

Univerzita Karlova v Praze

Husitská teologická fakulta

Diplomová práce

Ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené

Women returning to the labor market after parental leave

Vedoucí práce:

PhDr. Anna Arnoldová

Vypracovala:

Bc. Šárka Grygarová, Dis

2012

Poděkování:

Ráda bych poděkovala PhDr. Anně Arnoldové za odborné vedení mé diplomové práce, cenné rady, pomoc a čas, který mi věnovala. Své rodině, za její trpělivost.

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem „Ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené“ napsala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.“

V Praze dne: 20. 6. 2012

Podpis

Anotace:

Diplomová práce se zabývá problematikou žen po rodičovské dovolené, které hledají uplatnění na trhu práce. Cílem práce je poukázat na problémy žen, které se na trh práce vrací po delší pracovní odmlce.

V úvodu se zabývám diskriminací a pojmy jako jsou gender mainstreaming, antidiskriminační zákon. Další kapitola je věnována rodinné politice v České republice, pojmy jako jsou mateřská a rodičovská dovolená, nástroje pomoci návratu na trh práce. Poslední část práce je věnována empirickému výzkumu, který jsem provedla na ženách, které byly po mateřské dovolené, a buď se již zapojily na trh práce, nebo teprve práci hledají.

Ve své práci se snažím vyjádřit úskalí a problémy, kterými se ženy setkávají, mají po ukončení na rodičovské dovolené a také možnosti, jak se kvalitně připravit na návrat na trh práce.

Annotatiton:

This thesis deals with women going back to the labour market after maternity leave. The aim is to highlight the problems of women who return to the labor market after a long pause of working.

The introduction deals with discrimination and concepts such as gender mainstreaming and anti-discrimination law. Another chapter is dedicated to family policy in the Czech Republic, concepts such as maternity and parental leave, tools how to help women returning to the labour market. The final part of my paper is dedicated to empirical research I have conducted on women, who were after maternity leave and either joined the labour market or were looking for work. In my paper, I am trying to express difficulties and issues women are encountering after finishing the parental leave and also possibilities how to prepare themselves best for return to the labour market.

Klíčová slova: Trh práce, rodičovská dovolená, gender, segregace na trhu práce, zaměstnanost

Keywords: Labor market, parental leave, gender, segregation in the labor market, employment

Obsah:

Obsah:	5
Úvod.....	7
1. Postavení žen na trhu práce.....	8
1.1 Gender mainstreaming	10
1.2 Diskriminace	11
1.2.1 Druhy diskriminace.....	12
1.2.2 Diskriminace žen na pracovním trhu	13
1.2.3 Obrana proti diskriminaci a právní zakotvení	14
1.3 Antidiskriminační zákon	16
2. Rodinná politika v České republice	18
2.1 Mateřská dovolená	18
2.2 Rodičovská dovolená a čerpání rodičovského příspěvku	19
2.3 Ochrana rodiče na mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k zaměstnání	22
2.4 Nástroje zvyšující uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené	22
2.4.1 Pomoc ženám ze strany státu	23
2.4.2 Pružné formy zaměstnání.....	26
2.4.3 Kontakt s rodiči na rodičovské dovolené	32
2.4.4 Zařízení pečující o děti.....	33
2.4.5 Projekty podporující ženy pro návrat na trh práce v Praze a Středočeském kraji.....	37
2.4.6 Další podpůrné aktivity a služby	41
3. Problematika žen při návratu na trh práce.....	45
3.1 Výzkumný vzorek	45
3.2 Určení hypotézy a konstrukce dotazníku	45
3.3 Interpretace výsledků z dotazníkového šetření	47
3.4 Ověření hypotéz	64
3.5 Kazuistiky	64
Závěr	70

Literatura.....	71
Seznam grafů a tabulek.....	75
Příloha č. 1	77
Summary	84

Úvod

Postavení žen na trhu práce je v České republice stále problematické a nyní se mu věnuje více pozornosti. Diskriminace žen je u nás aktuální téma, které se objevuje v zaměstnání, politice i v rodině. Je stále mnoho žen, kteří během rodičovské dovolené se strachují co bude poté až se vrátí do zaměstnání, zda se budou mít kam vracet či naleznou vhodné zaměstnání, kde bude možné skloubit pracovní a rodinný život.

Téma Ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené jsem si vybrala z toho důvodu, že se jedná o aktuální problém a sama patřím mezi ženy, které se budou za necelé 3 roky vracet na trh práce po rodičovské dovolené. Ráda bych komplexně informovala o postavení žen, které se vracejí po ukončené rodičovské dovolené zpět na trh práce.

Cílem je zjistit jaké je postavení žen na trhu práce, nastítnit podpůrné nástroje, které mohou ženám pomoci návrat na trh práce. Pomocí výzkumu zjistit, zda se ženy cítí bariéry při návratu do zaměstnání a zdali se již na rodičovské dovolené připravovaly na návrat do zaměstnání.

V první kapitole se budu zabývat trhem práce, postavení žen na trhu práce, diskriminací a právní předpisy. Dále bych ráda podala ucelené informace o mateřské a rodičovské dovolené a její čerpání, právní předpisy ve vztahu k zaměstnání. A v neposlední řadě představit nástroje, které mohou pomoci ženám v plynulejším návratu na trh práce v Praze a Středočeském kraji. V poslední kapitole budu představovat výsledky výzkumu jehož hlavním záměrem je zjistit zkušenost žen při návratu do zaměstnání a odhalit problémy, které ženy pocítují na pracovním trhu.

Na základě dostupných dat výzkumu prostřednictvím dotazníků potvrdit či vyvrátit hypotézy:

1. hypotéza: Ženy cítí bariéry při návratu na trh práce Nejčastější bariérou při návratu do práce je nemocnost dětí a nedostatek míst v mateřské škole
2. hypotéza: Ženy na mateřské dovolené se připravují na návrat na trh práce. Nejčastější formou, jak se ženy připravují na návrat do zaměstnání je udržování kontaktu s původním zaměstnavatelem

Závěr práce bude zahrnovat shrnutí výsledků výzkumu.

1. Postavení žen na trhu práce

Práce je pro člověka velice důležitá, zaujímá nezastupitelnou roli v životě. Práce přináší nejen ekonomické zajištění, ale přináší i pocit seberealizace, užitečnosti ve společnosti, osobního rozvoje i životního významu. Pro ženu je velice obtížné skloubit zaměstnání a rodinu tak, aby obě dvě strany – zaměstnavatel i děti s manželem nebyli „ošizeni“. Prostředí v rodině je tak vysoce gendrově stereotypní¹, což se nepříznivě odráží do veřejné oblasti.

Ženy v ČR jsou více zastoupeny na pracovním trhu. Jedná se ještě o zvyk z minulého režimu, kdy žena chodí do zaměstnání z ekonomických důvodů a rodina je závislá na příjmech obou partnerů. Představa o ženě v dnešní společnosti je taková, že se bude starat o domácnost, péči o dítě a současně bude chodit do zaměstnání a tím zvyšovat příjem rodinného rozpočtu. Tento názor je v naší společnosti silně zakořeněn. Na druhou stranu je pro ženy práce také důležitá z pozice seberealizace, osobní nezávislosti a osobního růstu.

Zastoupení žen na trhu práce je 49,3 % ze všech zaměstnaných v roce 2011. Od roku 1993 sice mírně klesla, ale stále se hodnota blíží 50 %. Muži se vyznačují vyšším pracovním zastoupením než ženy a to 68 %. Ve věkové skupině 25 až 34 let ženy nejčastěji odcházejí z trhu práce z důvodu mateřské a rodičovské dovolené. Tato široká věková skupina se však v průběhu let měnila. V roce 1993 byla míra pracovního zastoupení žen ve věkové kategorii 30 - 34 80,2 % a v roce 2010 již pouze 64,7 %. Je to nejspíše z důvodu nového trendu, a to odsouvání mateřství do pozdějšího věku. Stabilně stejné procento aktivně pracujících je ve věkové skupině 40 až 49 let, a to více než v 90 %. Pouze 6,7 % žen nad 60 let je pracovně aktivních, to je z důvodů odchodu žen do důchodu.²

Zaměstnanost žen v České republice v roce 2010 patří na 22. místo (z 32 evropských států). Nejvyšší zaměstnanost je na Islandu, Švédsku, Švýcarsko (kolem 80 %), nejnižší v Turecku 29,6 %, na Maltě 42,3 % a v Itálii 51 %.³

¹ ČZSO, Ženy a muži v datech 2008. Kód: 1415-08. [online], Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08>](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08)[cit. 2011-12-10].

² ČZSO, Zaostřeno na ženy a muže [online], Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1413-11>](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1413-11)[cit. 2011-12-10].

³ ČZSO, Zaostřeno na ženy a muže [online], Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1413-11>](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1413-11)[cit. 2011-12-10].

Rozdílné postavení žen a mužů na pracovním trhu je viditelné již v různé míře zaměstnanosti, odlišným zastoupením v pracovních odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic a různou úrovní pracovních příjmů a platového ohodnocení mezi muži a ženami. Ženy jsou nejčastěji zaměstnávány ve službách 70,7 %, v průmyslu a stavebnictví jsou zastoupeny 26,8 % a v zemědělství, lesnictví a rybolovu pouze 2,5 %. Oproti tomu muži se soustřeďují v průmyslu a stavebnictví 50,6 %, ale i jejich zastoupení ve službách je silné 45 %. V zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracuje o 2 procenta více než žen tj. 4,4 %⁴. Celkově můžeme říci, že trh práce stále upřednostňuje muže před ženami a podněcuje vnímání role ženy, která je v domácnosti.

Největší nedostatky, které přetrvávají a znevýhodňují ženy na pracovním trhu, jsou diskriminace na trhu práce podle sektoru, oboru a pozic, obtížná reintegrace na trhu práce po rodičovské dovolené a nemožnost spojit rodinný život s pracovním. Všechny tyto činitele mají vliv na odlišnost ve mzdách, které pro některé skupiny žen (osamělé matky, ženy po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi, ženy staršího věku, ženy etnických a národnostních menšin) představují vysoké riziko sociálního vyloučení.

Ženy po rodičovské dovolené jsou z pozice trhu práce ohroženou skupinou. Ženy, které po skončení dovolené většinou nemají zaměstnání a musí hledat novou práci, jsou často limitovány ze strany trhu práce a zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mají obavy zejména z toho, že žena bude často doma v případě nemoci dítěte, že přerušení výkonu práce po dobu péče o dítě znehodnocuje její kvalifikační potenciál, nebude vykonávat vlastní práci pravidelně díky péči o nemocné dítě apod. „Výhodou“ pro zaměstnavatele však je, že ženy mají dle statistik nižší ohodnocení své práce než muži. Bohužel trh práce stále upřednostňuje muže před ženami a odráží a posiluje tradiční vnímání jejich rolí v domácnosti, přičemž se polarizuje stávající rozdělení. Tyto důvody jsou velice diskriminační.

⁴ ČZSO, Zaostřeno na ženy a muže [online], Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1413-11>>[cit. 2011-12-10].

1.1 Gender mainstreaming

Metoda gender mainstreamingu představuje jeden z nejučinnějších nástrojů k odstraňování genderové nerovnosti. Gender je slovo pocházející z řečtiny a znamená rod. Používá se k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které nejsou dané biologicky, ale výchovou v rámci určité společnosti či kultury. Jedná se tedy o rozlišování toho, jak se kdo chová a projevuje, což se na rozdíl od biologických rozdílů v čase mění (např. role žen a mužů v rodině, apod.).⁵

Mainstreaming znamená zapojení jednoho určitého tématu do obecného politického a společenského hlavního proudu nebo myšlenkového procesu. Jeden názor, pohled nebo určité téma se stane samozřejmou šablonou pro postupy.⁶

Gendrová rovnost je základní lidské právo a zároveň cílem Evropské strategie zaměstnanosti. V Amsterodamské smlouvě je jedním z cílů rovnost mezi muži a ženami a od r. 1997 je rozhodnutím Evropské komise taky zastoupen Gender mainstreaming.

Definice gender mainstreamingu sestavená Radou Evropy zní: „Gender mainstreaming spočívá v (re-) organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.“⁷

Oblast gender mainstreamingu v České republice koordinuje Úřad vlády ČR, který zřídil Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů usnesením vlády č. 1033 z 10. října 2001.

Hlavním cílem Gender mainstreamingu je předcházet diskriminaci na základě pohlaví. Díky tomu, že bude rovné postavení žen a mužů písemně upraveno jako společný cíl všech oblastí politiky, posílí se právní základ pro realizaci myšlenky rovného postavení mužů a žen. Tím se stane uskutečňování rovných příležitostí pro muže a ženy a jejich rovné postavení hlavní myšlenkou politického a organizačního jednání. Ideu rovného postavení žen a mužů je nutné zohledňovat při plánování, realizaci, podpoře v procesu i v hodnocení státních opatření. A to na všech úrovních odpovědnosti v politice a správě.⁸

⁵ Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen. Brno: Nesehnutí 2008. ISBN 978-80-87217-01-6

⁶ Fit pro gender mainstreaming [online], Dostupné z www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf [cit. 2012-06-12].

⁷ Rada Evropy 1998, [online], Dostupné z www.gendertoolbox.org/ [cit. 2012-06-19].

⁸ Fit pro gender mainstreaming [online], Dostupné z www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf [cit. 2012-06-12].

Gender mainstreaming je strategie pro organizace s přístupem směrem shora dolů - zodpovědnost za implementační proces mají tedy vedoucí pracovníci, pracovníci a i ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně.⁹

Užitek gender mainstreamingu uvádí Marieanne Weg (poradkyně pro organizace v oblasti gender mainstreamingu) jako posílení demokracie a sociální spravedlnosti. Díky tomu pak může být dosaženo nové kvality sociální a společenské inovace.

Výhody jaké přináší, shrnuje následovně:¹⁰

- a) Je posílena politika zrovnoprávnění (všechna rozhodnutí a opatření jsou rozšířena o rovnost příležitostí).
- b) Jsou odstraňovány dosavadní nevýhody pro obě¹¹ pohlaví.
- c) Opatření pro zrovnoprávnění žen a mužů jsou efektivnější, protože genderové aspekty jsou zapojeny hned od začátku. Prevence je (nákladově) účinnější než dodatečné odstraňování vzniklých nevýhod.
- d) Je to příkazání ekonomického rozumu. Dochází k lepší podpoře ekonomické strukturální změny.

Gender mainstreaming je strategií Evropského společenství a všechny projekty tak musí gender mainstreaming nějakým způsobem zahrnout do svých aktivit.

1.2 Diskriminace

Diskriminace je situace, kdy se s člověkem zachází jinak z důvodu odlišnosti vůči sociální skupině či kategorii.

Oxfordský výkladový slovník pojmenovává diskriminaci jako nespravedlivé či předpojaté zacházení s lidmi, především na základě jejich rasy, věku anebo pohlaví.¹²

⁹ Fit pro gender mainstreaming [online], Dostupné z [www](http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf):
<http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf [cit. 2012-06-12].

¹⁰ Fit pro gender mainstreaming [online], Dostupné z [www](http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf):
<http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf [cit. 2012-06-12].

¹¹Weg zdůrazňuje, že jde o obě pohlaví. Tím nejsou upřednostňovány biologické pohledy a je jasné, že se gender pojímá „důsledně jako sociální kategorie“ (Frey 2004, 41).

¹² Oxfordský slovník, <http://oxforddictionaries.com/definition/discrimination>

Diskriminaci také můžeme definovat následovně, a to jako „odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.“¹³ Samotné slovo diskriminace pak pochází z latiny, ve které slovo „discrimire“ znamená rozdělovat a odlišovat.

Příčinu diskriminace můžeme vyložit jako předsudky a stereotypy.

Druhy diskriminace můžeme rozdělit na základě pohlaví, věku, víry, sociálního původu, barvy pleti, etnického původu, rasy, zdravotního stavu a sexuální orientace.

1.2.1 Druhy diskriminace¹⁴

Diskriminaci můžeme rozdělit na přímou, nepřímou a pozitivní.

a) Přímá

Je takové jednání, kdy se s osobou či skupinou osob zachází méně výhodně než s jinými osobami ve srovnatelné situaci. Tj. právní nařízení postihují případy, kdy se s jedincem či skupinou osob zachází zjevně odlišně, ačkoli by tomu tak vzhledem k právní úpravě být nemělo. Dochází k rozlišování na základě určitého právem zakázaného kritéria.

b) Nepřímá

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud je toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

¹³ Veřejný ochránce práv Ombudsman, Diskriminace 2009 [online], Dostupné z [www: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>](http://www.ochrance.cz/diskriminace/)[cit. 2012-03-06].

