



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ


#rodinyvkrajích

Návrh na rozšíření Strategického plánu rodinné politiky Libereckého kraje (2019–2023)

Obsah

Úvod	1
1 Obecná část	3
1.1 Evropský trend v oblasti flexibilních forem práce	3
1.2 Flexibilní formy zaměstnávání a česká legislativa	4
1.3 Druhy flexibilních pracovních úvazků v České republice	4
1.4 Pozitiva a negativa flexibilních forem zaměstnávání	8
1.5 Flexibilní formy zaměstnávání a jejich význam v krizových situacích	12
1.6 Vybrané flexibilní formy práce s pozitivním vlivem na sladění rodinného a pracovního života	12
2 Analytická část	18
2.1 Návaznost Návrhu na Strategický plán rodinné politiky Libereckého kraje	18
2.2 Demografická a socioekonomická situace rodin v Libereckém kraji	19
2.3 Vývoj některých vybraných demografických ukazatelů v Libereckém kraji	21
2.4 Vývoj některých vybraných socioekonomických ukazatelů v Libereckém kraji	23
2.5 Školská zařízení a zařízení péče o děti předškolního věku	25
2.6 Institucionální nastavení rodinné politiky	27
2.7 Nejčastěji využívané flexibilní formy zaměstnávání v LK	27
2.7.1 Zkrácené úvazky v Libereckém kraji	28
2.8 SWOT analýza pro využití flexibilních forem práce	34
3 Vize a cíle	35
3.1 Cílové skupiny	35
3.1.1 Pracující rodiče s dětmi ve věku do 15 let	35
3.1.2 Zaměstnané osoby ve věku 50+	36
3.1.3 Mladá generace do 35 let	36
4 Návrhová část	37
4.1 Opatření pro rozvoj flexibilních pracovních úvazků	37
4.1.1 Opatření v oblasti podpory zaměstnavatelů	37
4.1.2 Opatření v oblasti cílových skupin dle podkapitoly 3.1	38
Závěr	39
Použitá literatura a zdroje	40

Úvod

Cílem „Návrhu na rozšíření Strategického plánu rodinné politiky Libereckého kraje“ (dále jen „LK“) je sjednocení již existujícího strategického plánu s „Konceptí rodinné politiky“ (MPSV, 2017) a rozšíření tohoto plánu o další dílčí kroky k naplňování hlavního cíle plánu. Tím je sladování soukromého a pracovního života občanů a využití potenciálu osob, které se v daný okamžik na trhu práce z určitých důvodů nevyskytují.

Probíhající vývoj na poli technologií, globalizace a další vlivy v posledních dekáдах mění styl a charakter práce směrem k vyšší automatizaci a digitalizaci. Tento trend rozvoje přináší na jedné straně zvýšení dostupnosti pracovních míst, u kterých přestává být podmínkou fyzická přítomnost na pracovišti a nezřídka i pevná pracovní doba. Tím se zároveň rozšiřují možnosti uplatnění na trhu práce například uchazečům ze vzdálenějších oblastí. Na druhé straně dochází ke zvyšování nároků na jednotlivce z hlediska technologické a informační gramotnosti, což může určité skupiny uchazečů o zaměstnání znevýhodňovat. Ve vztahu ke stárnoucí populaci a s tím souvisejícím vyšším věkem pro odchod do důchodu mohou zvyšující se nároky IT snížit poptávku zaměstnavatelů po zaměstnancích ve věku starším 50 či 55 let.

Na straně zaměstnavatelů jsou nové technologické podmínky pobídkou pro inovace v pracovních systémech s cílem zvyšovat efektivitu práce a snižovat mzdové náklady. Využití nových technologií může ovlivnit pracovní trh právě z hlediska poptávky zaměstnavatelů buď směrem ke generační selekci, nebo ke snížení poptávky po zaměstnancích.

V důsledku technologických změn se mění i jiné složky života občanů, mění se životní styl i životní priority. Mladá generace dorůstající do produktivního věku, stejně jako generace mladých pracujících rodičů, klade stále větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Projevující se změny v charakteru pracovního trhu a měnící se potřeby jednotlivých aktérů, vyzývají k revizi současného stavu ve vymezení pracovního místa a forem práce. „Návrh na rozšíření Strategického plánu LK“ si klade za cíl představit současný stav trhu práce, přičemž za stěžejní je považována analýza flexibilních forem práce. Výsledky této analýzy by měly ukázat vhodnost využití flexibilních forem práce a jejich klady a zápory z pohledu

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ


#rodinyvkrajích

zaměstnance a zaměstnavatele. Flexibilní formy práce se v poslední době ukazují jako nejvíce korespondující s výše popsaným vývojem.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

1 Obecná část

1.1 Evropský trend v oblasti flexibilních forem práce

Vývoj v Evropské unii na poli zaměstnanosti jednoznačně směřuje k flexibilitě pracovníků na rozmanitějším trhu práce. Práce se bude stále více zaměřovat na výkon a výsledky spíše než na fyzickou přítomnost na určitém místě, přičemž poroste nabídka příležitostí pracovat na „volné noze“ a mít několik zaměstnání najednou, ruku v ruce s větší zeměpisnou mobilitou. Evropská unie ve svém výhledu na rok 2025 očekává zvyšující se podíl nepravidelnějších pracovních modelů a pracovních podmínek. To lze doložit proměnou trhu práce v datech mezi léty 2007 a 2017. Zatím co v roce 2007 dle údajů Evropské komise pracovalo v Evropské unii 3/5 zaměstnanců pro jednoho zaměstnavatele po dobu 10 let, v roce 2017 to už byly jen 2/5 zaměstnanců. Na dálku pracoval v roce 2007 každý 14. Evropan a v roce 2017 to už byl každý 6. Evropan. Zatím co v roce 2007 pracovalo na částečný úvazek 33 miliónů Evropanů a smlouvu na dobu určitou mělo 18,5 miliónu Evropanů, v roce 2017 už na částečný úvazek pracovalo 44 miliónů a smlouvu na dobu určitou mělo 22 miliónů Evropanů. V roce 2007 žilo a pracovalo v jiném státě Evropské unie 8 miliónů Evropanů a 16 miliónů v roce 2017. 16 miliónů Evropanů ve věku 55 až 64 let bylo aktivně zapojeno do trhu práce v roce 2007, v roce 2017 už to bylo 32 miliónů a předpoklad pro rok 2025 je 38 miliónů Evropanů v tomto věku aktivně se podílejících na trhu práce v Evropské unii¹.

Z uvedených dat je zcela patrný rostoucí trend využívání flexibilních forem zaměstnávání, zejména práce na dálku a práce na částečný úvazek. Růst zaznamenává také práce na dobu určitou.

V podílu lidí zaměstnaných na částečný úvazek v Evropské unii jednoznačně dominuje Nizozemsko, kde celkový podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2018 činil 47 %, následuje Rakousko s 28 %, Německo s 27 % a v Belgii tento poměr činil 24 %. Naproti tomu v České republice činil tento podíl pouhých 7,3 %.²

¹ Evropská komise. *Diskuzní dokument o sociálním rozměru Evropy 2017. s.17.* [online] Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf?mobile&width=320

² Evropská komise. *EUROSTAT.* [online] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1?inheritRedirect=true&redirect=%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fnews%2Fwhats-new>

Z uvedeného je zřejmé, že Evropská unie směřuje za pomoci moderních technologií k flexibilnímu trhu práce a tomu odpovídajícím typům pracovních smluv.

1.2 Flexibilní formy zaměstnávání a česká legislativa

Flexibilní zaměstnávání lze jednoduše definovat také jako přizpůsobení pracovní doby a případně i místa výkonu práce tak, aby vyhovovalo zaměstnanci i zaměstnavateli.

Český pracovní trh zná několik forem flexibilní práce. Některé z nich jsou hojně využívány, jako například dohody mimo pracovní poměr nebo pružná pracovní doba, u jiných je výskyt nižší jako například u částečného úvazku, jehož míra aplikace v praxi je v porovnání s ostatními státy Evropy jedna z nejnižších. Nově objevující se flexibilní formou práce je sdílené pracovní místo, které bylo z praxe známé ještě před ukotvením této formy legislativou. Praxe zrcadlí potřeby, použití je zatím však jen výjimečné. Základní legislativní normou, která v České republice určuje rámec pracovních vztahů je zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce, který v současném znění vytváří dostatek právních možností pro flexibilní formy zaměstnávání (viz kapitola 1.3).³

1.3 Druhy flexibilních pracovních úvazků v České republice⁴

Mezi flexibilní formy popsané a definované Zákoníkem práce patří následující:

- **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
 - Dohoda o pracovní činnosti
 - Dohoda o provedení práce

- **Pružná pracovní doba**

https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/european_economy_2019/CZ_CS_economy_core_1_2019_v1.1/bloc-1d.html?lang=cs

³ SPEKTRUM 02/2013. *Svaz průmyslu a dopravy ČR s.5.* [online] Dostupné z:

https://www.spcr.cz/files/cz/media/spektrum/sp_2013_2.pdf

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. – *Zákoník práce.*

- **Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba**
- **Částečné úvazky**
- **Konto pracovní doby**
- **Práce na dálku, distanční spolupráce**
- **Sdílené pracovní místo**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Flexibilita DPČ spočívá v pružnosti uzavírání a ukončování pracovněprávního vztahu. Časová flexibilita je limitovaná sjednaným rozsahem pracovní doby, který může být pevný, nebo tzv. „dle aktuálních potřeb zaměstnavatele.“ Počet odpracovaných hodin v rámci DPČ je pro tento pracovně právní vztah omezen v průměru jednou polovinou týdenní pracovní doby, posuzováno nejdéle za období 52 týdnů.

Dohoda o provedení práce (DPP)

Míra flexibility této formy je velmi podobná dohodě o pracovní činnosti. Hlavní rozdíl mezi DPP a DPČ je v legislativním ohraničení maximálního možného počtu odpracovaných hodin za rok, maximální rozsah pro DPP (300 hodin/kalendářní rok) může být považován za nevýhodu, jak z pozice zaměstnance, tak z pozice zaměstnavatele. Na druhé straně za výhodu může být považována vyšší hranice, která je stanovena pro odvod pojištění. Pro zaměstnavatele jde v tomto případě o šetření mzdových nákladů (viz podkapitola 1.4 Pozitiva a negativa flexibilních forem práce).

Pružná pracovní doba

Jde o příklad typické časové flexibility při pevném pracovněprávním vztahu. Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může zaměstnanec odpracovat v některých týdnech více hodin, než je jeho stanovená pracovní doba, a v jiných týdnech naopak méně hodin, čímž se v průměru za stanovené období jeho pracovní doba vyrovná. Délku vyrovnávacího období určuje zaměstnavatel dle organizačních potřeb v mezích daných zákonem č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce). Tato forma umožňuje především pružnou organizaci práce z pozice zaměstnavatele v kontextu měnících se potřeb provozu.

Částečné úvazky

Právní rámec tohoto pracovního úvazku je obsažen především v ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, kde vymezuje podmínky, za jakých má zaměstnavatel vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Flexibilita této formy práce spočívá v atypické pracovní době, díky níž může například zaměstnanec / zaměstnankyně lépe sladit svůj rodinný a pracovní život.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je poměrně nová forma, v legislativně je zakotvená od 1. 1. 2007. Svou povahou rozšiřuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem pouze rozsah úvazku a délku vyrovnávacího období. Rozvržení pracovní doby koresponduje s potřebami provozu. Konto pracovní doby přináší výhody zaměstnavatelům svou organizační flexibilitou. Konto zaměstnavateli umožňuje zkracovat a prodlužovat pracovní dobu zaměstnance podle aktuálních potřeb. Výhodou pro zaměstnance je stabilní příjem, který zůstává stejný bez ohledu na zkrácení směny.

