Dostupné z: <https://www.nrb.cz/produkt/s-podnik/provozni-uver-pro-socialni-podnikate/>

Samoživitelé v Česku: Pod hranicí chudoby žije skoro polovina rodičů.

In: *Deník.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z:

<https://www.denik.cz/ekonomika/samozivitele-v-cesku-cisla.html>

SIHELNÍKOVÁ, Kateřina. *Harmonizace práce a rodiny žen na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích*, 2009. Diplomové práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: Michaela Svobodová.

SLAVÍČKOVÁ, Pavla, ed. *Ženy-podnikatelky v minulosti a současnosti*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2016. ISBN 978-80-7422-508-6.

Splňte si svůj sen založením dětské skupiny! První výzva na z OPZ+ na Budování dětských skupin byla otevřena. In: *Vseprojesle.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-21]. Dostupné z: <https://vseprojesle.cz/splnte-si-svuj-sen-zalozenim-detske-skupiny-nove-moznosti-financovani-se-oteviraji-jiz-na-zacatku-pristiho-roku/>

STRAŠILOVÁ, Gabriela, Český statistický úřad [emailové sdělení]. Olomouc, 20. 4: 2023

This Startup Wants To Kill The “Mommy Track” Once And For All. In:

*Fastcompany.com* [online]. 2017 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z:

<https://www.fastcompany.com/40447434/this-startup-wants-to-kill-the-mommy-track-once-and-for-all>

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

TRUHLÁŘOVÁ, Zuzana, 2014. *Metody práce se skupinou*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-445-8.

Úřad práce ČR. *Uradprace.cz* [online]. [cit. 2023-04-21]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/>

VYSKOČIL, Marek. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020 Sociální podnikání: Sociální podnikání* [online]. Brno, 2014 [cit. 2023-04-21].

Dostupné z:

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_vyskocil\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf).

Masarykova Univerzita.

*Wikipedie: Otevřená encyklopedie: Provozní náklady* [online]. c2022 [citováno 24. 04. 2023]. Dostupný z WWW:

<[https://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Provozn%C3%AD\\_n%C3%A1klady&oldid=21746774](https://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Provozn%C3%AD_n%C3%A1klady&oldid=21746774)>

Zákon č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. Břeclav: Moraviapress. ISSN 1211-1244.

ZYKANOVÁ, Tamara; JANHUBOVÁ, Kristýna. Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku: Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny. *Praha: Oddělení evaluací MPSV* [online]. 2022 [cit.2023-04-22]). Dostupné z: [http://www.dsmpsv.cz/images/ke\\_stazeni/Anal%C3%BDza\\_dostupnosti\\_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD\\_p%C3%A9%C4%8De\\_o\\_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD\\_d%C4%9Bti.pdf](http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf)

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Principy obecného sociálního podniku. Zdroj: (Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice [online]).	19
Tabulka 2: Principy integračního sociálního podniku. Zdroj: (Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice [online]).	20
Tabulka 3: Barcelonské cíle pro děti ve věku do 3 let a současný stav. Zdroj: Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online].	51
Tabulka 4: Mzdové náklady sociálního podniku „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní) ....	73
Tabulka 5: Indikátory splnění klíčových aktivit. Zdroj: (Vlastní)	75
Tabulka 6: SWOT analýza projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	79
Tabulka 7: Ganttův diagram. Zdroj: (Vlastní)	88
Tabulka 8: Investiční náklady projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	90
Tabulka 9: Neinvestiční náklady projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	91
Tabulka 10: Měsíční provozní náklady projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	91
Tabulka 11: Rozpočet nákladů a výnosů projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	92
Tabulka 12: Zdrojový rozpočet projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	93
Tabulka 13: Logický rámeček projektu „Hlídačky sobě“. Zdroj: (Vlastní)	96
Obrázek 1: Sociální ekonomika definovaná pro české podmínky Zdroj: (Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR 2018. Tessea [online]).	16
Obrázek 2: Princip trojího konceptu. Zdroj: (Studie infrastruktury sociální ekonomiky ČR: plná verze [online]).	17
Obrázek 3: Volná kapacita MŠ dle SO ORP, počet míst na 100 dětí ve věku 2-6 let. Zdroj: (Rejstřík MŠMT statistický výkaz S 1-01 o MŠ, ČSÚ in Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, 2022 [online]).	48
Obrázek 4: PRISMA Flow Diagram.	64





## Seznam příloh

Příloha 1: Propagační leták „ <i>Hlídačky sobě</i> ”. Zdroj: (Vlastní) .....	115
Příloha 2: Dotazníkové šetření. Zdroj: (Vlastní) .....	116