¹⁴ FALTOVÁ, M., ZUNT T., Malý průvodce diskriminační problematikou. Český Krumlov: ICOS 2008. ISBN 978-80-254-2359-2

c) Pozitivní

Pozitivní diskriminaci můžeme nazvat také jako podpůrnou. Cílem je upravit nerovnosti například v situacích vyrovnání rozdílu u znevýhodněné skupiny či osoby.

1.2.2 Diskriminace žen na pracovním trhu

Diskriminaci na trhu práce můžeme definovat jako vyloučení nebo dávání přednosti, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

To, že diskriminace v zaměstnání existuje, potvrzuje výzkum STEM, který uvádí, že 85 %¹⁵ dotazovaných se domnívá, že v zaměstnání dochází k diskriminaci některých skupin lidí. Nejčastěji dle respondentů se vyskytuje diskriminace na pracovním trhu u určitých věkových skupin, lidí se zhoršeným zdravotním stavem či postižením a matek nebo těhotných žen.

Diskriminace na trhu práce se nejvíce dotýká žen. Nejedná se pouze o rozdílné finanční ohodnocení žen a mužů na stejné pracovní pozici, ale i dalších zaměstnaneckých výhod např. služební telefon, auto apod.

Muži a ženy jsou často v zaměstnání diskriminováni v rozdílných pracovních podmínkách. Patří sem pracovní doba, práce přesčas, poskytování dovolené, pracovní pohotovost, finanční ohodnocení.

Další oblastí diskriminace mužů a žen v zaměstnání je sexuální obtěžování. Gender centrum definuje sexuální obtěžování jako nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti; toto chování může zahrnovat nežádoucí fyzické, verbální nebo neverbální projevy.¹⁶ Jsou to například sexuální návrhy (odmítnutí může znamenat ohrožení zaměstnání) nebo chování se sexuálním podtextem (emaily se sexuální tematikou, vtipy) a jsou pro daného člověka nepříjemné. Podstatou sexuální diskriminace není vymáhání sexu, ale utvrzování pocitu moci, proto jsou často obtěžováni podřízení zaměstnanci. Zákon o zaměstnanosti upravuje obtěžování následovně: zákon o zaměstnanosti, 435/2004, § 4, odstavec 9 „Obtěžování z důvodu příslušnosti pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního

¹⁵ STEM. Jsou v zaměstnání diskriminovány některé skupiny obyvatel?, Výzkum 4/2011, Dostupné z [www:<http://www.stem.cz/clanek/2187 >](http://www.stem.cz/clanek/2187)[cit. 2012-06-12].

¹⁶ Rovné příležitosti žen a mužů: ve vybraných českých podnicích 2000-2001. Brno: Gender centrum 2002.

postížení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci“, díky tomuto zákonu je možné se diskriminaci bránit i právní cestou.

Návrat z rodičovské dovolené úzce souvisí s genderovou diskriminací. Tu můžeme charakterizovat jako „koncept, který popisuje a vysvětluje způsoby zamezení přístupu ke zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě určení jeho pohlaví. Bez jakéhokoli zjišťování a ověřování individuálních schopností a možností jsou pak muži nebo ženě přisouzeny vlastnosti, schopnosti a plány považované v dané společnosti za obecně nebo „přirozeně“ mužské nebo ženské a umožněn přístup pouze k „odpovídajícím“ možnostem nebo statkům.“¹⁷ S genderovou diskriminací také úzce souvisí pojem tzv. labeling theory (tj. teorie nálepkování nebo také etiketizační teorie), se kterou přišli sociologové v 60. letech 20. století. Právě tato teorie si ve své modifikované podobě všímá různých stereotypů či předsudků, nejen ve vztahu k ženám, ale i k dalším skupinám.

1.2.3 Obrana proti diskriminaci a právní zakotvení

Zejména v posledních letech můžeme pozorovat větší aktivity o rovné příležitosti. Důkazem toho může být vznik Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, který je jednou z agentur Evropské unie a vznikl v roce 2005. Z našeho českého pohledu je zajímavé, že se o jeho vznik zasloužil Vladimír Špidla, který byl v té době komisařem Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění.¹⁸ Fenoménem diskriminace žen se na národní úrovni zabývají i Veřejný ochránce práv (ombudsman) i různé nevládní organizace (Liga lidských práv, Gender Studies nebo Fórum 50 %). Zejména nevládní organizace pak neustále upozorňují na nerovnost mezi muži a ženami, tzn. na rozdíly mezi jejich příjmy, zastoupení žen v politice i v rozhodovacích procesech obecně. Chtějí rozbít onen pomyslný „skleněný strop“, který mimo jiné brání ženám ve větší účasti na společenském dění. Všechny tyto organizace rovněž poukazují na přístup k ženám, které se snaží vrátit do pracovního procesu po rodičovské dovolené.

Právně upravuje v ČR problém diskriminace zákoník práce, zákon o zaměstnanosti i některé další právní předpisy. Níže uvádím nejdůležitější citace z těchto ustanovení, která se tématu diskriminace týkají.

¹⁷ KŘÍŽOVÁ, A., Genderová diskriminace, in Socioweb, 20. 4. 1982, Dostupné z [www: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=113>](http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=113)[cit. 2012-06-11].

¹⁸ EIGE [online], Dostupné z [www: <http://www.eige.europa.eu/content/brief-eige-history>](http://www.eige.europa.eu/content/brief-eige-history) [cit. 2012-05-27].

§ Zákon o zaměstnanosti, 435/2004, § 4, odstavec 2

„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

§ Zákoník práce, 65/1965 Sb. (ke dni 30. 9. 2004), § 1, odstavec 4

„V pracovně právních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace.“ (dále stejné znění jako v zákoně o zaměstnanosti).

§ Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 3

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepožaduje opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“

§ Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 1

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

§ Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 2

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.“

Ústava České republiky, zákon č. 1/1993 Sb., v článku 2 obecně stanoví: Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., obsahuje již podrobnější ustanovení, i když přímo nepoužívá pojem diskriminace.

Např. v článku:

- 7 Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.

- 10 Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.

- 15 Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena. Každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání (tj. bez ohledu na své vyznání má právo na práci).

- 36 Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak.

1.3 Antidiskriminační zákon

Všechny výše zmíněné zákony se ovšem diskriminaci věnují spíše jen okrajově, souhrnem všech těchto norem je pak zákon 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

„Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.“

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného

zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.

Zákon umožňuje, aby se ten, jehož práva vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace byla jednáním jiného dotčena, domáhal soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačních zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Důkazní břemeno je na straně žalovaného, který je povinen dokázat, že jednání nemělo diskriminační charakter. Zaměstnavatelé musí nadto prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení, resp. že případné nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter.¹⁹

Tento zákon vychází z 11 směrnic Evropské unie a ČR ho měla mít ve svém právním řádu již v době svého vstupu do EU, tedy již v roce 2004.²⁰

Právně tedy v ČR diskriminace ošetřená je. V praxi ovšem diskriminace samozřejmě nevymizela, jen se díky výše zmíněné legislativě více skryla. Snížilo se například množství diskriminačních inzerátů, ve kterých zaměstnavatelé hledají nové, zejména mladé zaměstnance, avšak zaměstnavatelé mohou téměř beztrestně diskriminovat uchazeče u pohovorů. Zaměstnavatelé nemohou klást přímé otázky týkající se např. toho, zda má uchazeč děti, na jejich počet anebo jestli děti mít plánuje. Na druhou stranu se mohou k takovým informacím dostat nepřímými otázkami. Např.: Předpokládáte nějakou dlouhodobější absenci v práci? Nevadí Vám pracovat přesčas, je-li to nezbytné? Nebo ji obcházejí dotazem, zda žena bude potřebovat např. jesle nebo mateřskou školu.

¹⁹ SOCHOROVÁ, P., Antidiskriminační zákon in Epravo 16. 12. 2009, Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>[cit. 2012-05-27].

²⁰ ČTK, Sněmovna schválila antidiskriminační zákon, odrazila útok KSČM na lustrace, in iDnes19. 3. 2008, Dostupné z www: <http://zpravy.idnes.cz/snemovna-schvalila-antidiskriminacni-zakon-odrazila-utok-kscm-na-lustrace-16z-domaci.aspx?c=A080319_153554_domaci_jte>[cit. 2012-05-27].

2. Rodinná politika v České republice

Rodinná politika v kontextu rovných příležitostí a rodičovství má být souborem opatření, programů a politik, které se zaměřují na podporu a rozvoj rodin a dalších forem partnerství. Jde o finanční, materiální či legislativní nástroje, které ovlivňují rozhodování lidí o rodině a o tom, zda mít či nemít děti. Jejím základem je pak podoba mateřské a rodičovské, případně také existence či neexistence, otcovské dovolené.²¹

Ráda bych v této kapitole pojednala o mateřské a rodičovské dovolené v České republice.

Koncepce mateřské dovolené (MD) a rodičovské dovolené (RD) včetně čerpání peněžitě pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku ve spojení se zařízeními péče o děti má zásadní vliv na (ne)participaci žen na trhu práce. I když jsou délka a výše rodičovského příspěvku často některými politiky považovány za příliš „štědré, v kombinaci s neexistující nabídkou zařízení péče o děti do tří let věku je pro rodiče téměř nemožné vracet se na trh práce dříve než ve 3 letech věku dítěte.²²

To může být také důvod, proč si dvouletou variantu čerpání rodičovského příspěvku vybírá menší množství rodičů. Počet státních jeslí v České republice je pouze 46 a kapacity tudíž nestačí.²³

2.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je důležitá osobní překážka, která brání k výkonu práce a zaměstnavatel je povinen její nepřítomnost omluvit. Mateřská dovolená náleží ženě v souvislosti s porodem a péčí o dítě v rozsahu 28 týdnů nebo 37 týdnů při vícečetném porodu. Žena zpravidla nastupuje na mateřskou dovolenou 6 či 8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Vyčerpá-li žena před porodem méně než 6 týdnů z důvodu dřívějšího porodu, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů. Pokud žena vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, náleží jí mateřská dovolená ode dne porodu jen 22 týdnů, případně 31 týdnů, pokud porodila dvě či

²¹ DOLEŽELOVÁ A, a kol. Rodinná politika:rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies 2010.

²² APPELTOVÁ, M. kol., Ženy a česká společnost. Praha: Otevřená společnost 2010. ISBN: 978-80-87110-19-5

²³ Jesle-jesličky, Státní jesle[online], Dostupné z www: <<http://www.jesle-jeslicky.cz/clanek/statni-jesle/>>[cit. 2012-03-3].

více dětí. Narodí-li se dítě mrtvé, mateřská dovolená se stanovuje na 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Žena má právo se po skončení mateřské dovolené vrátit do zaměstnání na své původní pracovní místo, případně na jiné adekvátní. Poskytnutí mateřské dovolené nemusí žena zvlášť žádat. Pouze oznámí zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem. Po skončení mateřské dovolené (po 28 či 37 týdnech) je zaměstnavatel povinen ženu zařadit na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

Peněžité pomoci v mateřství jako dávka nemocenského pojištění zajišťuje ženě náhradu mzdy. Nárok na tuto dávku nastupuje souběžně s čerpáním mateřské dovolené. Dávku však může čerpat, pokud se účastnila nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních 2 letech, osoba samostatně výdělečně činná musí prokázat dobu pojištění alespoň 170 dnů v posledním roce. Výše PPM činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.²⁴

Po skončení mateřské dovolené má žena právo požádat o možnost čerpání rodičovské dovolené v návaznosti na skončenou mateřskou dovolenou.

2.2 Rodičovská dovolená a čerpání rodičovského příspěvku

Je třeba rozlišit 2 odlišné termíny, a to rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Tyto termíny jsou často zaměňovány, případně splývají. Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou v ČR dva samostatné termíny. Rodičovský příspěvek je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Rodičovská dovolená je zakotvena v zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Pokud rodič nenastoupí do zaměstnání a rozhodne se věnovat péči o dítě i po mateřské dovolené, má nárok využít rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená je koncipována jako

²⁴ ČSSZ, Peněžité pomoci v mateřství [online], Dostupné z www: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>>[cit. 2012-02-23].

nástroj sociální a rodinné politiky, zaměřený primárně na děti, na zabezpečení jejich péče primárně v domácím prostředí.²⁵

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Zaměstnavatel je povinen poskytnout na základě žádosti rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou však nemusí rodiče čerpat vcelku, tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.

Rodičovskou dovolenou mohou od roku 2001 čerpat i muži. Byl to krok k zrovnoprávnění mužů a žen a umožnit tak mužům využít pracovní volno z důvodu péče o dítě. V praxi, je však i přes snahy o vyrovnání podmínek matek a otců tato možnost muži využívána minimálně. V Česku je necelé procento mužů na rodičovské dovolené.²⁶

V naší společnosti je stále neobvyklé, aby muž byl na rodičovské dovolené. Muži na rodičovské dovolené jsou nejčastěji z finančních důvodů, kdy žena vykonává časově náročné a finančně výhodné zaměstnání.

Při rodičovské dovolené je rodiči vyplácena dávka, která se nazývá rodičovský příspěvek, jejíž délku si rodič volí libovolně dlouho (maximálně do 4 let věku dítěte). Nastupuje po vyčerpání dávky nemocenského pojištění – peněžitého příspěvku v mateřství, pokud byla žena zaměstnána. Pokud zaměstnána nebyla, nebo se jedná o studentku, anebo byla vedena v evidenci Krajské pobočky úřadu práce jako nezaměstnaná, pak je rodičovský příspěvek vyplácen od porodu dítěte.

Čerpání rodičovského příspěvku je ustanoveno zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který každodenně pečuje o dítě do 4 let věku.

Od 1. 1. 2012 se mění úprava délky a výše výplaty čerpání rodičovského příspěvku. Celkem může rodič čerpat příspěvek až do výše 220 000Kč, a to maximálně do 4 let věku dítěte. Délka není již omezena na konkrétní roky (2, 3, 4 roky jak tomu bylo dříve), ale je možné volit naprosto libovolně dlouho a měnit výši příspěvku jednou za 3 měsíce. Tato

²⁵ KUCHAROVÁ, V. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2006. ISBN 8087007182

²⁶ ŠINDLEROVÁ, D. Na rodičovské dovolené je v Česku necelé procento mužů, in Mediafax 6. 8. 2011, Dostupné z [www: <http://www.mediafax.cz/domaci/3263359-Na-rodicovske-dovolene-je-v-Cesku-necete-procento-muzu>](http://www.mediafax.cz/domaci/3263359-Na-rodicovske-dovolene-je-v-Cesku-necete-procento-muzu)[cit. 2012-04-28].

možnost je výhodná zejména pro rodiče, kteří plánují další dítě nebo se dříve vrátit do zaměstnání. Měsíční výše příspěvku však nesmí překročit 11 500 Kč, u tříleté varianty je výše příspěvku 7100, což je o 16 tisíc méně než v roce 2011. Naopak dvouletá a čtyřleté varianta se navýšila o 3400Kč.

Výše příspěvku je limitována výší peněžité pomoci v mateřství, tedy 70 procenty 30násobku denního vyměřovacího základu, nejvýše však činí 11 500 Kč za měsíc.²⁷

Od ledna 2012 si může vyšší částku rodičovského příspěvku zvolit i rodič, který si neplatil nemocenské pojištění v případě, že druhý rodič odváděl nemocenské pojištění.

V situaci, kdy ani jeden z rodičů neodváděl nemocenské pojištění, je výše příspěvku pevná, a to do 9. měsíce věku dítěte ve výši 7600 Kč, a do 4 let věku dítěte 3800 Kč. Pokud však dojde během čerpání ke změně posuzovaných osob, lze rodičovský příspěvek upravit dle nových podmínek.

Na základě písemné žádosti u Krajské pobočky Úřadu práce je možné o rodičovský příspěvek a jeho délku požádat a také ho měnit.

Další změnou úpravy čerpání rodičovského příspěvku, která může vést k lepšímu zapojení se na trh práce, je zrušení omezeného nároku na rodičovský příspěvek, pokud dítě starší dvou let navštěvuje předškolní zařízení.