Práce na dálku, distanční spolupráce

Práce na dálku (distanční spolupráce) je Zákoníkem práce vymezena § 317, a to následovně:

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

„Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že:

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,*
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,*
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“*

Zaměstnanec dle Zákoníku práce si při práci na dálku sám upravuje pracovní rozvrh. Zároveň se na něho nevztahují pravidla o prostojích, o překážkách v práci na straně zaměstnance (vyjma přestěhování, vlastní svatby a úmrtí člena rodiny) ani odměna za práci přesčas nebo náhradní volno. Základní výhodou této formy práce je časová flexibilita pro zaměstnance a nižší náklady na pracovní místo pro zaměstnavatele.

Formy práce na dálku:

- práce z domova (zaměstnanec vykonává práci z domova),
- mobilní práce na dálku (zaměstnanec pracuje z proměnných destinací).

Práce z domova

Tato forma práce umožňuje zaměstnancům rozvržení si pracovní doby a pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova, maximálně 40 hodin týdně. Tato forma nabízí vysokou míru flexibility, a je oblíbena zejména, ale ne jenom, mezi pracujícími rodiči.

Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo je taková forma práce, která vzniká spojením zájmů zaměstnavatele a potřebami dvou, popřípadě více zaměstnanců. Zaměstnavatel potřebuje naplnit jedno

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

pracovní místo a dva nebo více zaměstnanců potřebují pracovat na částečný úvazek. Nabízené jedno pracovní místo je rozděleno mezi tyto zájemce o částečný úvazek, zaměstnanci toto místo tzv. sdílejí. Podmínkou pro možnost využití sdíleného místa je stejný druh práce. Zaměstnanci pak sami navrhují poměr svých pracovních dob na daném sdíleném pracovním místě. Sdílené pracovní místo má potenciál dosahovat vysokého stupně časové flexibility a také otevírá cestu, stejně jako částečný úvazek, pro zaměstnanost některých jedinců (skupin), kteří nemohou pracovat na plný úvazek (legislativně upraveno od 1. 1. 2021).

1.4 Pozitiva a negativa flexibilních forem zaměstnávání⁵

Rozvoj flexibilních forem práce může pomoci zvýšit zaměstnanost na trhu práce v Libereckém kraji zejména, ale nejen, osob cílových skupin tohoto materiálu, což lze jistě označit za pozitivní přínos. Na druhé straně však přináší i jistá negativa.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

Dohoda o pracovní činnosti

Pozitiva:

- variabilita v uzavírání dohody z pohledu místa, času a podmínek,
- kompatibilita s jinými pracovněprávními vztahy i s dalšími DPČ u jednoho i více zaměstnavatelů.

Negativa:

- snížená míra ochrany zaměstnance,
- nedostatečná garance stabilního příjmu,
- nedostatečná garance trvalosti pracovněprávního vztahu.

⁵ Oborový portál pro BOZP. *BOZP info* [online] Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>

Dohoda o provedení práce

Pozitiva a negativa této formy jsou velmi podobné dohodě o pracovní činnosti. Hlavní rozdíl mezi DPP a DPČ je v legislativním ohraničení maximálního možného počtu odpracovaných hodin za rok, maximální rozsah pro DPP (300 hodin/kalendářní rok).

Pozitiva:

- vyšší hranice pro odvod pojištění,
- nižší náklady pro zaměstnavatele,

Negativa:

- maximální rozsah odpracovaných hodin za rok nemusí vyhovovat oběma stranám pracovněprávního vztahu.

Pružná pracovní doba

Pozitiva:

- možnost upravit pracovní dobu s ohledem na potřeby provozu zároveň s ohledem na potřeby zaměstnance,
- potenciál pro sladování rodinného a pracovního života.

Negativa:

- přenastavení interních procesů tak, aby se zaměstnanci na pozicích navzájem závislých na pracovišti „nemíjeli“.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Tato forma práce je výhodná především pro pružnou organizaci práce z pozice zaměstnavatele dle potřeb provozu. Rovněž může pro zaměstnavatele představovat možnost regulace mzdových nákladů.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Částečné úvazky

Pozitiva:

- potenciál pro sladění rodinného a pracovního života,
- možnost pracovat i v případě různých zdravotních či jiných komplikací a překážkách na straně zaměstnance,
- možnost využít pracovních zkušeností a kvalit zaměstnance navzdory oslabenému výkonu.

Negativa:

- větší administrativní a ekonomická náročnost uzavírání většího počtu pracovních poměrů na kratší pracovní dobu než jednoho na plně stanovenou pracovní dobu,
- nízký příjem.

Konto pracovní doby

Tato forma svou povahou rozšiřuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Vyznačuje se organizační flexibilitou a stabilním příjmem pro zaměstnance bez ohledu na zkrácení směny. Konto pracovní doby je vhodné pro zaměstnavatele se sezónními výkyvy poptávky nebo s nárazovými zakázkami.

Práce z domova

Pozitiva:

- prostor pro sladění rodinného a pracovního života,
- časová flexibilita,
- flexibilita v rozvržení práce dle aktuální potřeby,

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

- možnost získat spokojenější, loajálnější a motivovanější zaměstnance a tím zvýšit efektivitu práce,
- úspora výdajů na cestování za prací, za prostory zaměstnavatele,
- zaměstnání mohou získat i ti, jejichž potenciál by jinak zůstal nevyužitý,
- o výběru zaměstnance rozhodují jeho skutečné kvality, ne jeho časové možnosti či rodinný stav.

Negativa:

- omezený sociální kontakt,
- zvýšení nákladů na domácí kancelář,
- při špatně nastaveném rozdělení pracovního a volného času může práce z domova přinést více přesčasů v porovnání se zaměstnanci, kteří pracují v režimu pevně stanovené pracovní doby, původní záměr získat více volného času se může stát fikcí,
- zvýšené nároky na komunikaci,
- (případně) zvýšené nároky na organizaci práce,
- zvýšená administrativní zátěž.

Sdílené pracovní místo

Pozitiva:

- zaměstnání mohou získat i ti, jejichž potenciál by jinak zůstal nevyužitý,
- vyšší variabilita v pracovně-právních vztazích, případně s podnikáním apod.

Negativa:

- zvýšené nároky na komunikaci,

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

- zvýšená administrativní zátěž,
- možné zvýšené náklady,
- změny v organizaci práce,
- nízký příjem.

1.5 Flexibilní formy zaměstnávání a jejich význam v krizových situacích

Flexibilní formy zaměstnávání, zejména Homeworking, mají své místo i v krizových situacích, kdy je omezena možnost pravidelné docházky zaměstnanců do zaměstnání. To se ukázalo při pandemii COVID-19, kdy byl vyhlášen nouzový stav s omezeným pohybem osob a s dalšími karanténními opatřeními. Nemalý podíl na rozšíření Homeworkingu mělo přerušení (později omezení) provozu školních a předškolních zařízení, kdy bylo nutné pečovat o školou povinné děti pracujícím rodičem doma v čase jindy běžných pracovních aktivit. V těchto případech je díky digitálním technologiím možné prakticky okamžitě, u zaměstnání, jejichž povaha práce to umožňuje, situaci řešit prací z domova, aniž by došlo k zásadnímu výpadku příjmů zaměstnance na jedné straně a k významnému omezení činnosti zaměstnavatele na straně druhé, což je výhodné pro zaměstnance, zaměstnavatele i stát.

1.6 Vybrané flexibilní formy práce s pozitivním vlivem na sladování rodinného a pracovního života

Práce z domova

Tato flexibilní forma práce je oblíbená zejména mezi pracujícími rodiči pro svoji vysokou míru časové flexibility a na oblibě neztratila ani poté, co Soudní dvůr Evropské unie vynesl důležitý rozsudek (C-55/18) ze dne 14. května 2019⁶. Ten nařídil zaměstnavatelům přesnou evidenci pracovní doby bez ohledu na to, kde člověk pracuje. V případě práce z domova se lze setkat

⁶ Curia EU. *Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019 (request for a preliminary ruling from the Audiencia Nacional — Spain) — Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*. [online] Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=216537&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=EN&cid=1858762>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

s pojmy Homeoffice (bývá poskytován zaměstnavatelem jako benefit k využití čas od času, popř. pravidelně) a Homeworking (dohodnutý výkon pracovní činnosti z domova)⁷. Proti jiným zemím Evropské unie, zejména směrem na západ od České republiky, je tato forma práce v České republice poměrně méně rozšířena. Jedním z hlavních důvodů je vysoký podíl průmyslu v tuzemské ekonomice, který je pro tuto formu práce do značné míry limitující.

Jak ale ukázalo období tzv. „koronakrize“ a s ní související sociální distanční opatření, lze s velkou měrou pravděpodobnosti očekávat spíše rozvoj než útlum této formy práce.

V období před „koronakrizí“ v roce 2019 vykazala Česká republika v rámci Evropské unie dle Eurostatu, i přes svůj „handicap“ pro tuto flexibilní formu práce v podobě vysokého podílu průmyslu, pouze lehce podprůměrný podíl zaměstnaných osob pracujících obvykle z domova, a to 4,6 % osob. Průměr Evropské unie v tomto období činil 5,4 % (Graf č. 1). V tomto grafu jsou dále pro porovnání podílu zaměstnanců obvykle pracujících z domova uvedeny také některé evropské státy vně hranic Evropské unie (vyznačeny fialovou barvou), z nichž má největší podíl těchto zaměstnanců Island (téměř 6 %). Nejmenší podíl zaměstnanců obvykle pracujících z domova mezi těmito státy vykazuje Švýcarsko (4 %).

Na špičce mezi členskými státy Evropské unie pro práci z domova se umístily Nizozemsko a Finsko, kde v roce 2019 obvykle pracovalo z domova 14,1 % zaměstnaných osob. Dalšími státy s vysokým podílem osob pracujících v tomto období obvykle z domova bylo Lucembursko s 11,6 % a Rakousko s 9,9 % těchto osob.

Nejnižší míra tímto způsobem pracujících osob byla zaznamenána v Bulharsku (0,5 %), Rumunsku (0,8 %), Maďarsku (1,2 %), Kypru (1,3 %), Chorvatsku a Řecku (oba 1,9 %).