## Přílohy

Příloha 1: Propagační leták „Hlídačky sobě”. Zdroj: (Vlastní)



Dětská skupina, Hlídačky sobě, s.r.o.  
(sociální integrační podnik)

# Hlídačky sobě DĚTSKÁ SKUPINA

Již od května 2024

**Potřebujete alespoň občas zajít do práce a přemýšlíte, kam umístit vaše dítě? Nedaří se vám vybalancovat pracovní a rodinný život? Nejsou pro vás ostatní zařízení dostatečně flexibilní?**

**Což takhle dětská skupina, která vám nabídne práci a zároveň hlídání pro vaše děti?**

- **Finančně dostupná**
- **Přijímáme děti po celý rok**
- **Pravidelná péče již od 6 měsíců**
- **Individuální přístup**
- **Flexibilní přístup**
- **Práce pro vás**
- **Základní sociální poradenství**

**[www.hlidackysobe.cz](http://www.hlidackysobe.cz)   Ig/Fb: @hlidacky.sobe   mail: [hlidackysobe@seznam.cz](mailto:hlidackysobe@seznam.cz)**



 EVROPSKÁ UNIE  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## Matky vracející se z rodičovské dovolené na trh práce - mapování souladu mezi pracovním a rodinným životem.

### 1. Kolik máte dětí?\*

Vyberte jednu odpověď

1

2

3

4 a více

### 2. Jak staré jsou vaše děti?\*

Napište jedno nebo více slov...

500

### 3. Péče o dítě.\*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

dítě/děti dochází do jeslí, školky

dítě/děti dochází do dětské skupiny

na péči o dítě/děti se podílí prarodiče

dítě/děti mají chůvu

o dítě/děti se starám výhradně sama

Jiná...



**4. Je dle vašeho názoru v ČR dostatek dostupných možností při péči o dítě (myšleno hlídání - školky, jesle, chůvy,...)?\***

Vyberte jednu odpověď

Určitě Ano

Spíše Ano

Určitě Ne

Spíše Ne

Nevím, neumím posoudit

**5. Jaká je vaše současná pracovní situace?\***

Vyberte jednu odpověď

Zaměstnaná - plný úvazek

Zaměstnaná - částečný úvazek

Zaměstnaná - jiný typ úvazku

Nezaměstnaná - vedená na úřadu práce

Na mateřské/rodičovské dovolené

Jiná...



**6. Pokud docházíte do zaměstnání, podpořil vás zaměstnavatel nějakým benefitem pro matky s dětmi?**

\*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

## 7. Pokud ano, uveďte jakým

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Zkrácený úvazek

Práce v jednosměrném provozu

Home office

Možnost umístění dítěte do dětské skupiny, zřizované zaměstnavatelem

Pružná pracovní doba

Příspěvek na zaplacení mateřské školy („školovné“)

Zajištění příměstského tábora v období letních prázdnin

Sdílení pracovního místa

Jiná...



## 8. Pokud ne, uveďte jaké byste nejvíce uvítali

Napište jedno nebo více slov...

500

## 9. Uvítali byste vznik organizace, která by poskytovala hlídání vašich dětí a zároveň práci pro vás?

(Organizace by měla podobu dětské skupiny, v případě potřeby individuální hlídání. Samoživitelé by hradili pouze podíl z měsíčních provozních nákladů.)\*

Vyberte jednu odpověď

Ano, uvítala bych takový podnik

Ne, nemyslím si, že je potřeba

## 10. Pokud ano, jak často byste tuto organizaci využívali?

Vyberte jednu odpověď

Denně

Jednou až třikrát do týdne

Jen v případě potřeby (nahodile)

## 11. Pokud by jste tento podnik využili, a stali jste se jednou z hlídaček, byli by jste ochotni hlídat i nemocné dítě?

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

Záleží jak moc je dítě nemocné

## 12. Využili by jste služby jiné maminky (hlídačky), která by však měla při hlídání přítomné své dítě/děti?

Vyberte jednu odpověď

Ano, nevadilo by mi to

Ne, chci aby se mému dítěti/dětem věnovala na 100%

Záleží kolik dětí by měla sebou a jak dlouho by hlídala

## 13. Kde by jste preferovali hlídání vašich dětí?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

U sebe doma

Ve vyhrazených prostorech pro hlídání

V domově jedné z hlídaček

Jiná...



#### 14. Kolik by jste byli ochotni za tuto službu zaplatit?

Napište jedno nebo více slov...

500

#### 15. Pokud by jste se stali jednou z hlídaček, jak dlouho by jste byli ochotní hlídat?

Vyberte jednu odpověď

1 h -2 h

3 h - 4 h

Půl den

Klidně i celý den

Jiná...