Tato novinka je platná pouze v případě, že rodič přejde na novou právní úpravu platnou od 1. ledna 2012. Rodiče, kteří již před 1. 1. 2012 čerpali rodičovský příspěvek, si mohou zvolit, zda nadále využijí nový systém čerpání rodičovského příspěvku, nebo o změnu nepožádají, a bude pro ně platit dosavadní systém, který si zvolili ještě před r. 2012.

Další pozitivní změnou je možnost využívat předškolního zařízení. U dětí mladších dvou let je stanoveno jednotně 46 hodin měsíčně jako doba, po kterou může dítě navštěvovat zařízení pro děti, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. U dětí starších 3 let není již omezena délka pobytu v mateřské školce, pokud rodič pobírá rodičovský příspěvek.

Ještě před novou právní úpravou bylo možné čerpat rodičovský příspěvek pouze v případě, že dítě navštěvovalo předškolní zařízení pouze po dobu 5 dní v měsíci.

²⁷ MPSV, Rodičovský příspěvek [online], Dostupné z www: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/4>> [cit. 2012-03-06].

2.3 Ochrana rodiče na mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k zaměstnání

Rodič, který ukončil mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, má dle zákoníku práce 262/2006 Sb., § 47 nárok na původní práci a pracoviště. Pokud není možnost zaměstnance zařadit znovu na stejnou pozici z důvodu zrušení nebo odpadnutí práce, má nárok na jiné pracovní místo dle pracovní smlouvy.²⁸

Zákoník práce také upravuje zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v § 53, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je podle písmene d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Ženy nejčastěji zůstávají na rodičovské dovolené po dobu 3 let, avšak je mnoho žen, které navazují další mateřskou dovolenou a následně rodičovskou, tudíž do zaměstnání nastoupí i po více než 6 letech. Pro snadnější návrat na trh práce je potřeba se na něj připravit již během rodičovské dovolené, a to buď využitím menších pracovních úvazků, získáváním všeobecného přehledu o svém oboru či kontaktu se zaměstnavatelem.

Kromě klasických nástrojů na podporu matek jako je mateřská dovolená, rodičovská dovolená a péče o děti předškolního věku, je také možné využít další projekty či nástroje, které mohou pomoci ženám ještě při samotné rodičovské dovolené se připravit na návrat na trh práce. Celá řada institucí se snaží pomoci ženám vrátit se na trh práce pomocí různých forem. Jedná se například o další vzdělávání, udržování přehledu o své práci, projekty z fondů EU, také rodinná a mateřská centra nabízejí celou škálu kurzů pro matky na rodičovské dovolené.

Cílem všech projektů je zjednodušit návrat na trh práce, zvýšit sebevědomí, podporovat rovné příležitosti, ale také vzdělávání, rozvoj sociálních dovedností

2.4 Nástroje zvyšující uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené

Ženy, které jsou více let na rodičovské dovolené a výhradně pečují o děti, ztrácejí kontakt se svou profesí tak i zaměstnavatelem. Kvalifikaci, postavení, zkušenosti či znalosti, které měly před nástupem na mateřskou dovolenou, jsou devalvovány rychlými změnami jak ve společnosti, tak i rychlým vývojem na trhu práce. Často se mění požadavky na profesi,

²⁸ Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

kteřou žena vykonávala, současně i u zaměstnavatele může dojít k jistým změnám jako zrušení pracovního místa, restrukturalizace apod. Je velice obtížné pro ženy, které se vracejí po delší době na trh práce, se zorientovat ve své profesi a na trhu práce. Nyní existuje celá řada prostředků, nástrojů nebo organizací, které se snaží ženám na rodičovské dovolené pomoci vrátit se na trh práce, a to pomocí nástrojů jako jsou vzdělávací kurzy, pracovní poradenství, pracovní agentury.

Oproti jiným skupinám s oslabenou pozicí na trhu práce se ženy po rodičovské dovolené obecně nevyznačují např. nízkou kvalifikační úrovní či malou zkušeností v profesi. Většina z nich má pozitivní motivaci k nalezení zaměstnání kombinující finanční potřeby a sociální potřeby. Naproti tomu horší je situace žen po rodičovské dovolené v tom, že jejich časová a prostorová flexibilita je limitována mateřskými povinnostmi.²⁹

Zaměstnavatel by se měl snažit umožňovat pomocí různých nástrojů rodičům sladit svůj pracovní i rodinný život. Sladění znamená využívat nástroje, programy a opatření, které umožní rodičům zvládat svou práci i svůj osobní život.

Na trhu práce v ČR nejsou různé formy pracovní flexibility zatím téměř využívány, nejčastějším důvodem je konzervativnost českých zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří jen neradi zavádějí nové formy práce, jež zvyšují účetní a personální agendu a s tím spojené výdaje.³⁰

Ráda bych představila některé nástroje, které mohou ženám usnadnit návrat na trh práce a pomoci při sladění rodinného a pracovního života.

2.4.1 Pomoc ženám ze strany státu

Pomoc ze strany státu zjišťuje Aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Je to jeden z hlavních nástrojů, který pomáhá v boji proti nezaměstnanosti. Měla by pomoci začlenit se nezaměstnaným na trh práce, zejména u dlouhodobě nezaměstnaných a ohrožených skupin lidí bez práce. Aktivní politika zaměstnanosti využívá mnoha nástrojů.

²⁹ KUCHAŘOVÁ, V. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2006. ISBN 8087007182

³⁰ MACHOVCOVÁ, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

Ráda bych zde uvedla zejména ty nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou pomoci nezaměstnaným ženám vracejícím se na trh práce, jakými jsou např.:

- rekvalifikace
- společensky účelná pracovní místa
- Job kluby.

Nástroje APZ upravuje zákon o zaměstnanosti v § 104:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

2.4.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je forma vzdělávání, která umožňuje uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání zvýšit si své uplatnění na trhu práce, a zabezpečit si tak do budoucna svoji zaměstnatelnost.³¹ Rekvalifikace slouží k získání nových dovedností a zvýšení kvalifikace. Náklady za rekvalifikaci a také následné prokázané výdaje (jízdné, pojištění proti škodě apod.) hradí Krajské pobočky Úřadu práce.

Od ledna 2012 prošel změnou také výběr rekvalifikačních kurzů a rekvalifikačních zařízení. Uchazeč o zaměstnání si může sám zvolit typ rekvalifikace a zařízení, který rekvalifikaci poskytuje za podmínek, že kurz je akreditovaný jako vzdělávací program Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Výběr kurzu musí být v pracovní činnosti, ve které bude následně hledat zaměstnání. Úřad práce však může posoudit výběr a stanovit maximální limit úhrady ceny za rekvalifikace. Uchazeč musí rekvalifikační kurz dokončit, pokud ho nedokončí, je povinen uhradit náklady.

³¹MPSV, Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009 [online], Dostupné z [www: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>](http://www.mpsv.cz/cs/6853)[cit. 2012-03-06].

2.4.1.2 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou určena pro skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce ohroženi (např. ženy vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, absolventi škol, starší osoby, osoby s neuplatitelnou kvalifikací na trhu práce apod.).

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. V těchto případech stát přispívá jak na zřízení společensky účelného pracovního místa, tak omezenou dobu i na jeho provoz. Díky Evropskému sociálnímu fondu a jeho příspěvkům lze dotovat zřizování těchto pracovních míst ve více regionech.

Tato pracovní místa pomáhají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se o pomoc ve mzdových nákladech na zaměstnance.³²

2.4.1.3 JOB Kluby

Byly založeny ve Spojených státech v 70. letech a následně pak založeny také v Kanadě a ve Švédsku. První Job kluby byly ve Velké Británii otevřeny v r. 1984 a Velká Británie se stala první zemí, která přizpůsobila tento program dlouhodobě nezaměstnaným a zavedla Job-kluby po celé zemi. V České republice vznikl v roce 1991 při Úřadu práce v Olomouci první Job-klub vypracovaný podle modelu Velké Británie.

Job klub je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job klub probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách o 8 – 10 účastnících (5 – 6 schůzek, 3 – 4 hodiny,

³² MPSV, Společensky účelová pracovní místa [online], Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_uelna_pracovni_mista>](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_uelna_pracovni_mista) [cit. 2012-03-06].

1 – 2krát týdně, popř. přizpůsobeno potřebám skupiny).³³ Práce v Job klubu se opírá o následující metody: sestavování osobní dokumentace (životopis, dotazník, kontaktní karta), formy kontaktování zaměstnavatelů, asertivita, technika telefonování, sestavování inzerátu, přijímací pohovor, zvládat stresové situace, komunikační dovednosti, metody osobního růstu a sebepoznání, apod.).

Jeden z programů Job klubu je zaměřený na ženy po mateřské a rodičovské dovolené-
JOB KLUB ŽENA-MATKA.

2.4.2 Pružné formy zaměstnání

Evropská unie prosazuje flexibilní pracovní uspořádání, snaží se tak zpružnit pracovní trh, zvýšit zaměstnanost a dosáhnout cílů Lisabonské strategie, mezi nimiž je například dosažení 60 % zaměstnanosti žen.³⁴

Pružné formy můžou umožnit ženám sladit jak pracovní, tak rodinný život a uspořádat si pracovní dobu dle svých potřeb s ohledem na péči o děti, přesto má také svá úskalí, např. nižší mzda, malé či žádné benefity. Flexibilita může pro zaměstnavatele znamenat, že je zaměstnanec k dispozici kdykoliv.

Pružné formy pracovního uspořádání jsou například flexibilní pracovní doba, částečný pracovní úvazek, volná pracovní doba, práce na směny, „krátký-dlouhý týden“, práce z domova, pohyblivé pracovní místo, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení činnosti.

2.4.2.1 Flexibilní pracovní doba

Pružná pracovní doba je rozdělena do 2 částí, na pracovní dobu, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a na volnou dobu, kdy si zbytek pracovní doby volí sám s tím, že splní pracovní úvazek. Zákoník upravuje pružnou pracovní dobu v zákoníku práce § 85.

Flexibilní pracovní doba může vést k lepšímu využívání pracovní doby, zároveň umožňuje zaměstnancům lépe zorganizovat i své osobní záležitosti. Například pracovníkům po rodičovské dovolené umožní lépe si zajistit rodinné povinnosti a péči o dítě.³⁵

³³ MPSV, Job Klub [online], Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub) [cit. 2012-03-06].

³⁴ MACHOVCOVÁ, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

³⁵ PŘIB, J., kol. Mateřská a rodičovská dovolená. Praha: Grada Publishing 2003. ISBN 80-247-0216-9

Výhodou pružné pracovní doby jsou prakticky nulové náklady na jeho zavedení. Podnik by měl možnost poskytnutí pružné pracovní doby zvážit tak, aby byl zajištěn plynulý chod podniku a spolupráce mezi jednotlivými zaměstnanci a odděleními. Tato úprava pracovní doby není příliš vhodná pro týmové práce nebo tam, kde práce jednotlivých zaměstnanců na sebe navazují.³⁶

Pružná pracovní doba je výhodná zejména pro rodiče s malými dětmi, kdy musí včas dítě dovézt i vyzvedávat z předškolních zařízení. Díky tomuto nástroji mohou rodiče pohodlně sladovat rodinný i pracovní život, střídát se a zároveň tak nejsou finanční zátěží pro zaměstnavatele. Žena si v rámci flexibilní pracovní doby rozhoduje o uspořádání práce a organizuje ji dle svých potřeb. To přispívá k tomu, že v době, kdy pracuje, je její práce o to efektivnější.

2.4.2.2 Částečný pracovní úvazek

Částečný pracovní úvazek zahrnuje všechny pracovní úvazky, které jsou menší než 40 hodin týdně. Ženy mohou využít částečný pracovní úvazek již na rodičovské dovolené, mohou zastupovat tzv. brigádníky, postupně si tak zvykat na pracovní proces, opětovně navazovat kontakt se zaměstnavatelem i se svou profesí a přechod na hlavní pracovní poměr tak může být pro ně jednodušší.

Tento typ pracovního úvazku však stále není tak častý. Podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek je velmi nízký (pouze 8,6 % žen v roce 2005, ve srovnání s 32,3 % žen s EU- 25).³⁷ V ČR není oproti EU využívána jak práce na částečný úvazek, tak například práce z domova, pružná pracovní doba a další prostředky, které umožňují sladění rodinného a pracovního života. Nevýhodou však takových úvazku je problematičnost získat zpět práci na celý úvazek poté, co již není potřeba takové péče o děti. Další nevýhodou je i nižší příjem, menší šance kariérního postupu apod.

Zákoník práce upravuje částečný úvazek pro rodiče pečující o dítě mladší 15 let. Ti mohou požádat o kratší pracovní dobu a zaměstnavatel by mu měl vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.³⁸

³⁶ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, Praha: Management Press: 2003 ISBN 80-7261-033-3 367

³⁷ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, str. 35

³⁸ § 156 a 270 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

Částečný pracovní úvazek má i své nevýhody. Zejména pokud žena po skočení rodičovské dovolené chce nastoupit na hlavní pracovní poměr, ale je nucena pracovat na částečný úvazek, který sebou nese také nižší mzdu, ztrátu zaměstnaneckých výhod apod.

Je proto potřeba dodržovat následující podmínky a stanovit kontrolní mechanismy, které je budou zajišťovat proto, aby byly pracovní podmínky při přechodu na zkrácený úvazek zachovány:³⁹

- Stejná hodinová mzda jako při celém úvazku,
- Snížení pracovních povinností odpovídajícímu rozvoji- postupu a vzdělávání
- Rovný přístup ke kariéernímu rozvoji – postupů a vzdělávání

2.4.2.3 Flexibilní místo výkonu práce

Flexibilní místo výkonu práce znamená, že zaměstnanec vykonává svoji práci mimo místo zaměstnání, nejčastěji u sebe doma – „práce z domu“ či „home office“ (podle dřívějšího označení domácí zaměstnanci). Zákon upravuje práci z domu zákoníkem práce v § 317. Může se jednat jak o plný pracovní úvazek, tak i o nižší úvazky. Výhodou je pružnost pracovní doby, zaměstnavatel nemusí hradit náklady spojené s pracovním místem a kanceláří. Na zaměstnance se nevztahuje povinné rozvržení pracovní doby. Na druhé straně však není nárok na některé dávky nemocenského pojištění, např. ošetřovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Nejčastěji firmy využívají home office v době nemoci zaměstnance a není tak potřeba, aby zaměstnanec čerpal pracovní neschopnost v případě krátkodobé nemoci.

Výhodou práce z domu je možnost pracovat na dálku po celé ČR, a využít tak možnosti zaměstnanců z regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti. Další výhodou je možnost využití práce z domu při návratu do zaměstnání, a tím pozvolnému návratu na trh práce, stejně jako u částečného úvazku. Nevýhodou práce z domova je velmi náročná na organizaci vlastního času, vyžaduje velkou sebekázeň. Nedostatek sociálních kontaktů mohou vnímat ženy po rodičovské dovolené, kdy v době péče o dítě již sociální izolaci mohly pociťovat.

³⁹ DOLEŽALOVÁ A, a kol. Rodinná politika:rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žena můžu, Praha: Gender Studies: 2010.

2.4.2.4 Flexibilní pracovní smlouvy – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o provedení práce (DPP) upravuje zákoník práce § 75 a je to nejjednodušší a nevýhodnější pracovní právní vztah. Od ledna 2012 se však podmínky výrazně změnily. Rozsah práce se ze 150 hodin za rok zvýšil na 300 hodin za rok, a odměna nesmí být nižší, než 10 000Kč. Zde se odvádí pouze daň z příjmu. Pokud měsíční příjem však bude vyšší než 10 tisíc Kč, je nutné odvézt sociální a zdravotní pojištění, včetně daně.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) je ustanovena v zákoníku práce § 76. Nejčastěji se uzavírá v případě krátkodobé spolupráce. Jedná se o dohodu, kdy práce překročí hranici 300 hodin za rok. Často se jedná o práci, která nevyžaduje uzavření hlavního pracovního poměru, spíše směřuje k plnění konkrétních pracovních úkolů.