Tento druh flexibilní formy práce lze zařadit mezi způsob zaměstnávání s vysokým potenciálem pro sladování rodinného a pracovního života.⁸

⁷ Portál Muj-Pravnik.cz. [online] Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>

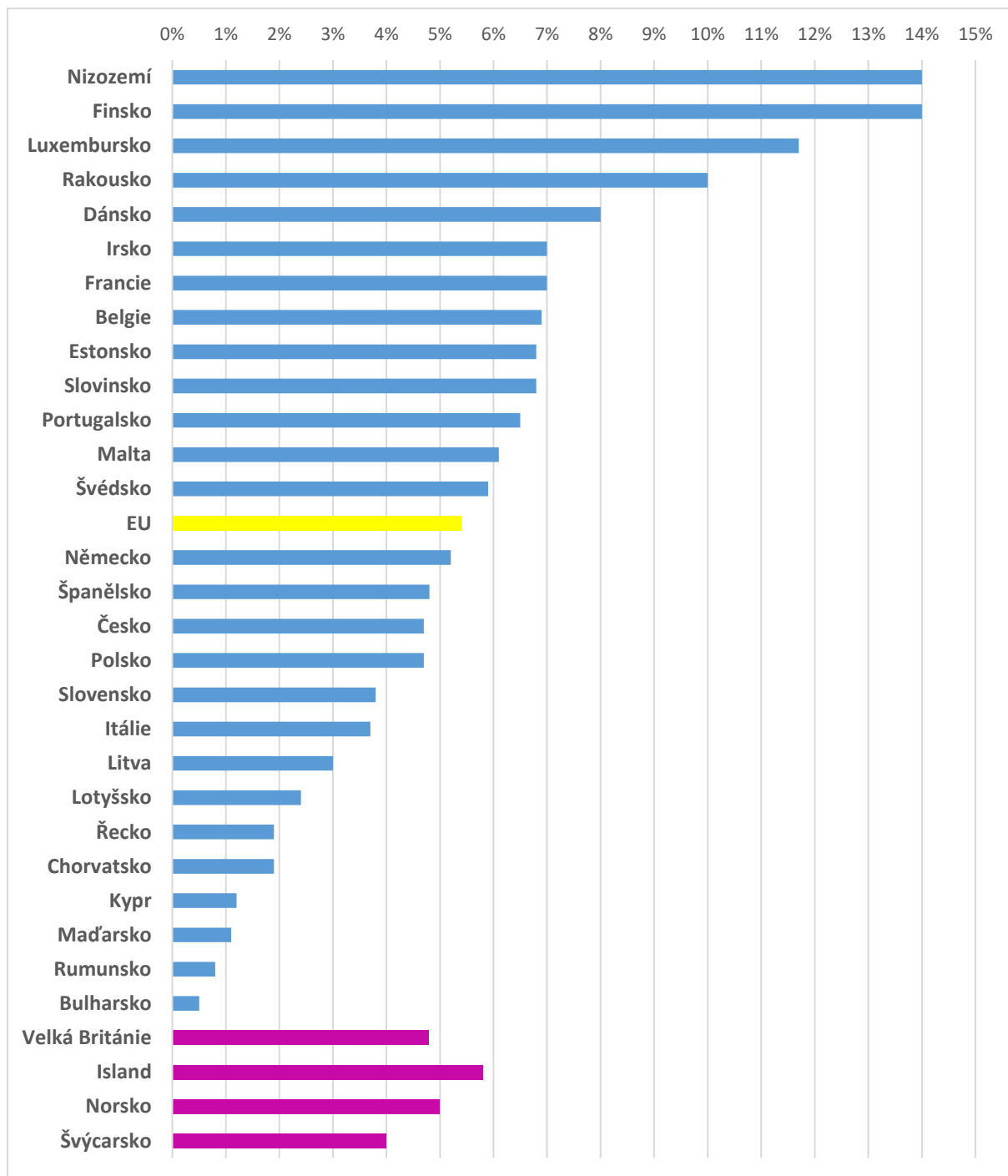
⁸ Evropská komise. *EUROSTAT*. [online] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fhome%3F>

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba stojí v České republice v popředí oblíbenosti a četnosti využívání v praxi. Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) Sociologického ústavu Akademie věd České republiky realizovalo v roce 2018 kompletní sociologický výzkum obyvatel ČR – **Kvalita pracovního života v České republice v roce 2018⁹**, kdy odpovídalo 2068 respondentů z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku od 18 let (kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem). Z výzkumu plyne, že 27 % mužů a 22 % žen má možnost využívat ve své práci pružnou pracovní dobu. Dále se uvádí, že: „věková kategorie 36–54 let deklaruje nejvíce ze všech věkových skupin využívání pružné pracovní doby (26 %). Ve větší míře se vyskytuje tato forma flexibilní práce u osob s vysokoškolským vzděláním, zde je podíl dokonce 38 %. Odvětví, v nichž tito respondenti pracují, zahrnují bankovníctví, pojišťovnictví, finanční zprostředkování a dále také činnosti v oblasti nemovitostí, pronájem strojů a přístrojů, výzkum a vývoj, IT, poradenství, reklama, ochrana. V těchto odvětvích, která jsou charakteristická rozvojem ICT a s tím souvisejícím ústupem standardních zaměstnaneckých poměrů, uvedlo celkem téměř 50 % odpovídajících možnost pružné pracovní doby.“

⁹ Centrum pro výzkum veřejného mínění. <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/vyzkumy/realizovane-vyzkumy>.

Graf č. 1 Podíl zaměstnanců ve státech Evropské unie obvykle pracujících z domova, 2019



Zdroj dat: Eurostat

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Částečný úvazek

Částečný úvazek je díky časové flexibilitě na straně laické i odborné veřejnosti vnímán jako nástroj lepšího sladění rodiny a práce, nicméně přináší i jistá negativa, viz kapitola 1. 4, pro která je méně atraktivní. Jedním z největších problémů částečných úvazků v České republice je nízká úroveň mezd a z toho plynoucí poměrně nízké finanční ohodnocení této formy práce, mimo jiné promítající svůj vliv také do výše starobního důchodu. Vedle možnosti lépe sladit rodinný a pracovní život je výhodou této formy práce také možnost pracovat navzdory různým zdravotním komplikacím, úbytku fyzických sil či jiným překážkám na straně zaměstnance. Výhodou pro zaměstnavatele pak může být možnost využít větších pracovních zkušeností a kvalit navzdory oslabenému výkonu zaměstnance.¹⁰

Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo umožňuje zaměstnancům lepší sladění pracovního a soukromého života, a to zejména, ale ne jenom, pracujícím rodičům.

Další skupinou zaměstnaných osob, pro kterou tato forma práce může mít určitý smysl, jsou zaměstnanci v předdůchodovém, případně důchodovém věku. Vzhledem ke stárnutí populace má tento nástroj nemalý potenciál udržet tyto zaměstnance na trhu práce i v situaci, kdy by nebyli schopni, případně ochotni, pracovat na plný úvazek, čímž se mimo jiné nabízí využít tento úvazek pro mentoring. Tímto se otevírá možnost, jak podpořit zaměstnance bez praxe nastupující na trh práce a neztratit znalosti a zkušenosti, nasbírané dlouholetou praxí generací, která trh práce opouští. Ve společnosti s problematickými mezigeneračními vztahy to ale v konečném důsledku může zaměstnavatelům přinést nemalé problémy.¹¹

Jednou ze základních překážek této formy práce na straně zaměstnance je, vzhledem k úrovni příjmů v České republice, obdobně jako u částečných úvazků, nízký příjem. Je tedy i v tomto

¹⁰ Epravo.cz, a.s. *Elektronický internetový deník* [online] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyhody-a-nevyhody-castecnych-pracovnich-uvazku-106270.html>

¹¹ Finance.cz, a.s. *Elektronický internetový deník* [online] Dostupné z: <https://www.finance.cz/519660-sdilene-pracovni-misto/>

případě nutné počítat s tím, že tento typ úvazku může v konečném důsledku negativně ovlivnit výši starobního důchodu.¹²

Z výše uvedeného lze vyvodit, že v oblasti pracovněprávních vztahů z pohledu flexibilních forem práce je možné očekávat rozvoj zejména práce z domova (Homeoffice, Homeworking), pružné pracovní doby, částečných úvazků i nedávno legislativně nově upravené flexibilní formy, kterou je sdílené pracovní místo. Flexibilní formy práce nejsou samozřejmě využitelné pro všechny pracovní pozice a ani pro všechny zaměstnance. Je relevantní očekávat, že určitá část zaměstnavatelů nebude flexibilitu pracovněprávních vztahů buď vůbec, anebo ve větší míře nabízet. Stejně tak určitá část zaměstnanců nebude tyto formy práce vyhledávat. Nicméně zaměstnavatelé z oborů, kde lze tyto pracovní úvazky aplikovat, již nyní reagují na nesporné výhody, které flexibilní formy práce nabízí. Jsou to například možnost udržet si kvalitní zaměstnance, zvýšená loajalita a motivace zaměstnanců, širší možnosti nábory nových zaměstnanců na určité pozice bez ohledu na teritoriální příslušnost a rodinné vazby, které mnohdy uzavření pracovního poměru na plnou pracovní dobu komplikují nebo přímo vylučují. Tyto výhody v mnoha případech dokážou zcela nebo alespoň částečně eliminovat negativní jevy, které tyto formy práce přináší, mezi něž lze zařadit zejména nutnost změny organizace práce, která může být doprovázena zvýšenou administrativní zátěží, v některých případech zvýšené náklady a komplikace v komunikačních tocích.

¹² VÚPSV, v. v. i., Praha, 2019. *Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích* [online] Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/337947381_Flexibilni_formy_prace_-_sdilene_pracovni_misto_v_CR_a_vybranych_evropskych_zemich

2 Analytická část

2.1 Návaznost Návrhu na Strategický plán rodinné politiky Libereckého kraje

Návrh rozšiřuje „Strategický plán rodinné politiky Libereckého 2019–2023“¹³ (dále jen „Strategický plán“).

V Libereckém kraji probíhají pravidelná setkání regionální platformy projektu *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233)* která je složená ze zástupců Krajského úřadu Libereckého kraje, Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Liberci, Statutárního města Liberec, Technické univerzity v Liberci a zástupců organizací zabývajících se rodinnou politikou v Libereckém kraji. Cílem těchto setkání je zaměřit se na klíčové otázky z oblasti rodinné politiky v souvislosti s tématem sladění rodinného a pracovního života, jako jsou např. otázky délky mateřské/rodičovské dovolené, jak případně kombinovat výchovu dětí s pracovními aktivitami rodičů. V rámci setkání členů regionální platformy je také diskutováno téma výchovy v rodinách, vztahové dovednosti a zejména navrácení společenské prestiže rodiny. S tím souvisí nutnost pozitivního budování obrazu rodičovství v době, kdy se značný důraz klade na ekonomický pohled na svět, kde na předních příčkách hodnotového žebříčku stojí úspěšná profesní kariéra a čas strávený doma výchovou nastávající generace je často chápán jako ekonomická ztráta. Následkem nevhodné, případně chybějící výchovy v rodině jsou následně sociálně patologické jevy, které v konečném důsledku přinášejí společnosti značnou zátěž¹⁴.

Regionální platforma se shodla na tom, že flexibilní formy zaměstnávání jsou za určitých podmínek vhodným nástrojem pro sladění rodinného a pracovního života.

¹³ Krajský úřad Libereckého kraje. Strategický plán rodinné politiky Libereckého 2019–2023 [online]. Dostupné z: <https://odbor-socialni.kraj-lbc.cz/getFile/id:1028969/lastUpdateDate:2018-09-10+15:54:48/image.jpg>

¹⁴ Regionální platforma pro Liberecký kraj projektu *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233)*

Vypracováno v rámci projektu *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233)* jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

2.2 Demografická a socioekonomická situace rodin v Libereckém kraji¹⁵

Ke konci roku 2019 měl Liberecký kraj celkem 443 690 obyvatel. Průměrná hustota 139,8 obyvatel na km² převyšuje republikový průměr. Nejvyšší koncentrace obyvatel je v okresech Jablonec nad Nisou (225,1 obyvatel na km²) a Liberec (176,7 obyvatel na km²). Podíl městského obyvatelstva činil 77,2 %. Méně urbanizován je pouze okres Semily, kde ve městech bydlelo pouze 56,7 % obyvatel. Se 104 445 obyvateli je hlavním centrem kraje Liberec, druhým největším městem je Jablonec nad Nisou s 45 802 obyvateli.