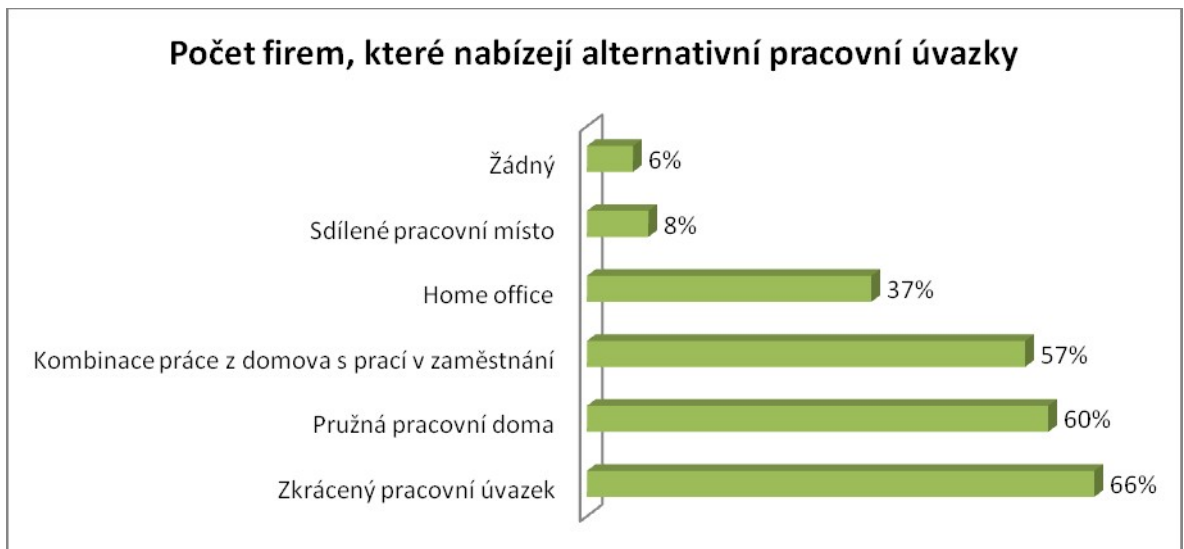
2.4.2.5 Sdílené pracovní místo

Sdílení pracovního místa neboli job-sharing spočívá v práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Pracovníci sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo. Poměrně, podle odpracované doby, jim přísluší i mzda nebo plat a nárok na dovolenou. Právně se neliší od práce na částečný úvazek. Zákoník práce tuto pracovní formu přímo neupravuje. V praxi se vychází z toho, že sdílení práce je postaveno na částečných pracovních úvazcích (§ 78, 79 a 80 zákoníku práce).

2.4.2.6 Projekt MAMAJOBS

Ráda bych představila výsledky výzkumu k projektu MAMAJOBS. Průzkum byl realizován v lednu a únoru 2012, kdy bylo osloveno 1500 firem napříč podnikatelskou sférou zejména v Praze a Středočeském kraji. Cílem průzkumu bylo zjistit informace o rozšíření alternativních pracovních úvazků a přístupu zaměstnavatelů k ženám po ukončení mateřské či rodičovské dovolené. Dotazník vyplnilo 102 firem.

Graf č. 1



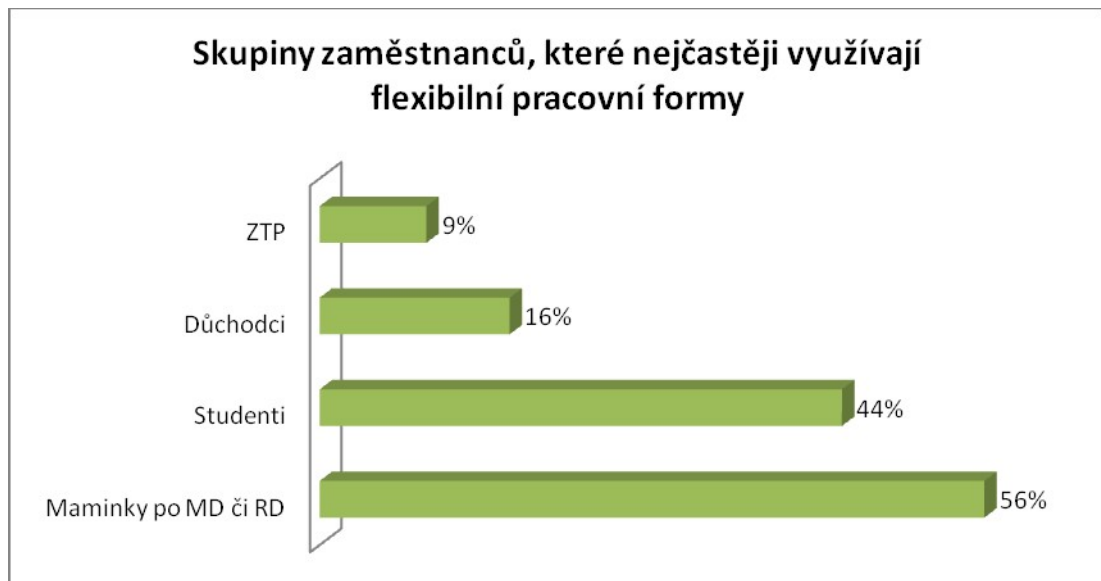
Zdroj: MAMAJOBS

Graf č. 2



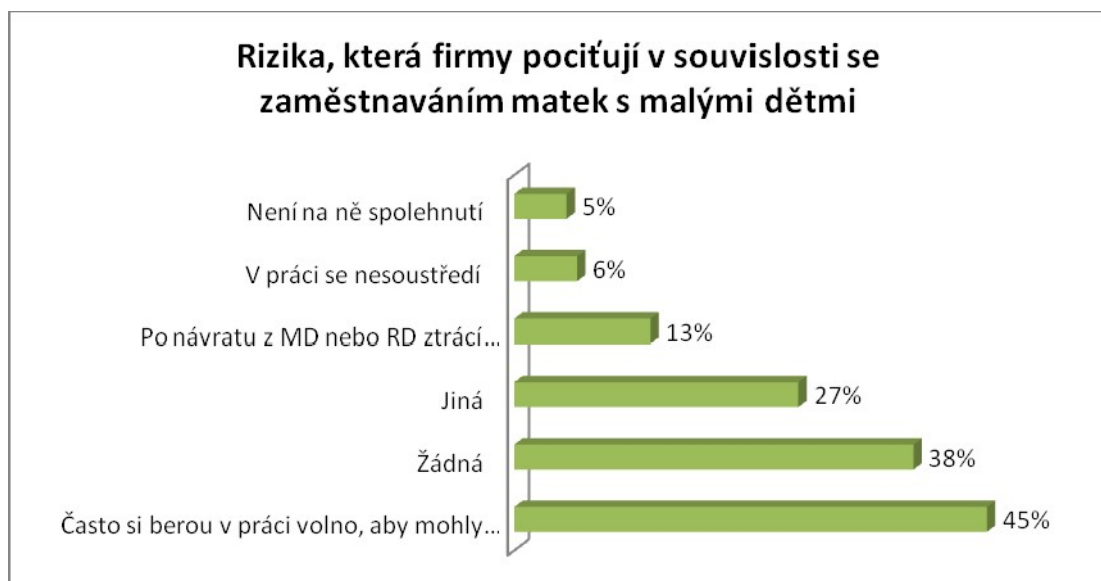
Zdroj: MAMAJOBS

Graf č. 3



Zdroj: MAMAJOBS

Graf č. 4



Zdroj: MAMAJOBS

Graf č. 5



Zdroj: MAMAJOBS

2.4.3 Kontakt s rodiči na rodičovské dovolené

Pokud to lze, je jistě velice užitečné se zaměstnancem komunikovat i v době mateřské a rodičovské dovolené. Firmy sice se svými zaměstnanci komunikují, avšak nejčastěji je to z důvodu účetnictví apod. Přesto se již objevují v Čechách firmy, které si uvědomují, že komunikace se zaměstnancem na RD či MD je důležitá pro jeho návrat do zaměstnání.

Lze využít firemní akce, nabídku školení či jazykových kurzů či zapojení do firemních projektů nebo poskytovat základní informace o dění ve firmě. Pravidelná komunikace s ženou na RD pomáhá udržet kvalifikaci a loajalitu k zaměstnavateli a usnadňuje opětovné začlenění zpět do pracovního procesu.⁴⁰

Při využití například zkrácených pracovních úvazku, DPP či DPČ může umožnit ženě dřívější nástup do zaměstnání.

Nejvýhodnější pro zaměstnavatele je, když se rodiče po rodičovské dovolené vrátí zpět do svého původního zaměstnání. Průzkumy ukázaly, že návrat do práce je usnadněn udržováním kontaktů s rodiči v průběhu rodičovské dovolené⁴¹.

⁴⁰ VELÍŠKOVÁ, H. Rovné šance jako konkurenční výhoda, Praha: Gender Studies: 2007, ISBN: 978-80-86520-19-3

⁴¹MACHOVCOVÁ, K. Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže, výzkum Gender Studies, <http://www.genderstudies.cz/publikace/vyzkum.shtml>

2.4.4 Zařízení pečující o děti

Jedná se o zařízení, která pečují o děti a jsou velmi důležitá při sladování práce a návratu do zaměstnání. V České republice existují státní školky i jesle, velice se rozmáhají soukromé mateřské školy či jesle, tzv. miniškolky v rámci mateřský a rodinných center, které v rámci svých služeb pro rodiny s dětmi nabízí i často hlídání a také firemní školky. Vzhledem k rostoucímu počtu narozených dětí, bude také vzrůstat potřeba míst v těchto zařízeních.

2.4.4.1 Jesle

Jesle jsou zařízení pečující o velmi malé děti, zpravidla o děti do 3 let věku. Jesle navazují na péči o děti v rodině a doplňují ji. Tato zařízení mají v náplni pečovat o všestranný psychický i fyzický rozvoj dětí. Jejich hlavním úkolem je ulehčit zaměstnaným rodičům péči o děti a umožnit jim, aby se mohly zapojit jak do práce, tak i do veřejného a kulturního života. Jesle jsou zdravotnické zařízení, tudíž věcně spadají pod resort Ministerstva zdravotnictví a jako takové se řídí zdravotnickými právními předpisy. Technické, personální a další věcné požadavky na provoz jeslí jsou upraveny metodickým pokynem Ministerstva zdravotnictví- Provoz jeslí (Věstník MZ č. 10/1968).

Jesle jsou věcně zařazeny pod zdravotnická zařízení, úhradu v nich poskytované péče tak upravuje zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Zdravotní péče poskytovaná v jeslích se hradí z rozpočtu zřizovatele.

Jesle zřizují obce a mohou být zřízeny jako příspěvková organizace nebo organizační složka obce. Neexistuje žádná povinnost, která by obcím nařizovala na svém území jesle zřizovat, takže zejména v uplynulém období docházelo k hromadnému rušení těchto zařízení. Jesle jsou financovány z rozpočtu obce (na provoz nedostávají žádné příspěvky ze státního rozpočtu) a obec rozhoduje, v jaké výši bude provoz jeslí financovat sama a v jaké výši se budou podílet rodiče.

Dalším zřizovatelem zařízení pečujícího o děti do 3 let věku může být fyzická nebo právnická osoba, která získá živnostenské oprávnění k provozování této činnosti. Jedná se o činnost vázanou podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů.

Jesle existují pouze ve větších městech a umístit dítě je i tak velmi obtížné. Jejich počet však stále klesá. Na počátku 90 let existovalo 1043 jeslí, v roce 2005 už jen 54 jeslí a v roce 2010 pouze 44 zařízení v celé České republice.⁴²

Počet jeslí dle krajů v roce 2010

Tabulka č. 1

Kraj	Počet zařízení
Praha	8
Středočeský kraj	5
Jihočeský kraj	2
Plzeňský kraj	4
Karlovarský kraj	0
Ústecký kraj	9
Liberecký kraj	0
Královéhradecký kraj	2
Pardubický kraj	1
Vysočina	2
Jihomoravský kraj	3
Olomoucký kraj	3
Zlínský kraj	4
Moravskoslezský kraj	3
Česká republika	46

Zdroj: ÚZIS, Síť zdravotních zařízení 2010, stav k 31. 12. 2010

⁴² Zdravotnická statistika, Síť zdravotnických zařízení 2010, Praha: VÚPSV: 2010, ISBN 978-80-7280-4

S navyšující porodností je potřeba zvyšovat také počty míst v jeslích, zejména nyní, kdy od ledna 2012 platí nová úprava rodičovské dovolené, kdy od 2 let dítěte může rodič umístit dítě do jeslí či mateřských škol bez omezení.

Pokud rodič nemůže umístit dítě do státních jeslí, další možností je využití soukromých zařízení, nabídku rodinných center či mateřských center na hlídání dětí případně soukromou osobu tzv. „baby-sitting“ či au-pair, avšak cenově je to často velice náročné a proto některé matky raději zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené déle právě kvůli nedostatku míst v jeslích.

2.4.4.2 Mateřské školy

Mateřské školy jsou předškolní zařízení, které zajišťují péči o děti od 2 do 6 let. Vzhledem k nízkému počtu míst v MŠ je v současné době skoro nemožné umístit 2leté dítě do zařízení tohoto typu. Mezi lety 1998 a 2006 poklesl počet mateřských škol o 1 442 na 4 710 (to znamená o 23 %), snížil se počet tříd i učitelek. Počet dětí v mateřských školách poklesl z 307 tisíc v roce 1998 na 278 tisíc v roce 2006. Do mateřských škol se daří umístit stále méně dětí, jejichž rodiče o to požádají. Zatímco v roce 2001 bylo 2 289 neuspokojených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole, v roce 2006 to bylo již 9 570 (čtyřnásobně více). Kapacita mateřských škol tak neodpovídá současnému demografickému vývoji.⁴³

Počet mateřský škol ve školním roce 2010/2011

Tabulka č. 2

Praha	331	35 264
Středočeský	663	39 420
Jihočeský	296	21 430
Plzeňský	260	17 818
Karlovarský	120	8 916
Ústecký	328	24 631

⁴³ MPSV, Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život, MPSV [online], Dostupné z [www:<http://www.mpsv.cz/cs/6032>](http://www.mpsv.cz/cs/6032)[cit. 2012-03-06].

Liberecký	228	14 329
Královéhradecký	296	18 308
Pardubický	309	17 490
Vysočina	274	16 520
Jihomoravský	633	36 377
Olomoucký	367	21 037
Zlínský	308	18 936
Moravskoslezský	467	38 136
Celkem v ČR	4 880	328 612

Zdroj: Český statistický úřad, Školy a školská zařízení v ČR ve školním roce 2010/2011⁴⁴

Ve velkých městech je situace s počty míst v MŠ velmi špatná. V Praze je 342 mateřských škol a dále 69 mateřských škol, které jsou součástí základních škol jako odloučené pracoviště.⁴⁵

Řešením nedostatku míst v mateřských školách by mohlo být zřizování firemních mateřských škol.

2.4.4.3 Firemní mateřské školky

V ČR se zvyšuje zájem i o firemní mateřské školy. Zaměstnavatel tak poskytuje péči o děti svých zaměstnanců. Důvody, proč není tak běžné zřizovat firemní školky, mohou být například hygienické normy na předškolní zařízení, vysoké náklady, nedostatek informací. Nyní je firemních školek v celé ČR cca 15.

Výhody pro firmy, které zřídí firemní školku, jsou například daňové úlevy, rychlý návrat rodičů z rodičovské dovolené, loajalita a motivace práce ve firmě. Je také možné využít fondy Evropské unie Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost pro všechny

⁴⁴ ČZSO, Počet dětí v mateřských školách v České republice, Český statistický úřad, online], Dostupné z [www:<http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/p/3301-11>](http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/p/3301-11)[cit. 2012-01-10].

⁴⁵ Hlavní město Praha, Předškolní vzdělávání, [online], Dostupné z [www:<http://skoly.praha-mesto.cz/Prehledskolstvi/Predskolni-vzdelavani](http://skoly.praha-mesto.cz/Prehledskolstvi/Predskolni-vzdelavani) [cit. 2012-02-18].

regiony ČR případně Operační program Praha Adaptabilita určený pro subjekty v hl. m. Prahy.

Podpora firemních školek může pomoci vyřešit situaci s nedostatkem kapacit ve státních mateřských školách.

Některé firemní mateřské školy:

- Firemní školka pro zaměstnance a studenty ČVUT,
- Firemní mateřská škola SAZKA – Praha 9, cena školky za měsíc pro rodiče SAZKA 7 000 Kč, rodiče nepracující v SAZCE hradí poplatky ve výši 9500 Kč.
- Firemní školka PampeLiška – Praha 10, školka je určena pro zaměstnance Českomoravské stavební spořitelny cena za školku uvedená na webových stránkách je 14 000 Kč.
- Firemní školka Seznámek – Praha 5, pro rodiče pracující ve společnosti Seznam.cz
- Mateřská škola Akademie Věd ČR
- Firemní školka Homolka, Nemocnice Na Homolce, cena za školku je 1500 Kč měsíčně, strava je hrazena z fondů EU
- Firemní školka Žirafka pro rodiče pracující v Raiffeisenbank
- Firemní školka Linetka – Slaný, školka je určena pro zaměstnance firmy Linet

2.4.5 Projekty podporující ženy pro návrat na trh práce v Praze a Středočeském kraji

Projekty jsem vybrala vzhledem ke své empirické části na Prahu a Středočeský kraj.

2.4.5.1 Fondy evropské unie

Jeden ze tří strukturálních fondů EU, lze využít při podpoře zaměstnanosti. Jedná se o Evropský sociální fond, jehož cílem je podpořit sociální začlenění osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V rámci ESF lze využít všechny tři operační programy:

- Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v gesci MPSV

- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) v gesci MŠMT
- Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA) v gesci Hlavního města Prahy

Ráda bych představila některé projekty zaměřené na ženy vracející se na trh práce.

2.4.5.1.1 Podnikání jako cesta pro seberealizaci matek při péči o děti

Jedná se ještě o probíhající projekt na území hlavního města Prahy. Zahájení projektu bylo 1. 6. 2011 a konec projektu bude 31. 5. 2013. Realizátor projektu je občanské sdružení Veselý čertík. Cílem projektu je pomoci rodičům na rodičovské dovolené nebo těsně po ní, kteří se nemohou nebo nechtějí vrátit do svého původního zaměstnání a rádi by začali podnikat. Jedná se o komplexní program pro začínající podnikatele. Projekt je určen pro rodiče na rodičovské dovolené z území Hl. m. Praha, zejména z MČ Praha 9, 10, 14, 20 a 21. Projekt je hrazen z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Projekt má 5 fází ve 2 časových vlnách (1. vlna od 31. 10. 2011 do květen - září 2012, druhá vlna od 26. 3. 2012 listopad - březen 2013)

1. Osobnostní diagnostika – cílem je motivovat rodiče, zjištění znalostí v oblasti podnikání, vazby na budoucí projekt apod. Cílem je, aby každý účastník našel možnost svého uplatnění
2. Kuchařka nový podnikatel – vzdělávací kurz zaměřený na přehled o podnikání v ČR. Informace o účetnictví, daně, finanční zdroje, marketing, webové stránky, smluvní vztahy.
3. Specializované kurzy se rozlišují dle plánovaného podnikatelského záměru a to na otevření provozovny nebo podnikání tzv. z domova na cestách – překladatele, účetní, internetový obchod apod. Pro podnikatele, kteří plánují otevření provozovny, se kurzy specializují na přípravu dokumentů, výběr zaměstnanců, propagaci, reklamu, jednání se zákazníky, případové studie. Pro podnikatele pracující z domova či na cestách se jedná o analýzu trhu, přípravu registračních dokumentů, využití domácí pracovny a auta pro podnikání, jednání se zákazníky, propagaci, reklamu, timemanagement, nástroje pro práci on-line a grafické nástroje, vlastní motivaci, případové studie. V rámci těchto bloků lze využít i e-learningový systém, které může být výhodný zejména v nemoci dětí apod., kdy rodič nemůže na kurz přijít.

4. Praktická příprava – aplikace znalostí z předchozí fáze, získání zkušeností díky pomoci Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR.
5. Podpora vlastního projektu – finanční poradenství, daňové i právní poradenství poradce z Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR. Jedná se o 5měsíční podporu pro start vlastního podnikatelského záměru.

V první vlně bylo přijato 69 účastnic. Přihlásily se pouze ženy. V plánu bylo přijmutí 80 účastníků, avšak kapacitu se nepovedlo zcela zaplnit. Nyní probíhají náborů na druhou vlnu projektu s cílem obsadit 90 míst. Kurzy se konají v prostorách Městského úřadu Dolní Počernice. Pro úspěšné absolvování kurzu je nutná minimálně 50% účast. Paralelně s tímto projektem běží podobný projekt „Maminky, nebojte se podnikání. Ukážeme vám, jak na to“, určený pro maminky ve Středočeském kraji se stejnou tematikou, také hrazený z ESF.

2.4.5.1.2 Do práce po rodičovské dovolené s Desítkou

Projekt byl hrazen z Operačního programu Praha – Adaptabilita. Zahájení projektu 1. 2. 2010 a ukončení 31. 7. 2010. Cílem projektu je začlenění na trh práce po rodičovské dovolené. Jedná se o vzdělávací a poradenský program pro osoby na rodičovské dovolené žijící na území Prahy 10.

Projekt měl 3 části:

1. Individuální pracovní psychologická diagnostika
2. Trénink klíčových kompetencí potenciálních zaměstnanců
3. Odborné rekvalifikace

Vzdělávací aktivity a rekvalifikační kurzy:

- Počítačové kurzy: MS Excel, MS Word, MS PowerPoint + Internet
- Sociální dovednosti: Efektivní komunikace, kompetence ke kooperaci, výkonnosti, k úspěšnému řešení problémů, k plánování a organizaci práce, ke zvládnutí zátěže, k flexibilitě, k celoživotnímu učení, k objevování a orientaci v informacích, Jak uspět u přijímacího pohovoru, Umění jak se prezentovat.

- Jazykové kurzy: anglický jazyk, německý jazyk
- Odborné rekvalifikace – bylo vybráno 31 zájemkyň o rekvalifikační kurzy, s nimi pak byla uzavřena „Dohoda o účasti v rekvalifikačním kurzu“, témata – podvojně účetnictví, mzdové účetnictví, personalistika, počítačová grafika, pedagogické minimum, asistentka vedoucího pracovníka, vazba a aranžování květin. Ženy na rekvalifikačních kurzech mohly využít externích služeb hlídání dětí zdarma.

2.4.5.1.3 Rodina a práce

Tento projekt byl spolufinancován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Realizace projektu proběhla od 1. 8. 2009 do 31. 6. 2011. Cílová skupina projektu byli dlouhodobě nezaměstnaní a také rodiče na mateřské a rodičovské dovolené ze Středočeského kraje. Cílem projektu bylo zvýšení vzdělanosti klientů pro lepší zapojení se na trh práce a vytvoření nového vzdělávacího a poradenského programu.

Kurzy, které mohli rodiče navštěvovat:

- Rekvalifikační kurz Pečovatel o děti ve věku 3 - 15let, akreditovaný MPSV, jehož náplní byly teoretické znalosti, jako jsou první pomoc, psychologie, pedagogika a výchovné styly a také i praktické znalosti jako náslechy v mateřské škole a také samostatné hlídání dětí s 5hodinovým programem v miniškoličce, celodenní hlídání v rodině. Zúčastnilo se 10 absolventů.
- PC, web a grafické práce pro pokročilé a pro mírně pokročilé a začátečníky. Těchto kurzů se zúčastnilo 40 klientů.
- Rekvalifikační kurz Účetnictví, bylo vybráno pouze 15 klientů (z kapacitních důvodů) z toho 10 úspěšně rekvalifikační kurz ukončilo.
- Pracovním poradenstvím a rodinným auditem prošli všichni absolventi projektu, tj. 84
- Motivačního kurzu pro rodiče před návratem do zaměstnání by se během celého projektu mělo zúčastnit všech 180 účastníků.

Klienti kurzů mohli využít také miniškoličku pro děti od 2 let, kde bylo o ně postaráno v době konání kurzů.

Součástí projektu byly motivační přednášky i pro širokou veřejnost například na téma Sebe prezentace, Umění komunikace, Jak začít podnikat, Moje podnikání a moje rodina.

2.4.5.1.4 Podpora žen při vstupu na trh práce a odstraňování bariér - Středočeský kraj

Projekt je zaměřen na nezaměstnané ženy ze Středočeského kraje, které jsou evidovány na Úřadě práce, na osoby pečující o děti do 15 let věku a na nezaměstnané ženy déle než 6 měsíců. Cílem je s nabízenými aktivitami pomoci zvládnout situaci nezaměstnanosti. Realizátor projektu je Svaz žen, který má pobočky v Praze, krajská střediska i střediska na místní úrovni. Projekt je hrazen z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt probíhal v termínu od 1. 9. 2009 do 31. 8. 2011 a celkový počet podpořených osob bylo 200.

Projekt nabídnul tyto aktivity:

- 5 akreditovaných počítačových kurzů
- 3 nadstavbové počítačové kurzy v rozsahu 20 vyučovacích hodin
- Poradenství (sociální, právní, kariérové a psychoterapeuticko - psychologická pomoc)
- Individuální práce s klientem (např. podpůrné skupiny apod.)
- Semináře

Svaz žen také čerpal dotaci ze stejného Operačního programu na projekt Jak posílit dovednosti na trhu práce pro osoby nad 50 let a osoby pečující o závislého člena rodiny či o malé děti do 15 let. Projekt nabízí PC kurzy, kurzy na podporu podnikání, poradenství, semináře a přednášky, individuální práce s klientem. Realizace projektu od 1. 4. 2010 do 31. 3. 2012

2.4.6 Další podpůrné aktivity a služby

Ve větších městech nyní vznikají mateřská a rodinná centra, která nabízí rodičům na mateřské či rodičovské dovolené místo k trávení volného času s dětmi, a to jak nabídkou aktivit pro děti – herny, zájmové kroužky, akce, tak i pro rodiče jako místo setkávání, nabídka

laického poradenství, kurzů pro rodiče či pomoc s péčí o děti formou hlídání či tzv. miniškoliček. Nabízí také možnost setkání a sdílení zkušeností.

Tyto centra fungují na principu svépomoci a vzájemné služby, mají neformální charakter a vznikají většinou jako neziskové organizace založené na dobrovolné činnosti členů. První mateřské centrum v Čechách vzniklo v r. 1992.

2.4.6.1 Rodinné centrum Jahůdka – Praha 9 Černý most

Centrum nabízí pravidelné kurzy pro děti i rodiče, školičku pro děti od 1 roku, volnou hernu. Pro rodiče pořádají kurzy, semináře, besedy, masáže, psychoterapii.

Nabídka kurzů:

pro děti a rodiče:

Hlídání dětí – RC Jahůdka nabízí rodičům 3x týdně hlídání dětí od 1 do 6 let od 8 do 12 hodin. Tato služba je také propojena s kurzem anglického jazyka pro rodiče, kteří mohou během výuky zdarma využít těchto služeb.

Klub Jahůdka -nabízí volnou i řízenou hernu.

Tanec pro děti od 3 let

Plavání miminek ve vaně

S Jahůdkou do knihovny

pro rodiče:

Kurz 1. Pomoci u dětí

Cvičení pro ženy, Jóga, Sebeobrana

Dopolední kurz anglického jazyka s možností hlídání

Program pro nastávající rodiče – pravidelná setkání s doulou pro těhotné či maminky

Job klub – pro rodiče, kteří se chystají na návrat do zaměstnání nebo si chtějí během mateřské či rodičovské dovolené přivydělat. Jedná se o praktické semináře zaměřené například na sepsání životopisu, přípravu na pohovor apod. Během sezení je možné využít hlídání dětí.

Psychoterapie s možností hlídání v době terapie

Pyžamková noc – hlídání dětí do 1 roku přes noc. Pravidelná 1x za měsíc.

Nedělní rodinná odpoledne– tato odpoledne jsou zaměřená na trávení volného času celé rodiny, pravidelná aktivita 1x za měsíc. Jedná se o karneval, divadlo, tvořivé dílny apod.

2.4.6.2 Veselý čertík, o. s. Praha 9 – Dolní Počernice

Rodinný klub Veselý čertík nabízí kurzy pro děti, rodiče, volnou hru, hlídání a vzdělávací projekty.

Kurzy a kroužky pro děti:

Baby masáže, Cvičení s říkadly, Kytarové hrátky, Angličtina, Tanečky, Pohybové tvoření, Výtvarná výchova, Zpívánky

Pro rodiče:

Power joga, Břišní tance, Aromaterapie, hlídání a dopolední školičku, hru a pravidelné semináře zaměřené na komunikaci s dětmi, o první pomoci apod. Dále jednorázové aktivity jako divadlo, vaření s dětmi, tvořivá odpoledne.

Rodinný klub také nabízí vzdělávací projekty a to projekt Podnikání jako cesta pro seberealizaci matek při péči o děti a je určen pro rodiče žijící v Praze a projekt Maminky, nebojte se podnikání. Ukážeme vám jak na to pro rodiče ze Středočeského kraje.

Kromě státu a rodinných center existují i jiné organizace, které se snaží pomoci ženám po rodičovské dovolené případně ještě na rodičovské dovolené se zapojit na trh práce.

2.4.6.3 MyVy s.r.o.

Tato společnost připravila projekt MAMAJOBS, který bude propojovat zaměstnavatele s uchazeči o zaměstnání, kteří budou registrovaní na webovém portálu www.myvy.cz.

Cílovou skupinou jsou ženy, které se vracejí na trh práce po skončení mateřské či rodičovské dovolené, případně ženy, které mají zájem již během rodičovské dovolené pracovat a získávat pracovní zkušenosti.

MAMAJOBS spolupracuje se společnostmi, které se zaměřují na rovné příležitosti, family-friendly přístup a rovnováhu pracovního a rodinného života. Ženám organizace pomáhá v procesu sladění pracovního a rodinného života, pomáhá při hledání pracovního

uplatnění, radí v oblasti trhu práce, informuje o volných pracovních místech, pořádá přednášky a workshopy.

2.4.6.4 Mámavpraci.cz

Pracovní portál pro rodiče, kteří se vracejí na trh práce. Cílem je zprostředkovat setkání mezi zájemcem o zaměstnání a zaměstnavatelem. Projekt nabízí jak pracovní nabídky flexibilních forem práce a pracovní nabídky zaměstnavatelů s family-friendly přístupem, ale také databázi vzdělávacích aktivit či rekvalifikačních kurzů. Cílovou skupinou jsou rodiče vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené a hledající flexibilní zaměstnání, případně rodičům, kteří již pracují, ale rádi by našli flexibilní zaměstnání. Zájemce může na webových stránkách www.mamavpraci.cz vyhledávat pracovní nabídky, odpovídat na inzeráty, vytvořit svůj životopis a uložit ho do databáze pro zaměstnavatele, využít poradny pro hledání zaměstnání.

2.4.6.5 Občanské sdružení pro aktivní rodinu – Odolena Voda

Občanské sdružení provozuje internetový portál www.aktivnimama.cz. Tento portál nabízí ženám pomoc při udržení kvalifikace v období péče o malé děti. Hlavním cílem je prevence nezaměstnanosti u žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené. Občanské sdružení nabízí také motivačně-vzdělávací kurzy.

3. Problematika žen při návratu na trh práce

Praktickou část diplomové práce věnuji empirickému výzkumu, který navazuje na teoretickou část práce. Předmětem výzkumu v mé diplomové práci je pohled žen na úskalí, které přináší návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Cílem výzkumu je ověření stanovených hypotéz. Provedený průzkum byl kvantitativní s použitím sběru dat pomocí dotazníků. A zároveň je tato část doplněná o kvalitativní složku při popisu kazuistik, jež pomohou k dokreslení pohledu žen.

Empirická část byla rozdělena do 2 částí, přičemž první část tvoří dotazníková anketa a druhou částí jsou kazuistiky. Dotazník se skládal z 30 otázek, které byly rozděleny na oblasti týkající se osobních údajů, zaměstnání před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou a po ukončení rodičovské dovolené, problémy s návratem na trh práce.

Kazuistiky jsem vytvořila na základě hloubkových rozhovorů s několika ženami. Kazuistiky jsem anonymizovala tak, aby nebyly pro tyto ženy ohrožující – tj. aby nebylo možné mé respondentky identifikovat a následně případně za jejich názory postihovat, či je dále stigmatizovat vzhledem k jejich životní situaci.