Populační vývoj Libereckého kraje se výrazně neodchyluje od vývoje v ostatních krajích České republiky. Obyvatelstvo má oproti republikovému průměru nepatrně mladší věkovou strukturu. Průměrný věk obyvatel kraje je 42,1 let, což je o 0,2 let méně, než je republikový průměr. Věková skladba obyvatel je v jednotlivých oblastech kraje značně rozdílná. Zatímco na Českolipsku patří populace k nejmladším v republice, naopak na Semilsku a Turnovsku je jednou z nejstarších.

Liberecký kraj má stále převážně průmyslový charakter. V průběhu dvaceti let tradiční textilní průmysl ztratil své dominantní postavení, hospodářská recese z konce roku 2008 oslabil průmysl skla a bižuterie. Zpracovatelský průmysl je zaměřen na výrobu automobilů a výrobu pryžových a plastových výrobků. V zemědělství, které je pouze doplňkovým odvětvím, jsou hlavními plodinami obiloviny a píce v návaznosti na chov skotu. Nezanedbatelnou součástí ekonomiky Libereckého kraje je cestovní ruch.

Základní zdravotnickou péči zde zajišťuje síť ambulantních zařízení a lékáren. Nejvýznamnějším zdravotnickým zařízením Libereckého kraje je Nemocnice Liberec, která zároveň patří k nejvýznamnějším zaměstnavatelům v kraji.

Kraj disponuje řadou výhod pro budoucí investory:

- Dlouhodobá průmyslová tradice a koncentrace kvalitní pracovní síly.

¹⁵ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Charakteristika Libereckého kraje* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_kraje

- Existence několika průmyslových zón a mnoha objektů typu brownfield na území města Liberec. Největší průmyslovou zónou je zóna Liberec Jih, která zaujímá plochu 125 ha, je typu *greenfield*. Zóna navazuje na rychlostní komunikaci Praha – Liberec. Funkční náplň průmyslové zóny je především výroba stavebních a obráběcích strojů, izolačních materiálů, autodoplňků, kuchyňského vybavení, datové a telekomunikační služby, spedice a logistika. Druhou průmyslovou zónou je Liberec Sever. V obou průmyslových zónách se koncentrují významní zaměstnavatelé.
- Mimo Liberec jsou v kraji další průmyslové oblasti s významnými zaměstnavateli, a to jak v okresních městech Česká Lípa a Jablonec nad Nisou, tak i v menších obcích, např. v Hrádku nad Nisou nebo v Chrastavě.
- Celý kraj má velmi dobrý předpoklad pro rozvoj cestovního ruchu v letní i zimní sezóně. Je zde tradice lesního hospodaření, nachází se zde šest chráněných krajinných oblastí a je zde relativně hustá síť regionálních železnic a silnic. V posledních letech je na vzestupu renesance sklářského průmyslu. Z pohledu cestovního ruchu jde o nedílnou součásti kulturního dědictví kraje.

Hrubý domácí produkt na obyvatele v Libereckém kraji v roce 2018 vykazoval 77,2 % průměrné úrovně hrubého domácího produktu na obyvatele České republiky, na celkovém HDP České republiky se kraj podílel 3,2 %.

V Libereckém kraji v posledních letech došlo k výraznému snížení míry nezaměstnanosti, kdy tato v roce 2016 činila 4,4 % a v roce 2018 už jen 1,9 %. V březnu 2020 tento ukazatel vykazoval hodnotu 2,0 %.

Míra zaměstnanosti 15–64letých (podíl zaměstnaných k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů dosáhla v březnu 74,5 % a oproti březnu 2019 se snížila o 0,7 procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů po sezónním očištění činila 81,3 %, míra zaměstnanosti žen 67,4 %. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–29 let očištěná od sezónních vlivů činila 46,5 %, ve věku 30–49 let 88,6 % a ve skupině osob 50–64letých 76,2 %.

Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých (podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) očištěná od sezónních vlivů dosáhla v březnu

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

letošního roku 2,0 % a meziročně se snížila o 0,1 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů očištěná od sezónních vlivů dosáhla 1,8 %, míra nezaměstnanosti žen 2,2 %.

Míra ekonomické aktivity 15–64letých (podíl ekonomicky aktivních k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů dosáhla 76,0 % a proti březnu 2019 se snížila o 0,8 procentního bodu. Po sezónním očištění míra ekonomické aktivity mužů (82,8 %) převyšovala míru ekonomické aktivity žen o 13,9 procentního bodu.

Více než polovina měsíce března již byla zasažena opatřeními proti šíření COVID-19 včetně dočasného uzavření mnoha podniků či škol. Řada pracujících tak nemohla vykonávat činnost a část z nich skončila doma v karanténě či na ošetřovně. To ještě sice neovlivnilo zaměstnanost či nezaměstnanost, výrazně se však odrazilo ve statistice odpracované doby, která v porovnání ke stejnému období roku 2019 klesla o 10 %.

Vliv těchto opatření na pravděpodobně zvyšující se míru nezaměstnanosti, jako reakci na očekávaný ekonomický útlum, lze očekávat v následujících obdobích.

2.3 Vývoj některých vybraných demografických ukazatelů v Libereckém kraji

Počet živě narozených dětí¹⁶ v roce 2016 byl 4 960, v roce 2017 a 2018 se jednalo shodně o 4 753 dětí. Při srovnání s rokem 2016 se v roce 2017, resp. 2018 narodilo o 207 dětí méně.

Věk matky při narození dítěte¹⁷. Při srovnání dat z roku 2016 s rokem 2018 se věk matky při narození dítěte zvýšil o 3,6 měsíce.

Počet úplných rodin celkem¹⁸ činil v roce 2011 dle SLDB 86 063 (47 % z celkového počtu domácností). **Počet neúplných rodin celkem¹⁹** pak dle tohoto SLDB v roce 2011 byl 24 635.

¹⁶ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Obyvatelstvo 2016-2018* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xl/obyvatelstvo-xl>

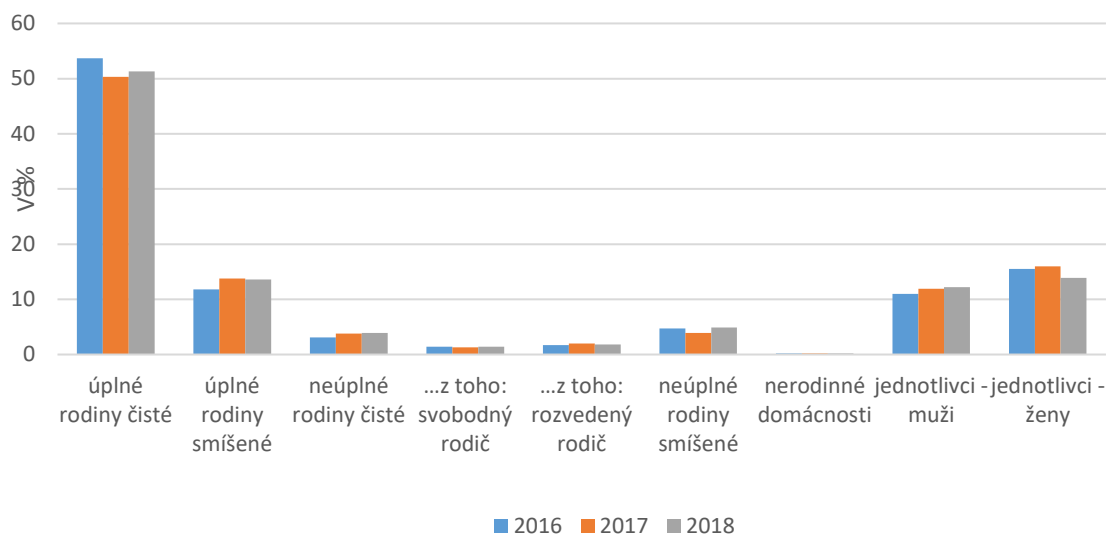
¹⁷ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Demografická ročenka 2009-2018* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-kraju-2009-az-2018>

¹⁸ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Domácnosti podle SLDB 2011, Tab. 901* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-liberecky-kraj-2011-ellj154mbw>

¹⁹ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Domácnosti podle SLDB 2011, Tab. 901* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-liberecky-kraj-2011-ellj154mbw>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Graf č. 2 Počet úplných/ neúplných rodin (v %)



Zdroj dat: Český statistický úřad

Z grafického zobrazení (graf č. 2) plyne, že v období 2016–2018 se zvýšil počet neúplných rodin čistých (o 0,8 p. b.) a jednotlivců mužů (o 1,2 p. b.). U úplných rodin smíšených zvýšení o 1,8 p. b. znamenalo oslabení intenzity, neboť v roce 2017 meziroční zvýšení činilo dokonce 2,0 p. b. V případě ukazatele neúplné rodiny smíšené se naopak hodnota v roce 2017 snížila, tak aby v roce 2018 dokonce převýšila i výchozí rok 2016 (o 0,2 p. b.). U nerodinných domácností byla po celé sledované období zaznamenána stagnace na hodnotě 0,2 %. Počet úplných rodin čistých se v roce 2018 snížil proti roku 2016 o 2,4 p. b. Pokles u jednotlivců žen proti roku 2016 byl 1,6 p. b., přičemž v roce 2017 šlo ještě o meziroční nárůst (o 0,5 p. b.).

Počet uzavřených sňatků²⁰ v roce 2016 byl 2 126, v roce 2017 byl zjištěn růst o 163 a v roce 2018 došlo ke snížení o 24.

Počet registrovaných partnerství²¹ celkem v roce 2011 dosáhl 95, přičemž u mužů to bylo 56 a u žen 39 (dle SLDB ve 2011).

²⁰ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Veřejná databáze* [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM05&z=T&f=TABULKA&skupId=546&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ U~501_null &katalog=30845&u=v97_VUZEMI_100_3077&c=v3~3_RP2018&str=v97

²¹ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Data ze SLDB 2011. Tab. 615* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/07000-12-n_2012-08

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Počet rozvodů²² v roce 2016 činil 1102, v roce 2017 nastalo zvýšení o 56 a v roce 2018 jich bylo 1000.

2.4 Vývoj některých vybraných socioekonomických ukazatelů v Libereckém kraji

Průměrná hrubá mzda²³ – fyzické osoby celkem vzrostla od roku 2016 do roku 2018 z 27 326 Kč na 31 615 Kč, tj. o 4 289 Kč, **u mužů** byl nárůst o 4 723 Kč (z 30 051 Kč na 34 774 Kč), **u žen** byl nárůst o 3 706 Kč na 27 834 Kč.

Podíl základního vzdělání mužů stoupl mezi roky 2016–2018 z 12,3 % v roce 2016 na 13,3 % ve 2018, **u žen** z 18,1 % na 19,0 %.

Podíl středního vzdělání bez maturity u mužů klesl v období 2016–2018 ze 44,0 % na 42,9 % a **u žen** tento podíl ve sledovaném období klesl z 32,8 na 29,6 %.

Podíl středního vzdělání s maturitou u mužů se zvýšil nejprve z 27,3 % na 29,6 % v roce 2017 a následně mírně klesl na 29,3 % v roce 2018, **u žen** tento podíl ve sledovaném období stoupl z 35,2 % (2016) na 35,8 % (2018), přičemž mezi roky 2016 a 2017 došlo k poklesu na 34,9 %.