3.1 Výzkumný vzorek

Výběr respondentek byl náhodný, dotazník byl distribuován pomocí internetu a serverů vztahující se na péči o děti jako www.emimino.cz, www.modrykonik.cz, www.rodina.cz, www.odmaminky.cz a to v termínu od 22. 12. 2011 – do 4. 1. 2012. Respondenty byly pouze ženy, které již ukončily rodičovskou dovolenou nejpozději před 3 roky. Dotazník vyplnilo 45 žen různého věku, vzdělání a velikosti obce, ve které žijí.

3.2 Určení hypotézy a konstrukce dotazníku

K ověření cíle práce jsem si stanovila 2 hypotézy.

1. hypotéza: Ženy cítí bariéry při návratu na trh práce

Nejčastější bariérou při návratu do práce je nemocnost dětí a nedostatek míst v mateřské škole

2. hypotéza: Ženy na mateřské dovolené se připravují na návrat na trh práce.

Nejčastější formou, jak se ženy připravují na návrat do zaměstnání je udržování kontaktu s původním zaměstnavatelem

Při sestavování dotazníků jsem dbala obecných pravidel⁴⁶:

- formulace otázek musí být jasné, musí být srozumitelné pro všechny respondentky;
- otázky by neměly být moc široké, nesmí dojít k volným odpovědím;
- otázka se musí vždy týkat jen jedné věci;
- otázky musí být smysluplné;
- otázky musí být jednoduché.

Struktura dotazníku sleduje obecné trendy, kdy se snaží oslovit, navázat kontakt a vysvětlit záměr, následně pokládá otázky a nedílnou součástí je také i poděkování za čas strávený při jeho vyplňování

Dotazník se skládá z 3 částí:

1. Hlavička dotazníku. Je zde uveden název diplomové práce, pro jaké respondenty je dotazník určen a ujištění, že dotazník je anonymní a bude sloužit pouze k účelům diplomové práce.
2. Otázky
3. Poděkování za čas strávený při vyplnění dotazníků

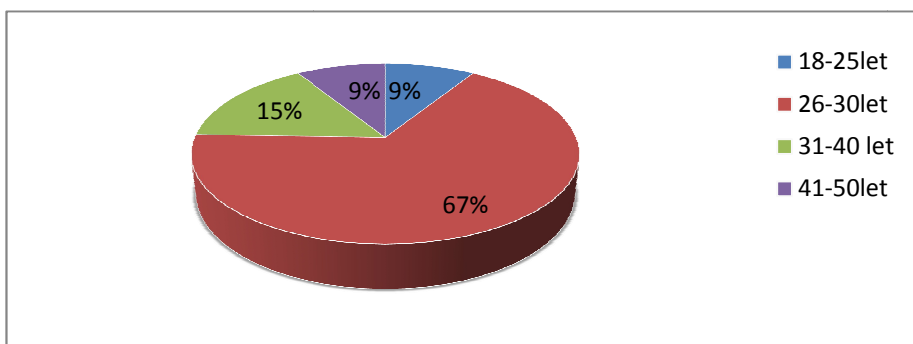
⁴⁶ DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Nakladatelství Karolinum 2002. ISBN 80-246-0139-7

3.3 Interpretace výsledků z dotazníkového šetření

Obecné demografické údaje ukazují na procedurální zastoupení věkových skupin respondentek, velikost obce ve které žijí, počet dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, odvětví zaměstnání.

Otázka č. 1: Do jaké věkové skupiny náležíte?

Graf č. 6

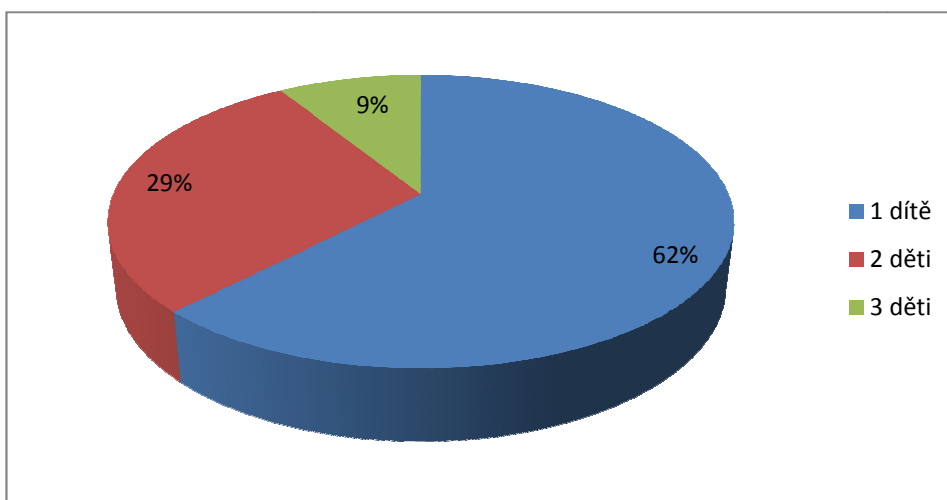


Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce žen, které vyplnily dotazník, byly ve věku 26 - 30let. Další početnou skupinou jsou ženy nad 31 let. Stejné procento zastoupení žen je ve věkové kategorii 18 - 25let a 41 - 50let, u obou skupin jsou to 4 respondenti.

Otázka č. 2: Počet dětí?

Graf č. 7



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů (28) má pouze 1 dítě, 13 žen má 2 děti a 4 ženy 3 děti. Trendem v naší společnosti je mít pouze 1 či 2 děti. Dvojčata mají 2 ženy.

Otázka č. 3: Věk dětí?

Tabulka č. 3

Tabulka uvádí počet dětí dle věku, jak uvedly dotazované.

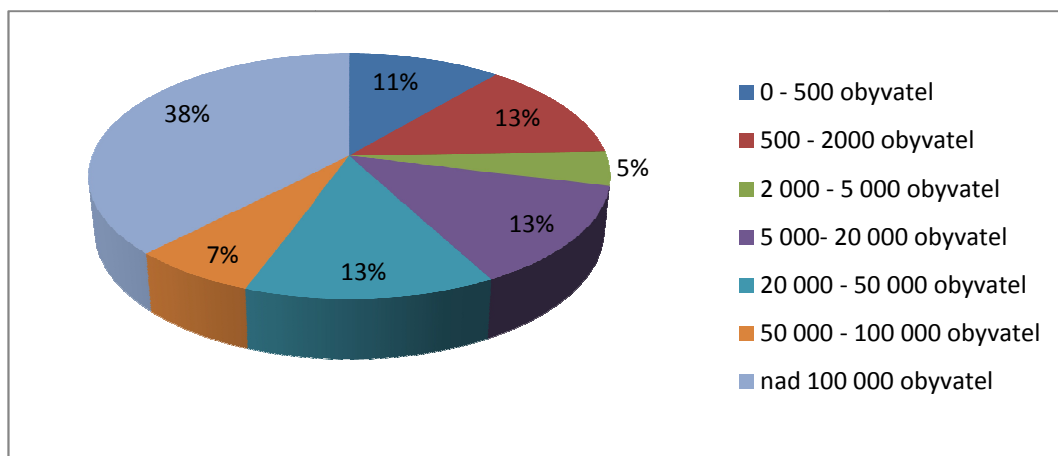
Věk	počet dětí
1	1
2	8
3	28
4	8
5	10
6	3
7	1
8	1
9	1
10	1
12	1
14	1
15	1
21	1

Zdroj: vlastní výzkum

Největší zastoupení věku dětí u žen, které mají jen jednoho potomka, jsou 3 roky (14 dotazovaných). Počet dětí do 3 let věku včetně je 37. Mezi dotazovanými byla také jedna žena, která má roční dítě a ukončila rodičovskou dovolenou po dovršení 1 roku dítěte, a také jedna žena, která má dvojčata. Průměrný věkový rozdíl mezi sourozenci jsou 4 roky.

Otázka č. 4: Velikost obce, ve které žijete?

Graf č. 8

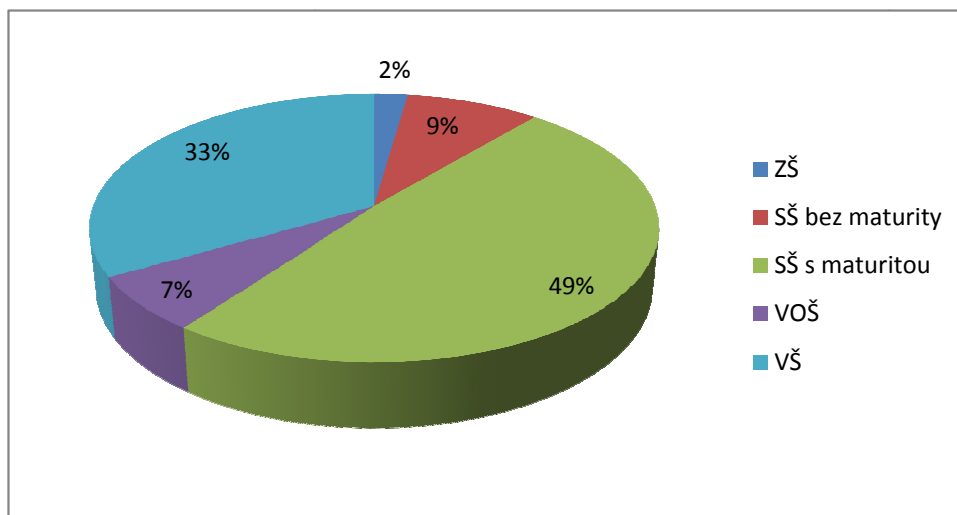


Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentek žije ve městě o velikosti nad 100 tisíc obyvatel. Poté je již rozložení rovnoměrné.

Otázka č. 5. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 9

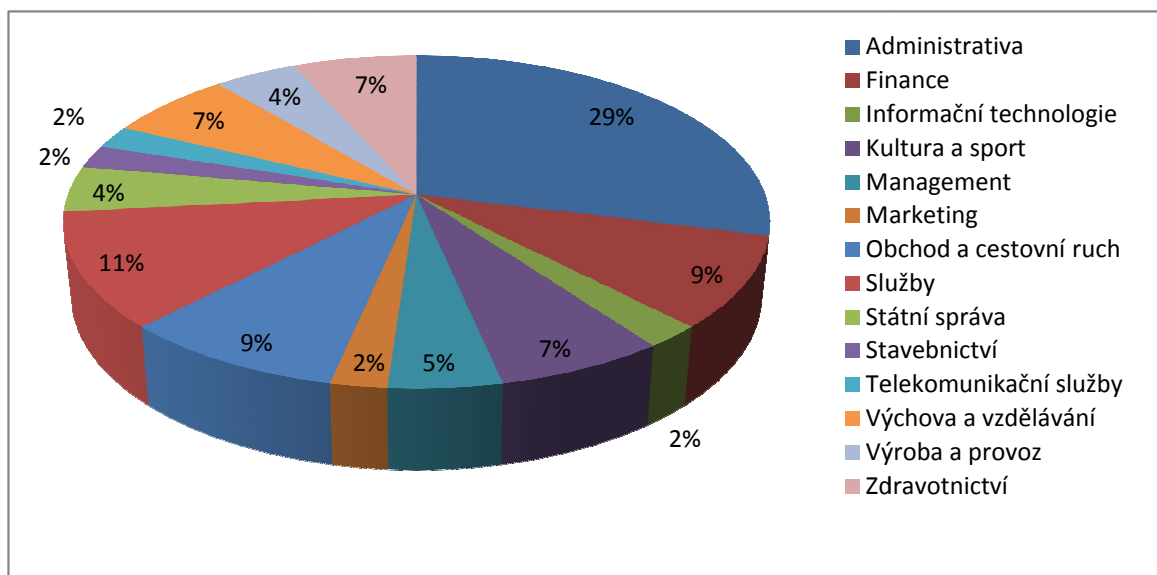


Zdroj: vlastní výzkum

Středoškolské vzdělání s maturitou má nejvíce dotazovaných žen (22), dále následují ženy vysokoškolského vzdělání (15). Středoškolské vzdělání bez maturity uvedly 4 ženy, vyšší odborné 3 a pouze jedna respondentka má základní vzdělání.

Otázka č. 6: V jakém odvětví pracujete nebo jste pracovala před rodičovskou dovolenou?

Graf č. 10

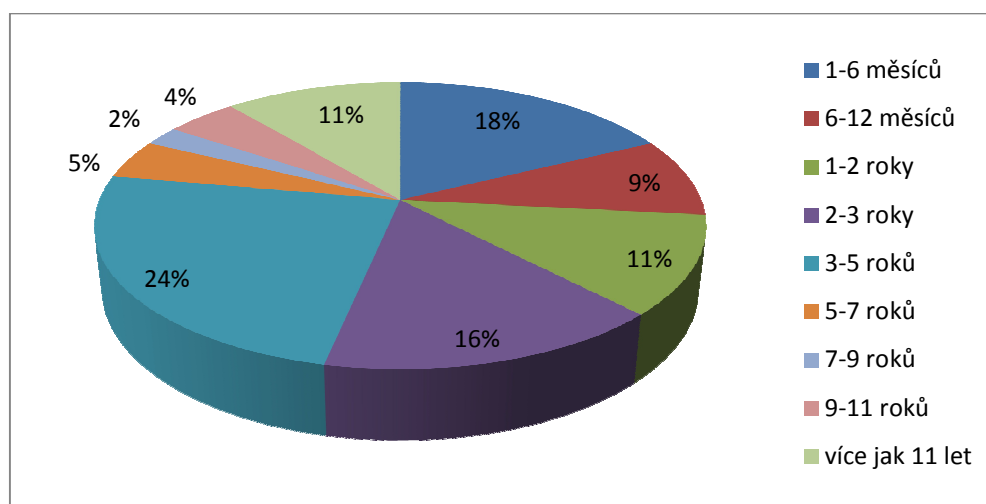


Zdroj: vlastní výzkum

Nejčastěji ženy pracovaly či pracují v administrativě tj. 13 dotazovaných. Poté je rozložení u ostatních odvětví poměrně rovnoměrné. Nejmenší podíl je v odvětví informační technologie, marketing, stavebnictví a telekomunikační služby.

Otázka č. 7: Jak dlouho jste pracovala ve svém oboru před nástupem na rodičovskou dovolenou?

Graf č. 11



Zdroj: vlastní výzkum

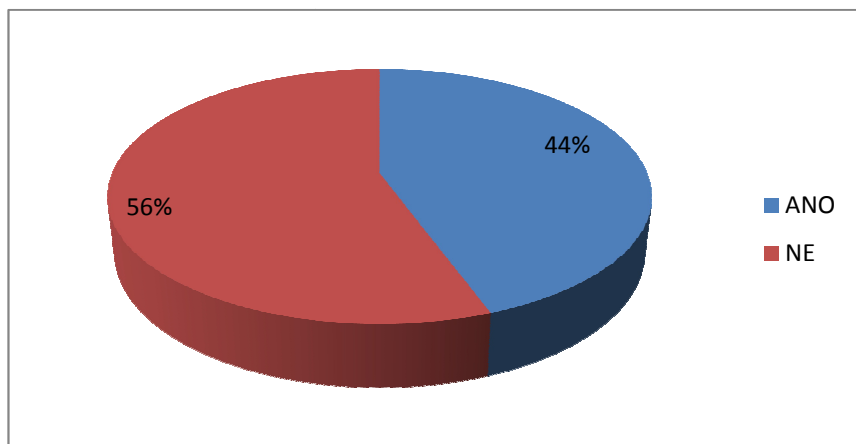
Všechny ženy před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou pracovaly. Nejvíce v rozmezí 3 – 5 let (11), zajímavé je, že 5 žen uvádí, že ve své profesi pracovaly více jak 11 let. Krátkodobou pracovní zkušenost v rozmezí půl roku má 8 žen.

Otázka č. 8: Po jak dlouhou dobu jste čerpala rodičovský příspěvek (myšleno 2, 3, 4 roky)?

Nejvíce dotazovaných žen (29) čerpalo rodičovský příspěvek po dobu 3 let, což je 65 % ze všech dotazovaných. Dvouletou variantu rodičovského příspěvku využilo 9 respondentek a čtyřletou pouze 4. Dvě z dotazovaných žen ukončily čerpání rodičovského příspěvku v průběhu roku, a to v průměru po 2 letech a 6 a 7 měsících a nastoupily do svého původního zaměstnání na stejnou pracovní pozici.