Podíl VŠ vzdělání u mužů činil 16,2 % v roce 2016 a v roce 2018 to již bylo 14,2 %, v případě žen pak tento podíl naopak vzrostl z 13,8 % až na 15,3 % v roce 2018.

Tabulka č. 1 Počet ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ a maturitou a VŠ muži

Období/ Počet osob	2016	2017	2018
Počet ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ a maturitou a VŠ muži	180,4	180,5	180,7
- ZŠ a bez vzdělání	22,4	22,8	24,4
- střední bez maturity	79,4	78,4	77,5
- střední s maturitou	49,2	53,4	52,9
- VŠ	29,3	25,8	25,6

Zdroj dat: Český statistický úřad.

²² ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Veřejná databáze* [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM05&z=T&f=TABULKA&skupId=546&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ U~501_null &katalog=30845&u=v97 VUZEMI 100 3077&c=v3~3 RP2018&str=v97

²³ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online] z: <https://www.czso.cz/csu/xl/mzdy-xl>

Z tabulky č. 1 pramení, že u mužů ve sledovaném období 2016–2018 vzrostl celkový počet osob s dosaženým vzděláním o 300, ke zvýšení došlo u dvou parametrů – a to u počtu mužů se ZŠ vzděláním a bez vzdělání (o 2 tis.) a u počtu mužů s dosaženým SŠ vzděláním s maturitou (o 3,7 tis.), nicméně u tohoto ukazatele mezi roky 2017 a 2018 byl zaznamenán pokles (o 500 mužů). K výraznému poklesu došlo u mužů s VŠ vzděláním. V roce 2016 tohoto vzdělání dosáhlo 29,3 tis. mužů a v roce 2018 to už bylo jen 25,6 tis. mužů (ve sledovaném období jde o úbytek 3,7 tis.).

Tabulka č. 2 Počet ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ a maturitou a VŠ ženy

Období/Počet osob	2016	2017	2018
Počet ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ a maturitou a VŠ ženy	189,8	189,7	189,6
- ZŠ a bez vzdělání	34,4	36,1	36,6
- střední bez maturity	62,2	58,7	56,2
- střední s maturitou	66,9	66,3	67,9
- VŠ	26,1	28,6	28,9

Zdroj dat: Český statistický úřad.

Z tabulky č. 2 je zřejmé, že u žen, ve sledovaném období celkový počet osob s dosaženým vzděláním mírně klesl, a to o 200 osob. Výrazně klesl počet žen, které dosáhly SŠ vzdělání bez maturity, a to o celých 6 tis. osob. Ostatní ukazatele dosaženého vzdělání u žen vykazovaly ve sledovaném období nárůst. Počet žen se ZŠ vzděláním a bez vzdělání stoupl podobně jako u mužů o 2,2 tis. osob. Počet žen se SŠ vzděláním s maturitou v roce 2017 poklesl o 300 osob na 66,3 tis. a v roce 2018 se počet žen s tímto vzděláním zvýšil na 67,9 tis. (v období let 2016 a 2018 se jedná o zvýšení počtu o 1 tis.). Počet žen s VŠ vzděláním na rozdíl od mužů stoupl, a to o 2,8 tis.²⁴

Průměrné měsíční náklady na bydlení²⁵ vykazovaly ve sledovaném období růst z 5 758 Kč (2016) na 5 836 Kč (2018), přičemž mezi roky 2016 a 2017 byl zaznamenán nárůst na hodnotu 5 845 Kč a mezi roky 2017 a 2018 došlo k mírnému poklesu na hodnotu 5 836 Kč.

²⁴ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online] z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-rok-2016>
<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2017>
<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2018>

²⁵ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online] z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2016>
<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-rn2to6gtkz>
<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Počet osob s příjmem pod hranicí chudoby/osob ohrožených chudobou ve sledovaném období mezi léty 2016 a 2017 klesl z 37 322 osob na 33 904 osob, v roce 2018 byl naopak zaznamenán meziroční růst na 45 380. Také ukazatel **míra chudoby** vykazoval obdobný průběh: 8,6 % (2016), 7,8 % (2017) a 10,5 % (2018). U ukazatele **podíl obyvatel ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením celkem** byl zjištěn nejdříve meziroční pokles na 10,5 % v roce 2017 a pak meziroční růst na hodnotu 12,8 %.²⁶

Podle subjektivních názorů si mezi roky 2016 a 2018 **nemohlo dovolit jeden týden dovolené v roce mimo domov** klesající množství domácností – v roce 2016 šlo o 30,7 % a v roce 2018 to bylo 24,3 % z nich. Materiální deprivace v tomto parametru poklesla od roku 2016 do roku 2018 o 6,4 p. b.

Od roku 2016 do konce roku 2018 došlo k mírnému poklesu **podílu domácností, které si nemohly dovolit zaplatit neočekávaný výdaj**. V roce 2017 došlo ke zvýšení o 2,3 p. b. na 35,5 % a v roce 2018 naopak ke snížení o 6,2 p. b. proti roku 2017 na konečných 29,3 % domácností (ve srovnání s rokem 2016 pokles o 3,9 p. b.).²⁷

V případě ukazatele **počet osob v exekuci** se v roce 2016 jednalo o 43 092 osob, v roce 2017 došlo k přechodnému nárůstu exekurovaných o 1 803 osob a v roce 2018 bylo zaznamenáno snížení počtu na 40 920 osob.

Ukazatel **podíl osob v exekuci** v roce 2016 činil 11,64 %, v roce 2017 se podíl zvýšil o 0,49 p. b. a v roce 2018 byl zjištěn pokles podílu osob v exekuci na 11,50 %.²⁸

2.5 Školská zařízení a zařízení péče o děti předškolního věku

Dle níže uvedené tabulky č. 3 počet mateřských škol (dále jen „MŠ“) ve sledovaném období klesl o 3 MŠ. Počet dětí v MŠ klesl mezi roky 2016 (15 178) a 2017 (14 992) o 186 dětí a mezi roky

²⁶ Informační služby, odd. šetření v domácnostech, <https://www.czso.cz/csu/xe/kontakty>

²⁷ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Materiální deprivace* [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2016>
<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-rn2to6gtkz>
<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

²⁸ Mapa exekucí. Dostupné [online] z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

2017 a 2018 (15 078) stoupl o 86 dětí. Ve sledovaném období (2016–2018) došlo ke snížení počtu dětí v MŠ o 100 dětí. V roce 2016 bylo v Libereckém kraji 203 základních škol (dále jen „ZŠ“), o rok později poklesl počet na 202 a v roce 2018 na 201 ZŠ. Počet žáků ZŠ se od roku 2016 (39 911 žáků) do roku 2018 (41 124 žáků) zvýšil o 1 213 žáků. Počet středních škol (dále jen „SŠ“) byl v letech 2016 a 2017 shodně 49 a v roce 2018 48. Ve sledovaném období 2016 až 2018 se počet SŠ snížil ze 49 o 1 na 48. Počet studentů SŠ se mezi rokem 2016 (15 699) a rokem 2018 (15 583) snížil o 116, přičemž mezi léty 2016 a 2017 vykázal pokles o 237 a mezi léty 2017 a 2018 nárůst o 121 studentů.

V Libereckém kraji nejsou žádné konzervatoře. Vyšších odborných škol (dále jen „VOŠ“) zde bylo v letech 2016, 2017, 2018 shodně 6. Počet studentů VOŠ ve sledovaném období klesl o 9, přičemž mezi roky 2016 a 2017 vzrostl o 15 a mezi roky 2017 a 2018 klesl o 26. V Libereckém kraji se ve sledovaném období nacházela pouze 1 VŠ. Počet studentů VŠ s trvalým bydlištěm v kraji měl klesající tendenci (v období 2016 až 2018 úbytek o 648 studentů).²⁹

Tabulka č. 3 Počet MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ a VŠ – počet dětí v MŠ/žáků ZŠ/studentů SŠ, VOŠ a VŠ

Období/Počet škol, počet dětí/žáků/studentů	2016	2017	2018
Počet MŠ	238	236	235
Počet dětí v MŠ	15 178	14 992	15 078
Počet ZŠ	203	202	201
Počet žáků v ZŠ	39 911	40 722	41 124
Počet SŠ	49	49	48
Počet studentů SŠ	15 699	15 462	15 583
Počet konzervatoří	0	0	0
Počet studentů konzervatoří	0	0	0
Počet VOŠ	6	6	6
Počet studentů VOŠ	241	256	230
Počet VŠ	1	1	1
Počet studentů VŠ	5 910	5 540	5 372

Zdroj dat: Český statistický úřad.

²⁹ ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Vzdělávání* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xl/vzdelavani-xl>

Z tabulky č. 4 je zřejmý výrazný nárůst počtu DS působících v kraji z 9 v roce 2016 na 31 v roce 2018. Ve sledovaném období nebyly v Libereckém kraji zřízeny žádné mikrojesle. Počet ŠD se snížil o 2. ŠK bylo v roce 2016 a 2017 provozováno 19, v roce 2018 došlo ke snížení na 18 ŠK.^{30 31}

Tabulka č. 4 Počet dětských skupin, mikrojeslí, školních družin a školních klubů

Období/Počet DS, mikrojeslí, ŠD a ŠK	2016	2017	2018
Počet DS	9	15	31
Počet mikrojeslí	0	0	0
Počet ŠD	197	196	195
Počet ŠK	19	19	18

Zdroj dat: Informační a vzdělávací portál Libereckého kraje, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

2.6 Institucionální nastavení rodinné politiky

Na Krajském úřadě Libereckého kraje agendu rodinné politiky zajišťuje pozice koordinátorky rodinné politiky v oddělení sociální práce v rámci odboru sociálních věcí. Liberecký kraj disponuje kvalitně zpracovaným, uceleným a schváleným strategickým dokumentem pro rodinnou politiku s názvem „Strategický plán rodinné politiky Libereckého kraje pro období 2019–2023“.³²

2.7 Nejčastěji využívané flexibilní formy zaměstnávání v LK

Krajský úřad Libereckého kraje provedl v této oblasti mezi zaměstnavateli v roce 2017 průzkum pomocí dotazníkového šetření (osloveno bylo 256 respondentů) Z průzkumu vyplynulo, že mezi nejčastěji využívané formy flexibilního zaměstnávání v kraji patří kratší (55 %) a pružná pracovní doba (54 %). Tyto dvě flexibilní formy práce jsou také zaměstnanci nejčastěji využívány, což odpovídá průmyslovému charakteru kraje. Nějaká forma flexibilní pracovní doby je zaměstnancům nabízena téměř u 78 % oslovených zaměstnavatelů. Práce z domova je nabízena v omezené míře.

³⁰ Informační a vzdělávací portál Libereckého kraje. *Výroční zprávy* [online]. Dostupné z: <http://www.edulk.cz/P%C5%99%C3%ADsp%C4%9Bvky/tabid/72/catid/196/-Vyrocni-zpravy.aspx>

³¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Evidence dětských skupin* [online]. Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>

³² KÚ Libereckého kraje. *Rodinná politika* [online]. Dostupné z: <https://odbor-socialni.kraj-lbc.cz/oddeleni-socialni-prace/rodinna-politika>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

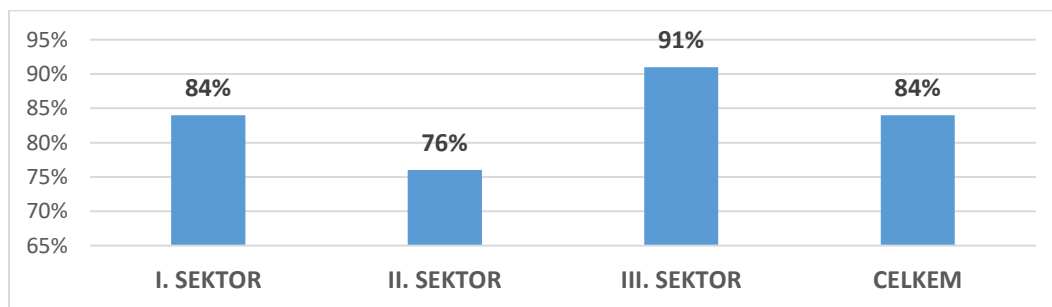
Další šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji, zaměřené mimo jiné také na problematiku flexibilních forem práce, proběhlo v roce 2018 v rámci projektu KOMPAS na Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Liberci, ve kterém byla použita data od 804 respondentů. Tato data jsou použita a popsána v následujících kapitolách³³.

2.7.1 Zkrácené úvazky v Libereckém kraji

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky podle sektorů a odvětví ekonomiky³⁴

Z grafu č. 3 je patrné, že zkrácené úvazky využívají více zaměstnavatelé v terciálním sektoru ekonomiky (služby, poradenství, obchod, doprava, cestovní ruch, peněžnictví, zdravotnictví) a méně v sektoru sekundárním (zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, zásobování vodou, stavebnictví). Primární sektor (prvovýroba, v ČR především zemědělství a lesnictví) využívá zkrácených úvazků v míře celostátního průměru.

Graf č. 3 Podíl zaměstnavatelů využívajících zkrácené úvazky v jednotlivých sektorech ekonomiky



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

Podrobnější data uvádí graf č. 4, ze kterého plyne, že největší podíl organizací využívajících zkrácené úvazky v Libereckém kraji se nachází v následujících ekonomických odvětvích:

- peněžnictví a pojišťovnictví,

³³ Úřad práce ČR. Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018 [online].

Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

³⁴ Úřad práce ČR. Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018 s.38. [online].

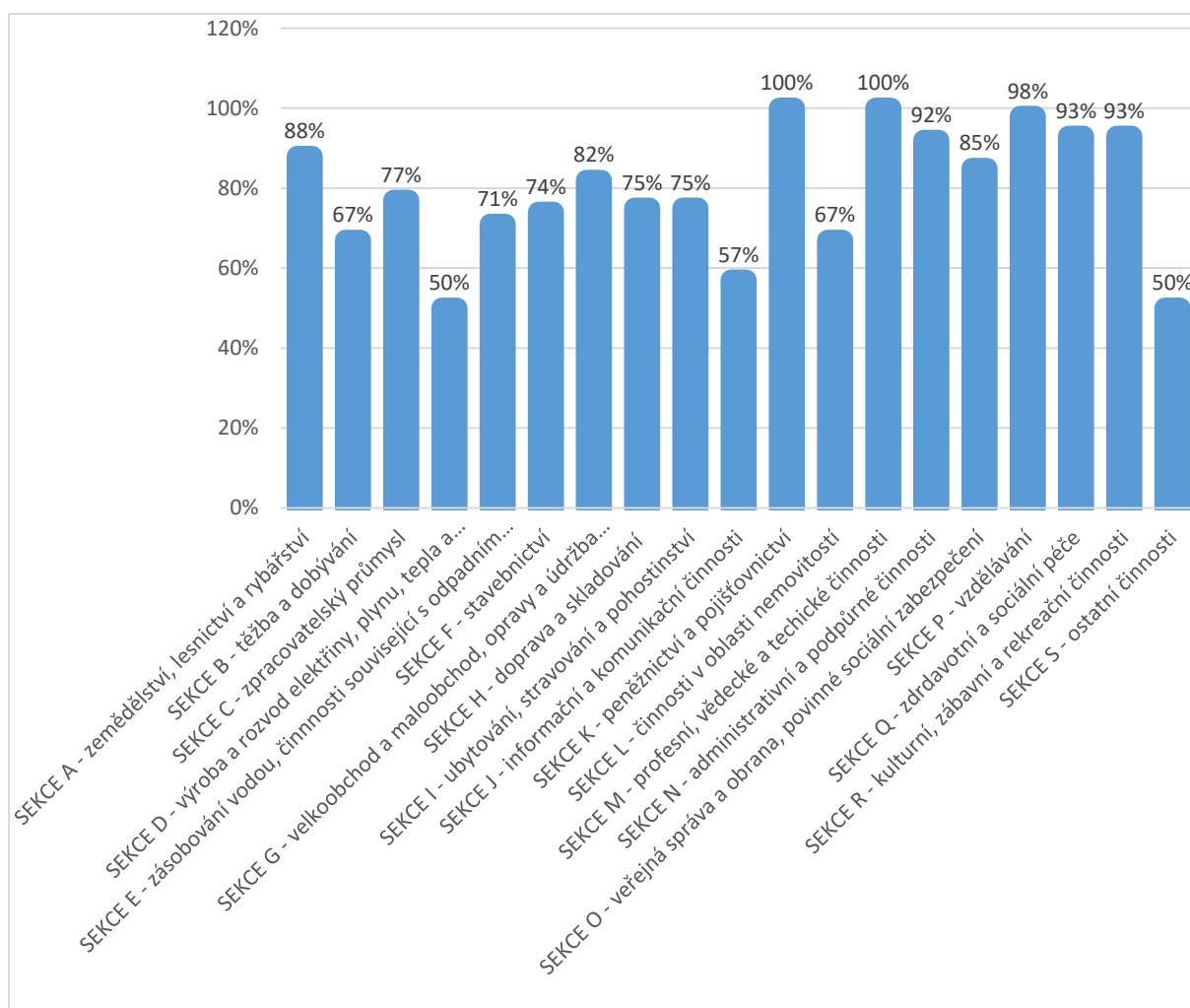
Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

- profesní vědecké a technické činnosti,
- vzdělávání,
- zdravotní a sociální péče,
- kulturní, zábavní a rekreační činnosti,
- administrativní a podpůrné činnosti.

Graf č. 4 Podíl zaměstnavatelů využívajících zkrácené úvazky v jednotlivých odvětvích ekonomiky



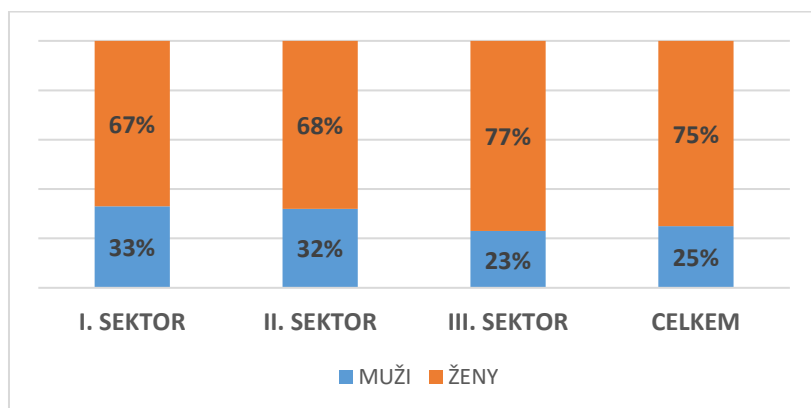
Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích podle sektorů a odvětví ekonomiky³⁵

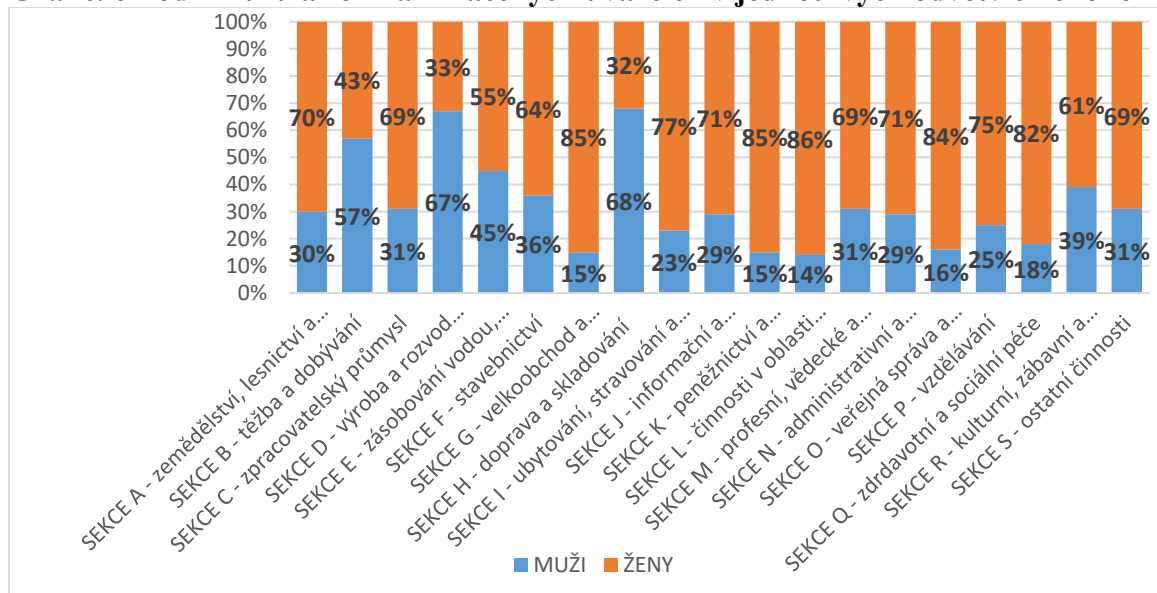
Z pohledu zastoupení mužů a žen na zkrácených úvazcích v jednotlivých sektorech a odvětvích ekonomiky v Libereckém kraji, lze dle grafů č. 5 a č. 6 konstatovat, že na těchto typech úvazků výrazně převyšují ženy. Výjimkou je výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, doprava a skladování a těžba a dobývání nerostných surovin.

Graf č. 5 Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích v jednotlivých sektorech ekonomiky



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

Graf č. 6 Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích v jednotlivých odvětvích ekonomiky



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

³⁵ Úřad práce ČR. Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018 s.39. [online].
Dostupné z:

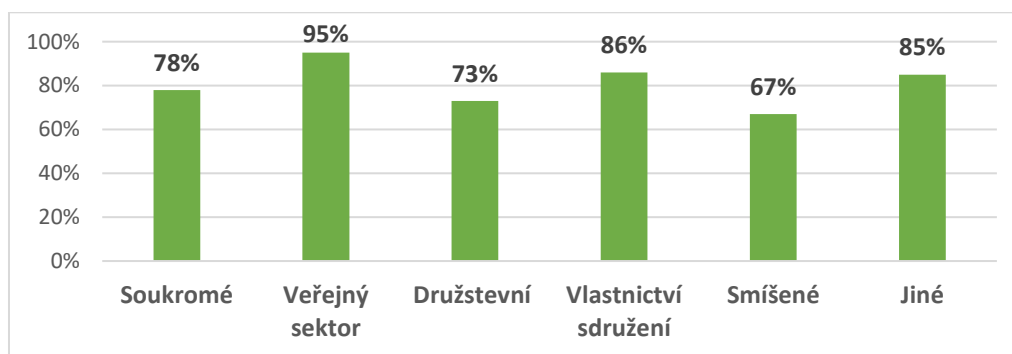
https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky podle vlastnictví organizace³⁶

Největší podíl organizací využívajících zkrácené úvazky podle vlastnictví je dle grafu č. 7 ve veřejném sektoru, a to 95 %. Zastoupení těchto organizací s dalšími druhy vlastnictví ve využívání těchto flexibilních úvazků se pohybuje od 67 % do 86 %.