Otázka č. 9: Pracovala jste v průběhu čerpání rodičovského příspěvku?

Graf č. 12



Zdroj: vlastní výzkum

Tato otázka ukazuje na poměrně rovnoměrné zastoupení žen, které pracovaly na rodičovské dovolené (20). Většina těchto žen (12) nastoupila okamžitě po ukončení RD do svého původního zaměstnání.

Těchto 12 žen, které se vrátily do svého původního zaměstnání, je složeno z 8 žen středoškolského vzdělání a 4 z nich mají vysokoškolské vzdělání.

Odvětví, ve kterém pracovaly před nástupem na MD či RD a následně se vrátily po RD.

Tabulka č. 4

Odvětví	Počet
Administrativa	4
Management	2
Kultura a sport	1
Obchod a cestovní ruch	1
Služby	2
Výchova a vzdělávání	1
Zdravotnictví	1

Zdroj: vlastní výzkum

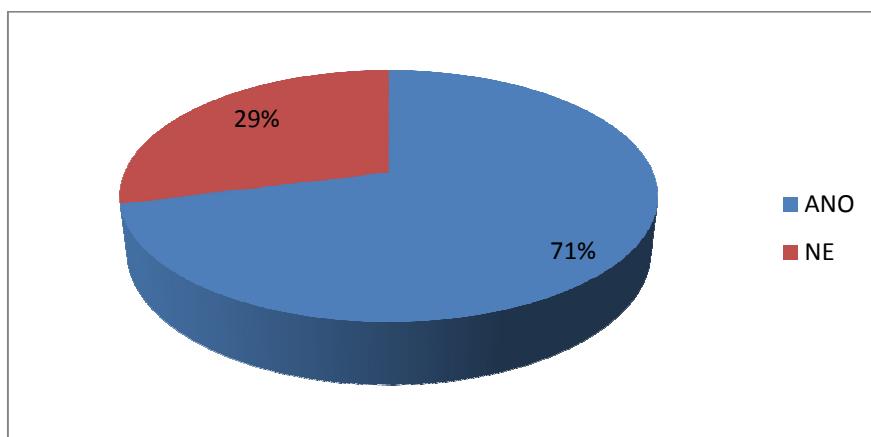
Více jak 3 roky ve svém oboru před nástupem na RD pracovalo 7 žen (3 z nich dokonce více jak 11 let). Za zmínku také stojí odpovědi na otázku, co jste dělala proto, abyste se mohla vrátit na TP. Další studium uvádí 5 žen, kontakt se svým zaměstnavatelem udržovalo 7 žen, 2 ženy udržovaly všeobecný přehled o své profesi a pouze jedna žena se věnovala rodině.

Více než polovina žen (8) uvádí, že nebylo pro ně těžké zapojit se do práce, pro 3 ženy bylo těžké se zapojit znovu do práce a jedna žena odpověděla na otázku nevím.

S diskriminací se setkaly v této skupině 3 ženy, 7 žen nikoliv, spíše ano a spíše ne uvedla vždy 1 žena.

Otázka č. 10: Měla jste nějaké zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?

Graf č. 13



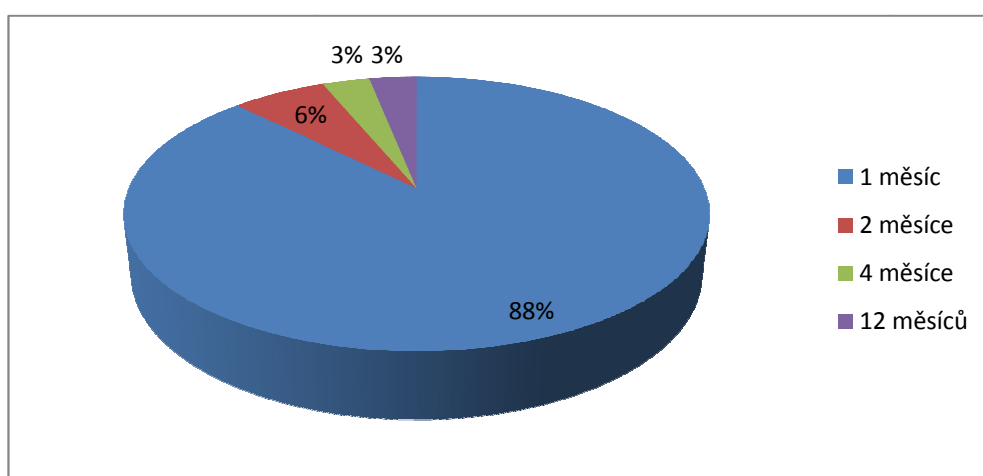
Zdroj: vlastní výzkum

Po ukončení rodičovské dovolené většina žen (32) nastoupila do zaměstnání, ale poměrně dost žen (13) po ukončení RD zaměstnání nemělo.

Otázka pro respondentky, které odpověděly v otázce číslo 10 ANO.

Otázka č. 11: Po kolika měsících od ukončené rodičovské dovolené jste nastoupila do zaměstnání?

Graf č. 14

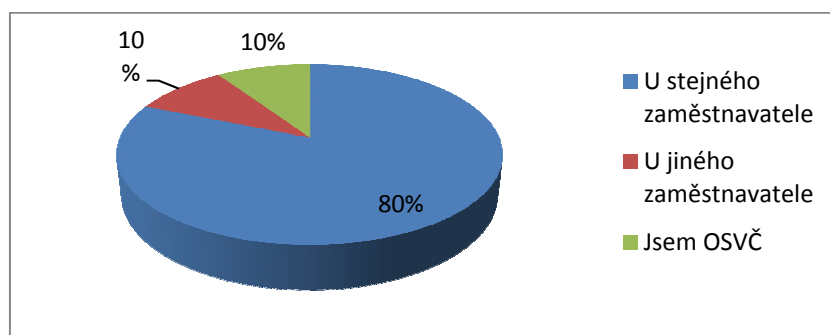


Zdroj: vlastní výzkum

Ve velmi krátké době se ženy vracely po rodičovské dovolené do zaměstnání. Celkem 28 dotazovaných se vrátilo do 1 měsíce (započatého). Návrat do zaměstnání do 2 měsíců uvedly 2 ženy stejně jako návrat do zaměstnání po 12 měsících.

Otázka číslo 12: Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené bylo?

Graf č. 15

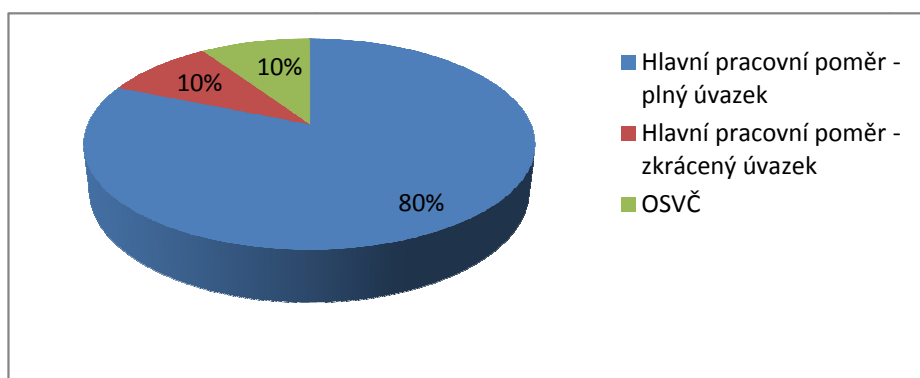


Zdroj: vlastní výzkum

Více než polovina žen shodně odpověděla, že nastoupily po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli. Pouze 3 ženy nastoupily k jinému zaměstnavateli a stejný počet 3 ženy začaly pracovat jako OSVČ.

Otázka č. 13: Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené vykonáváte nebo jste vykonávala?

Graf č. 16

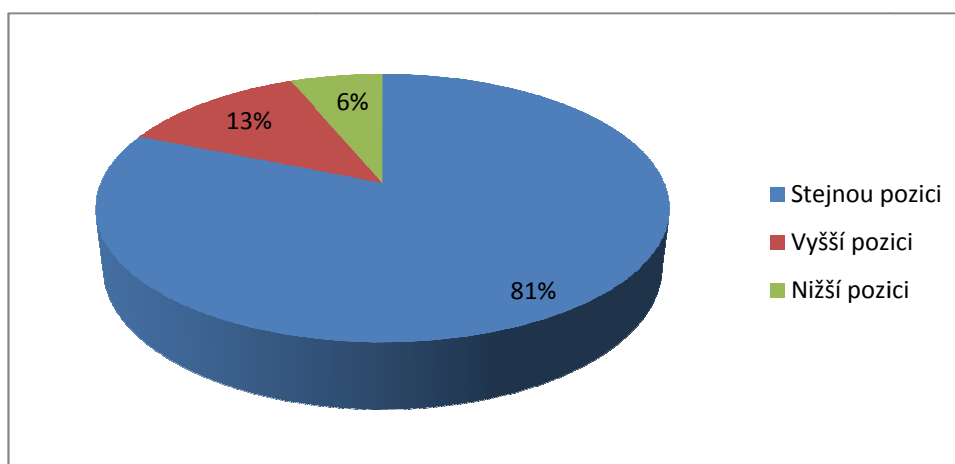


Zdroj: vlastní výzkum

Na hlavní pracovní poměr – plný úvazek nastoupilo 26 žen a na zkrácený úvazek pouze 3 ženy z toho 2 ženy u stejného zaměstnavatele a jedna u jiného zaměstnavatele. Osobou samostatně výdělečně činnou se po ukončení rodičovské dovolené staly 3 ženy.

Otázka č. 14: Na jakou pozici jste po rodičovské dovolené opět nastoupila?

Graf č. 17



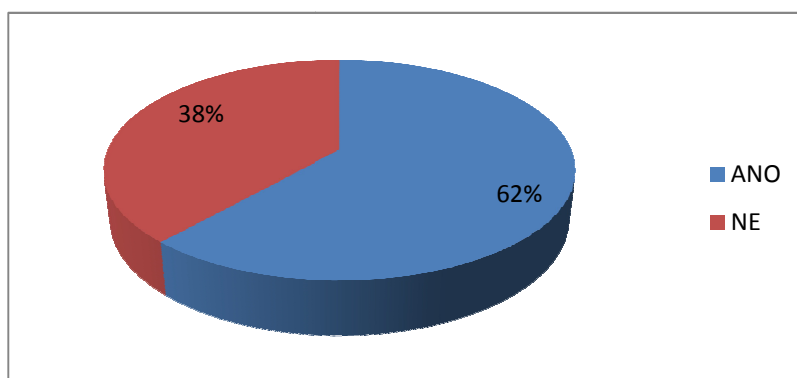
Zdroj: vlastní výzkum

Většina žen, která se vracela k původnímu zaměstnavateli, nastoupila na stejnou pozici jako předtím (26), na vyšší pozici nastoupily 4 ženy z toho dvě u původního zaměstnavatele. Na nižší pozici nastoupily 2 ženy u jiného zaměstnavatele, jedna na zkrácený úvazek, druhá na plný pracovní poměr. Z toho vyplývá, že ženy se často vrací na stejné pozice, které opouštěly před nástupem na mateřskou dovolenou u svého zaměstnavatele.

Otázky pro ženy, které odpověděly v otázce č. 10 NE

Otázka č. 15: Máte nyní zaměstnání?

Graf č. 18



Zdroj: vlastní výzkum

Více než polovina žen (8) uvádí, že nyní mají zaměstnání, 5 žen zatím stále zaměstnání hledají.

Otázka č. 16: Jak dlouho hledáte zaměstnání (uved'te v měsících)?

Tabulka č. 5

Délka	Hledá stále	Již je zaměstnaná
1 měsíc	3 ženy	1 žena
2 měsíce	0	2 ženy
3 měsíce	0	1 žena
4 měsíce	0	1 žena

6 měsíců	0	2 ženy
8 měsíců	1 žena	1 žena
11 měsíců	1 žena	0

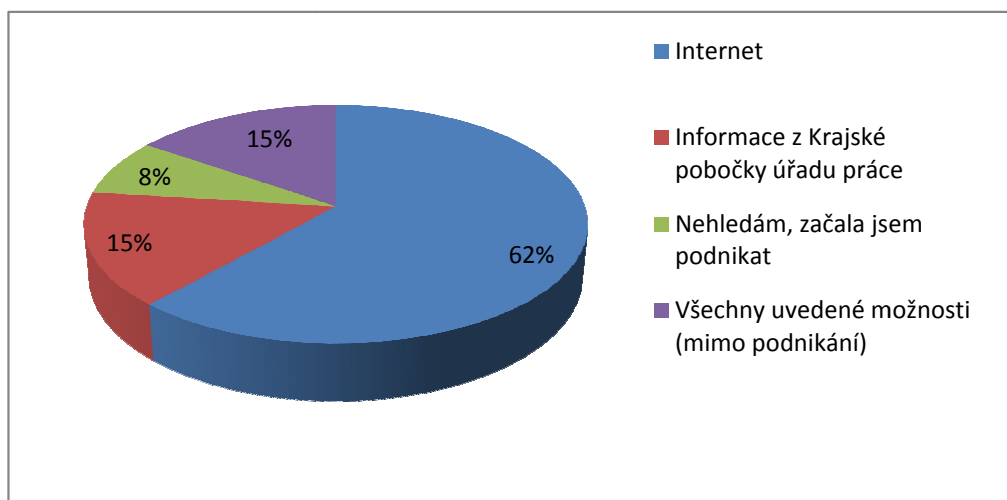
Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce vidíme přehled délky hledání zaměstnání žen, které neměly zaměstnání ihned po skončení rodičovské dovolené. Tabulku jsem rozdělila na 2 části, které mají poukázat na skupinu žen (5), které nyní zaměstnání stále nemají, z toho 3 ženy uvedly délku hledání zaměstnání 1 měsíc, a přitom nejsou uchazečkami o zaměstnání. Další skupinu tvoří ženy (8), které zaměstnání našly.

Nejdéle nezaměstnanou je žena, která uvedla délku hledání zaměstnání 11 měsíců, má vysokoškolské vzdělání, před nástupem na RD pracovala v odvětví výchova a vzdělávání po dobu 1 - 6 měsíců.

Otázka č. 17.: Jak práci hledáte nebo jste hledala (nejčastěji)?

Graf č. 19



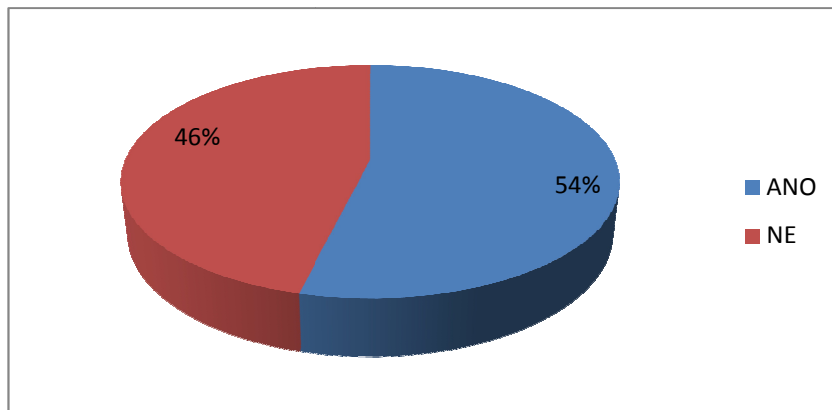
Zdroj: vlastní výzkum

Ženy nejčastěji uvedly, že hledají pomocí internetu (8), dvě ženy využívají informace z Krajské pobočky úřadu práce a 1 žena nehledá, protože začala podnikat. Všechny uvedené možnosti (mimo podnikání) uvedly 2 ženy.

V dnešní době je velice široká nabídka personálních serverů nabízející přehledný systém inzerátů, ne všechny firmy využívají nabídky Krajských poboček úřadů práce (KPÚP) pro zprostředkování nového zaměstnance na volné pracovní místo.

Otázka č. 18: Byla jste po RD uchazeč o zaměstnání?