Graf č. 7 Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky dle vlastnictví organizace

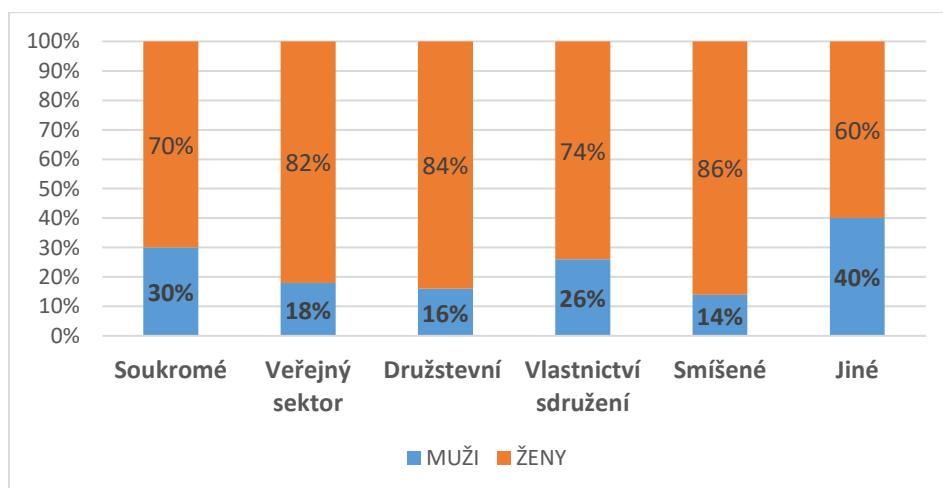


Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích podle vlastnictví organizace

Z grafu č. 8 plyne, že forma vlastnictví není pro zastoupení mužů a žen rozhodující.

Graf č. 8 Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích dle vlastnictví organizace



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

³⁶ Úřad práce ČR. Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018 s.40. [online].
Dostupné z:

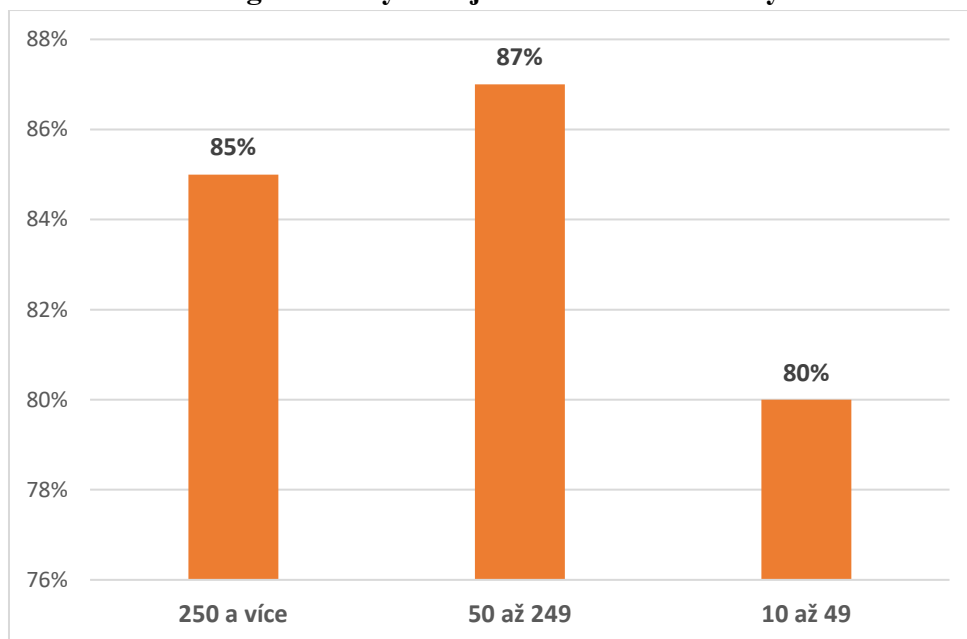
https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky podle velikosti organizace³⁷

Z pohledu velikosti organizace, lze dle grafu č. 9 konstatovat, že nejvíce využívají těchto úvazků organizace s počtem zaměstnanců 50–249, a to 87 %, těsně za nimi s 85 % následují organizace s počtem zaměstnanců 250 a více. Organizace s počtem zaměstnanců do 50 využívají tuto formu práce v 80 % případů.

Graf č. 9 Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky dle velikosti organizace



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

³⁷ Úřad práce ČR. Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018 s.40. [online].

Dostupné z:

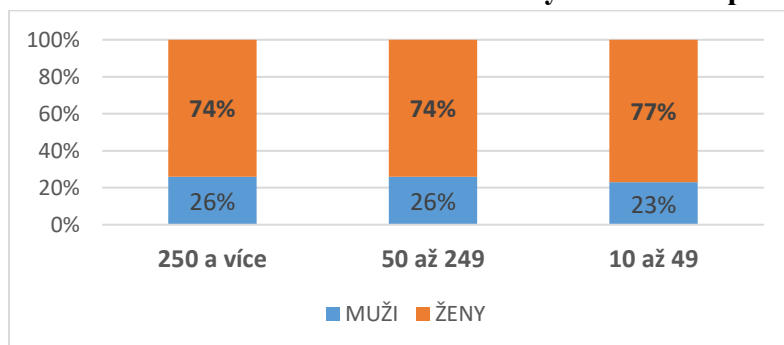
https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích podle velikosti organizace

Z grafu č. 10 plyne, že velikost organizace není pro zastoupení mužů a žen rozhodující.

Graf č. 10 Podíl mužů a žen na zkrácených úvazcích podle velikosti organizace



Zdroj dat: Úřad práce ČR – Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018

Vývoj v oblasti těchto forem práce v kraji lze jen obtížně predikovat. Vzhledem k situaci kolem epidemie COVID-19 na jaře 2020, opatřením vlády k jejímu zvládnutí a uzavření zejména základních škol, došlo u některých zaměstnavatelů k přesunu u části pracovních pozic, kde to bylo možné, k využití práce z domova, část zaměstnanců čerpala ošetřovné a nezaměstnanost na relativně nízké míře pomáhá dosud držet program Ministerstva práce a sociálních věcí na ochranu zaměstnanosti ANTIVIRUS. Vzhledem k tomu, že v Libereckém kraji je nezanedbatelná část firem závislá na zahraničním odbytu, bude zvrát současného stavu záležet kromě vývoje uvnitř České republiky do jisté míry také na vývoji situace za jejími hranicemi. I vzhledem k očekávanému útlumu ekonomických aktivit je otázkou, jak se promění, nebo nepromění skladba pracovních míst v kraji.

2.8 SWOT analýza pro využití flexibilních forem práce

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Existence legislativního prostředí dostatečně umožňujícího existenci a rámec využití flexibilních úvazků. • Silné podnikatelské aktivity, příznivé podmínky pro podnikání v kraji. • Prostor pro sladování rodinného a pracovního života. • Možnost získat spokojenější, loajálnější a motivovanější zaměstnance a tím zvýšit efektivitu práce. • Možnost pracovat i v případě různých zdravotních či jiných komplikací a překážkách na straně zaměstnance. • Časová flexibilita. flexibilita rozvržení práce. 	<ul style="list-style-type: none"> • Průmyslový charakter kraje. • Vysoká míra preferencí ze strany zaměstnavatelů využívat plné úvazky • Nízké mzdy. • Větší administrativní a ekonomická náročnost uzavírání většího počtu pracovních poměrů na kratší pracovní dobu než jednoho na plně stanovenou pracovní dobu. • Neexistence zvýhodňování flexibilních forem zaměstnávání. • V případě úvazků na dobu určitou nejistota zaměstnání. • Zvýšené nároky na komunikaci • Omezený sociální kontakt u práce z domova.
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj digitalizace (umožňuje získat flexibilní úvazek bez ohledu na teritoriální dislokaci stran pracovněprávního vztahu). • Zvyšování vzdělanostní a kvalifikační úrovně. • Příprava na trh práce ve spolupráci se zaměstnavateli na všech úrovních vzdělávání. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prekarizace práce. • Snížená míra ochrany zaměstnance.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

3 Vize a cíle

Jedním z cílů tohoto návrhu je zvýšení míry zaměstnanosti osob z vybraných cílových skupin, které patří do okruhu osob znevýhodněných na trhu práce (viz níže vymezení jednotlivých cílových skupin). Jde zejména o osoby, které jsou z důvodu věku nebo péče o osobu blízkou obtížně zaměstnatelné na plný pracovní úvazek a nezdídky se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, případně z trhu práce odchází. Podporou flexibilních forem práce je možné vytvořit podmínky pro využití potenciálu těchto osob, který by jinak z trhu práce zmizel.

3.1 Cílové skupiny³⁸

K dlouhodobě obtížně zaměstnatelným skupinám osob v Libereckém kraji vždy patřili, dle údajů Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Liberci, absolventi škol a mladiství bez kvalifikace, osoby pečující o děti do 15 let věku, uchazeči se zdravotním postižením, uchazeči s nízkým stupněm maximálního dosaženého vzdělání, uchazeči ve věku 50 a více let a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání. Jako cílové skupiny byli pro tento materiál vybráni pracující rodiče s dětmi ve věku do 15 let, zaměstnanci ve věku 50+ a mladá generace do 35 let.

3.1.1 Pracující rodiče s dětmi ve věku do 15 let

Na konci roku 2018 bylo v Libereckém kraji evidováno 1 989 osob pečujících o děti do 15 let. Z pohledu procentuálního zastoupení představují pečující rodiče o děti do 15 let 19,7 % všech evidovaných pracujících rodičů. Ve srovnání s předchozím rokem se počet osob z této skupiny snížil o 291 osob. Mírně se však zvýšil jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (o 0,5 p. b.). Problémem pro nalezení pracovního uplatnění je nevyhovující pracovní doba, často ve vícesměnných provozech. Zaměstnavatelé se také obávají časté nemocnosti dětí a s tím spojené absence rodiče na pracovišti.

³⁸ Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Liberci. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019* [online]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/909169/Rocni_LBK_2018.pdf/19ba6914-ad3a-d7e9-270e-908c4bf2ec59

3.1.2 Zaměstnané osoby ve věku 50+

V kategorii uchazečů nad 50 let byl zaznamenán meziroční pokles počtu uchazečů o 612 osob. Na konci roku 2018 jich tedy v evidenci bylo 3 350. Podíl osob nad 50 let v evidenci na celkovém počtu uchazečů se oproti roku 2017 snížil, na konci prosince 2018 činil 33,2 %, na konci roku 2017 to bylo 33,4 %. Zvláště pak lidé po dosažení 55 a více let naleznou vhodné pracovní uplatnění jen se značnými obtížemi. Osoby z této skupiny se často potýkají s handicapem typu menší flexibilita, neznalost cizích jazyků, horší dovednosti při využití informačních technologií apod. Na druhé straně se v této skupině osob nachází lidé s léty praxe ve svém oboru, disponující životním nadhledem a zkušenostmi, které by mohly a měly být pro zaměstnavatele přínosem, nikoliv zátěží. Přesto se ale nedaří uchazeče z této skupiny umísťovat tak dobře, jako osoby mladší.

3.1.3 Mladá generace do 35 let

Dle „Zprávy o situaci na krajském trhu práce“, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, se počet absolventů v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Liberci meziročně snížil z 373 na 336, což představuje pokles o 37 oproti konci roku 2017. Stejně jako u celkového počtu uchazečů je i zde patrné snížení tempa poklesu, kdy sice meziročně došlo ke snížení počtu absolventů škol v evidenci, ale v meziročním srovnání byl tento pokles výrazně nižší, než tomu bylo v letech minulých. Zájem o absolventy ze strany zaměstnavatelů byl oproti minulému roku mírně vyšší, což se projevilo vyšším počtem volných míst pro absolventy (nárůst o 180 míst). Z celkového počtu 11 030 míst pak bylo přes 25 % s příznakem vhodné pro absolventy. Dobrým krokem, který je nutno podporovat i do budoucna, je spolupráce škol přímo se zaměstnavateli, kteří umožňují studentům získat praxi již během jejich studia. Počet mladistvých v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Liberci, se meziročně mírně zvýšil ze 176 na 183 (o 7 mladistvých).

V posledních letech se tato skupina uchazečů o zaměstnání stává jednou z těch méně problémových v rámci její uplatnitelnosti na trhu práce v Libereckém kraji. Toto konstatování platí zejména pro absolventy škol, po nichž je ze strany zaměstnavatelů čím dál větší poptávka. U mladistvých bez jakékoliv kvalifikace je situace o poznání horší a ke konci roku 2018 se jejich počet ve srovnání s rokem 2017 dokonce mírně zvýšil.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

4 Návrhová část

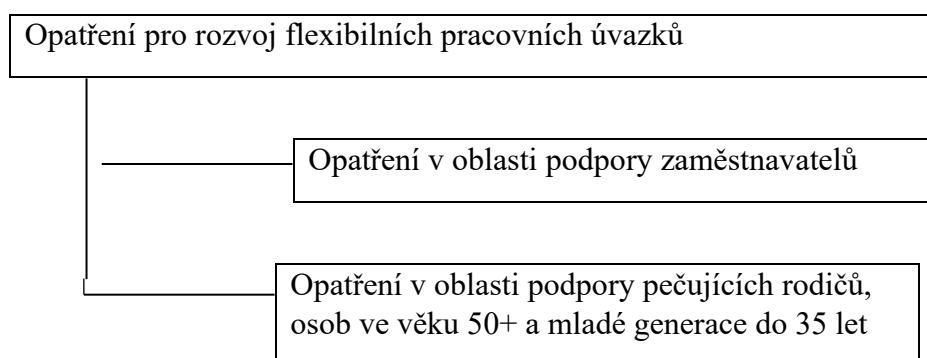
Priorita:

Podpora rozvoje flexibilních forem zaměstnávání pro pracující rodiče s dětmi ve věku do 15 let, osob ve věku 50+ a mladé generace do 35 let.

Cíl:

Cílem podpory je, v profesích, kde je to možné, umožnit rodičům sladění rodinného a pracovního života, bez nutnosti rezignace na své rodičovství. Zaměstnancům ve věku 50+, kteří z jakéhokoli důvodu nemohou pracovat na plný úvazek, setrvat co nejdéle na trhu práce. A mladé generaci umožnit start na trhu práce i s nulovou praxí a části dorůstající do produktivního věku, stejně jako pracujícím rodičům, sladit pracovní a soukromý život.

4.1 Opatření pro rozvoj flexibilních pracovních úvazků



4.1.1 Opatření v oblasti podpory zaměstnavatelů

Podpora školení zaměstnavatelů v problematice flexibilních pracovních úvazků se zaměřením na uvedené cílové skupiny osob (sdílené pracovní místo, částečné úvazky apod.).
Osvětová činnost zaměřená na posilování společenské odpovědnosti firem vůči regionu.
Podpora organizací zaměřených na profesní poradenství pro zaměstnavatele v oblasti flexibilních forem zaměstnávání.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Podpora organizací provádějících audity a soutěže zaměstnavatelů, které motivují k zavádění flexibilních forem zaměstnávání.
Osvětová činnost v oblasti mentoringu ve spojení se sdíleným pracovním místem.
Podpora spolupráce školních zařízení se zaměstnavateli na realizaci odborného výcviku, odborné praxe a výuky odborných předmětů.
Podpora využívání odborníků z praxe při výuce praktických předmětů na odborných školách.
Osvětová činnost v oblasti přípravy na budoucí povolání na základních a středních školách.
Podpora využívání flexibilních pracovních úvazků pro studenty škol jako pozvolný start do budoucího profesního života.

4.1.2 Opatření v oblasti cílových skupin dle podkapitoly 3.1

Kapacitní optimalizace předškolních vzdělávacích zařízení a podpora alternativních forem péče o děti umožňující udržení zaměstnanosti rodičů na trhu práce (mateřské školy, firemní školky, dětské skupiny apod.).
Podpora organizací zaměřených na rekvalifikační kurzy pro cílové skupiny.
Podpora organizací zaměřených na profesní poradenství pro cílové skupiny v oblasti flexibilních forem zaměstnávání.
Podpora pro začínající podnikatele.

Závěr

Jednou ze základních myšlenek podpory rozvoje flexibilních forem práce je využití potenciálu osob, které se v daný okamžik na trhu práce z určitých důvodů nevyskytují a pracovat mají zájem, zároveň mají co nabídnout a jejichž stav v daném okamžiku jim neumožňuje, případně sami nechtějí, pracovat na plný úvazek v obvyklém místě vymezeném zaměstnavatelem. Zároveň platí, že práci a pracovní místa vytváří a nabízí zaměstnavatelé a je tedy plně v jejich kompetenci rozhodnout, zda takové pracovní úvazky budou, případně nebudou nabízet. Stejně tak platí, že zaměstnanci budou vyhledávat pracovní uplatnění, pokud budou mít možnost výběru, u zaměstnavatelů s ohledem na své životní priority, rodinné vazby a kvalifikační předpoklady. Využití flexibilních forem práce je tedy dáno, stejně jako u ostatních forem práce, nalezením shody zájmů účastníků pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnavatele a zaměstnance, v rámci platných zákonných norem tyto vztahy upravujících.

Liberecký kraj má vzhledem ke svému průmyslovému charakteru menší předpoklady k vyšší míře využívání flexibilních forem práce, ale i přes tento „handicap“ jsou tyto typy úvazků nabízeny a potenciál jejich rozvoje je v kraji možný.

Použitá literatura a zdroje

Centrum pro výzkum veřejného mínění. <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/vyzkumy/realizovane-vyzkumy>

Curia EU. *Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019 (request for a preliminary ruling from the Audiencia Nacional — Spain) — Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*. [online] Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=216537&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=EN&cid=1858762>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Data ze SLDB 2011. Tab. 615*[online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/07000-12-n_2012-08

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Demografická ročenka 2009-2018*[online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-kraju-2009-az-2018>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Domácnosti podle SLDB 2011, Tab. 901* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-liberecky-kraj-2011-ellj154mbw>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Domácnosti podle SLDB 2011, Tab. 901* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-liberecky-kraj-2011-ellj154mbw>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Charakteristika Libereckého kraje* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_kraje

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Materiální deprivace* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2016>
<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-rn2to6gtkz>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Obyvatelstvo 2016-2018* [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xl/obyvatelstvo-xl>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Příjmy a životní podmínky domácností 2016–2018*, [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Veřejná databáze* [online]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM05&z=T&f=TABULKA&skupId=546&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~501_null_&katalog=30845&u=v97_VUZEMI_100_3077&&c=v3~3_RP2018&str=v97

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Veřejná databáze* [online]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM05&z=T&f=TABULKA&skupId=546&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~501_null_&katalog=30845&u=v97_VUZEMI_100_3077&&c=v3~3_RP2018&str=v97

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online]z: <https://www.czso.cz/csu/xl/mzdy-xl>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online] z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-rok-2016>

<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2017>

<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2018>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné [online] z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2016>

<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-rn2to6gtkz>

<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

ČSÚ – Krajská správa ČSÚ v Liberci. *Vzdělávání* [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xl/vzdelavani-xl>

Epravo.cz, a.s. *Elektronický internetový deník* [online] Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyhody-a-nevyhody-castecnych-pracovnich-uvazku-106270.html>

Evropská komise. *Diskuzní dokument o sociálním rozměru Evropy 2017. s. 17.* [online]

Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf?mobile&width=320

Evropská komise. *EUROSTAT.* [online] Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fnews%2Fwhats-new)

[1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fnews%2Fwhats-new](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fnews%2Fwhats-new)

https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/european_economy_2019/CZ_CS_economy_core_1_2019_v1.1/bloc-1d.html?lang=cs

Evropská komise. *EUROSTAT.* [online] Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fhome%3F)

[1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fhome%3F](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fhome%3F)

Finance.cz, a.s. *Elektronický internetový deník* [online] Dostupné z:

<https://www.finance.cz/519660-sdilene-pracovni-misto/>

Informační služby, odd. šetření v domácnostech, <https://www.czso.cz/csu/xe/kontakty>

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Informační a vzdělávací portál Libereckého kraje. *Výroční zprávy* [online]. Dostupné z: [http://www.edulk.cz/P %C5 %99 %C3 %ADsp %C4 %9Bvky/tabid/72/catid/196/-Vyrocni-zpravy.aspx](http://www.edulk.cz/P%C5%99%C3%ADsp%C4%9Bvky/tabid/72/catid/196/-Vyrocni-zpravy.aspx)

KÚ Libereckého kraje. Rodinná politika [online]. Dostupné z: <https://odbor-socialni.kraj-lbc.cz/oddeleni-socialni-prace/rodinna-politika>

KÚ Libereckého kraje. *Strategický plán rodinné politiky Libereckého kraje 2019–2023* [online]. Dostupné z: <https://odbor-socialni.kraj-lbc.cz/getFile/id:1028969/lastUpdateDate:2018-09-10+15:54:48/image.jpg>

Mapa exekucí. Dostupné [online] z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Evidence dětských skupin* [online]. Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>

Oborový portál pro BOZP. *BOZP info* [online] Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>

Portál Muj-Pravnik.cz. [online] Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>

Říčan, Pavel. *Cesta životem: [vývojová psychologie]: přepracované vydání*. 3. vyd. Praha: Portál, 2014

SPEKTRUM 02/2013. *Svaz průmyslu a dopravy ČR s.5*. [online] Dostupné z: https://www.spcr.cz/files/cz/media/spektrum/sp_2013_2.pdf

Úřad práce ČR. *Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018* [online]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.

Úřad práce ČR. *Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018* s.38. [online]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Úřad práce ČR. *Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018* s.39. [online]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Úřad práce ČR. *Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018* s.40. [online]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Úřad práce ČR. *Zpráva z monitorovacího šetření zaměstnavatelů v Libereckém kraji 2018* s.40. [online]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/698452/zprava_z_monitorovaciho_setreni_zamestnavatelu_v_libereckem_kraji_2018.pdf/0e7a2ea6-8af6-7986-4929-f6a706f67e67

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Liberci. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019* [online]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/909169/Rocni_LBK_2018.pdf/19ba6914-ad3a-d7e9-270e-908c4bf2ec59

VÚPSV, v. v. i., Praha, 2019. *Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích* [online] Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/337947381_Flexibilni_formy_prace_-_sdilene_pracovni_misto_v_CR_a_vybranych_evropskych_zemich

Zákon č. 262/2006 Sb. – *Zákoník práce*.

Vypracováno v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233) jako návrh k využití pro Liberecký kraj.