Graf č. 20



Zdroj: vlastní výzkum

Sedm respondentek uvedlo, že byly uchazečkami o zaměstnání na Krajské pobočce úřadu práce po ukončení rodičovské dovolené, z toho 2 ještě zaměstnání nenašly a jejich délka evidence je 11 a 8 měsíců. Všechny uvádějí, že jim KPÚP nemohla zaměstnání najít. Průměrná délka evidence u žen, které již zaměstnání mají, byla 5,8 měsíce.

Otázka číslo 19 a 20 je spojena již v rámci textu pro otázku č. 18.

Otázka č. 19: Jak dlouho jste byla uchazeč o zaměstnání? (v měsících)

Otázka č. 20: Pomohla vám Krajská pobočka úřadu práce najít zaměstnání?

Společné otázka pro všechny

Otázka č. 21. Co jste dělala nebo děláte proto, abyste se mohla vrátit na trh práce po rodičovské dovolené?

Tabulka č. 6

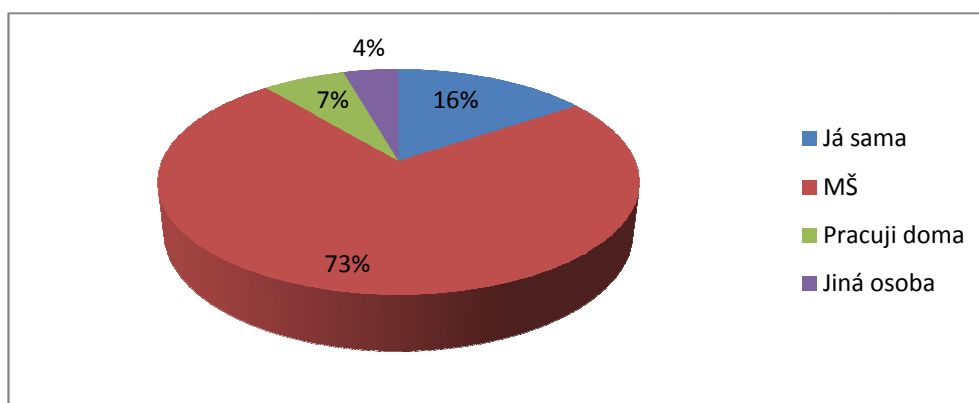
Udržuji kontakt se svým původním zaměstnavatelem	19x
Další vzdělání	19x
Udržování všeobecného přehledu ke své profesi	15x
Jiné	2x
Věnovala jsem se pouze rodině	8x
Byla jsem vedena jako uchazeč o zaměstnání na Krajské pobočce úřadu práce	6x

Zdroj: vlastní výzkum

Dotazované nejčastěji uváděly, že udržovaly kontakt se svým zaměstnavatelem a také využívaly možnost dalšího vzdělávání (jazykové kurzy, kurz účetnictví, studium na VŠ či jiné školy, rekvalifikační kurz na chůvu). Dvě dotazované uvedly: Jiné s tím, že začaly podnikat.

Otázka č. 22. Kdo se během dne stará o vaše dítě?

Graf č. 21



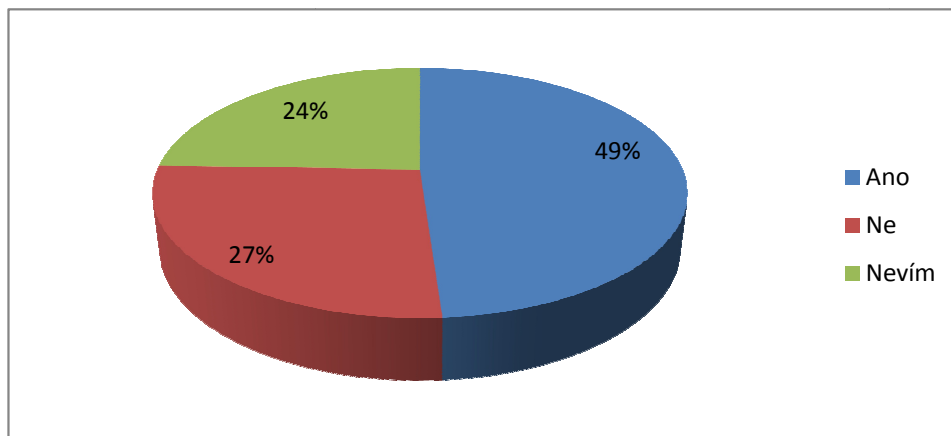
Zdroj: vlastní výzkum

Mateřskou školu využívá 33 respondentek, 7 z dotazovaných se stará o děti samo, 3 ženy pracují doma a 2 ženy využívají jiné osoby – babičky, chůvy apod.

Ženy, které stále nemají zaměstnání (5), se starají o děti samy (4), pouze jedna uvádí, že využívá mateřskou školku.

Otázka č. 23: Měla byste ráda ještě další děti?

Graf č. 22



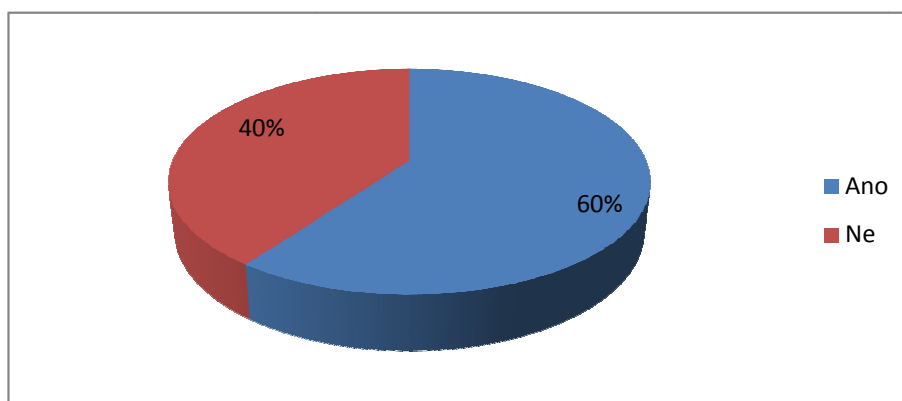
Zdroj: vlastní výzkum

Necelá polovina respondentek (22) by ještě ráda měla děti, jsou to převážně ženy, které mají pouze 1 dítě (20). Odpověď ne uvedlo 12 žen a nevím 11 žen. Ženy, které uvedly ne, byly již matky 2 či 3 dětí (10).

Otázky pro ženy, které uvedly, že by rády měly ještě děti.

Otázka č. 24: Cítíte nějaké bariéry, proč mít další dítě?

Graf č. 23

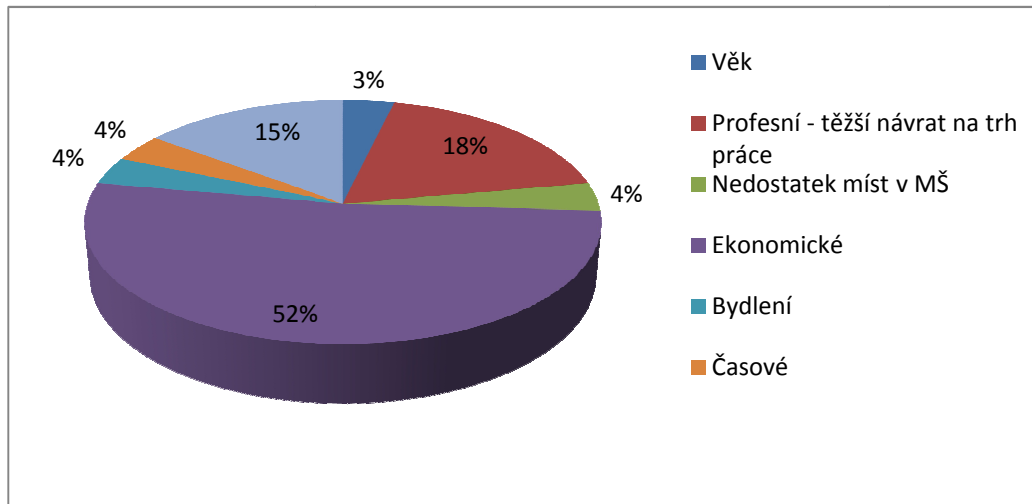


Zdroj: vlastní výzkum

Bariéry, proč mít další děti, cítí více než polovina dotazovaných žen (27) z toho je 18 žen, které mají pouze 1 dítě a 8 žen, které po ukončení RD neměly zaměstnání (tyto ženy také uvádějí ekonomické bariéry, proč mít další dítě). Žádné bariéry necítí 40 % dotazovaných žen (18).

Otázka č. 25: Jaké bariéry cítíte? Vyberte tu, kterou vnímáte nejvíce.

Graf č. 24

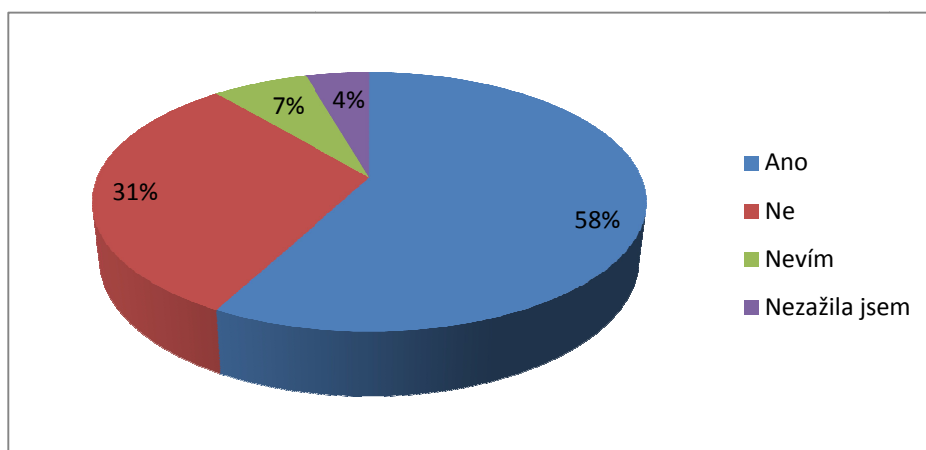


Zdroj: vlastní výzkum

Ekonomické bariéry, proč mít další dítě, cítí 14 dotazovaných. Těžší návrat na trh práce pociťuje 5 žen jako bariéru, proč mít dítě. Zdravotní důvody uvedly 4 respondentky. Věk, nedostatek míst v MŠ, bydlení a časové bariéry shodně uvedlo vždy po jedné dotazované.

Otázka č. 26: Je těžké zapojit se po RD do práce?

Graf č. 25

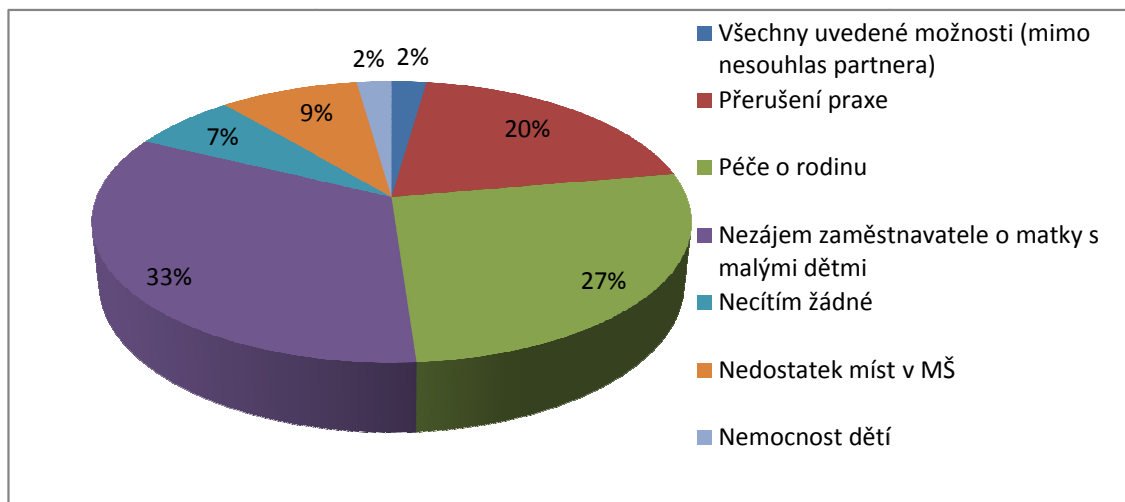


Zdroj: vlastní výzkum

Více než polovina žen (26) cítí, že je těžké se zapojit do práce po rodičovské dovolené, 31 % (14) se nedomnívá, že je zapojení do pracovního procesu těžké, 3 uvádějí, že neví, a 2 z dotazovaných se ještě do zaměstnání nevrátily, tudíž nemají zkušenost.

Otázka č. 27: Jaké bariéry cítíte při návratu do zaměstnání po RD?

Graf č. 26



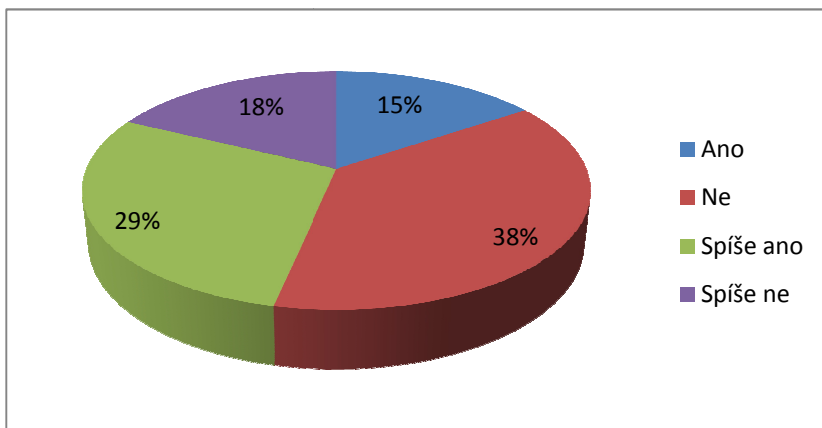
Zdroj: vlastní výzkum

Nezájem zaměstnavatele o matky s malými dětmi (15) a péče o rodinu (12) jsou nejčastější bariéry, které ženy cítí po návratu do zaměstnání. Přerušení praxe jako bariéru cítí 9 dotazovaných.

Nedostatek míst v MŠ vnímají 4 ženy jako problém při návratu do zaměstnání bez ohledu na velikost obce, ve které žijí. Nelze tedy říci, že nedostatek míst v MŠ je problémem pouze pro velká města. Ostatní bariéry uvádí shodně pouze 1 žena. Čtyři dotazované necítí vůbec žádné bariéry pro návrat do zaměstnání, tyto ženy se vrátily ke svému původnímu zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici. Jednou z možností výběru byl také dotaz, zda bariérou může být i nesouhlas partnera. Tuto možnost neuvedla žádná dotazovaná.

Otázka č. 28: Setkala jste se po nástupu do zaměstnání nebo při jeho hledání po rodičovské dovolené s diskriminací způsobené tím, že jste rodič?

Graf č. 27

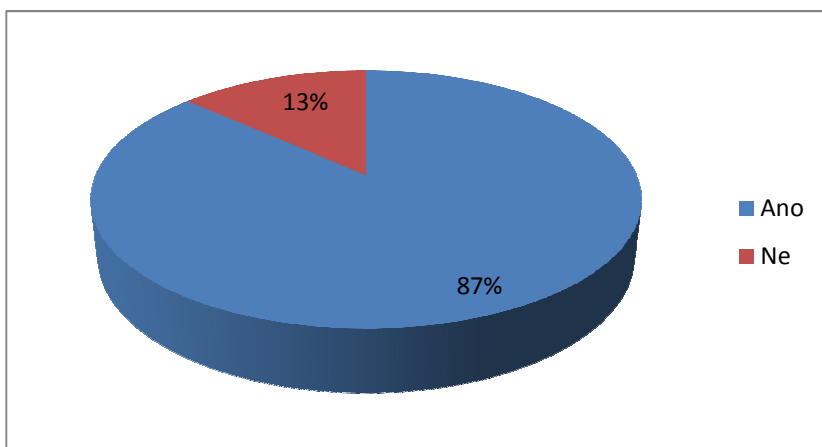


Zdroj: vlastní výzkum

S diskriminací z důvodů rodičovství se setkala 7 žen a spíše ano uvádí 13 žen, přesto je i poměrně velké zastoupení žen, které necítí diskriminaci vůbec (17), případně spíše ji necítí (8).

Otázka č. 29: Domníváte se, že mají muži rychlejší kariérní postup?

Graf č. 28



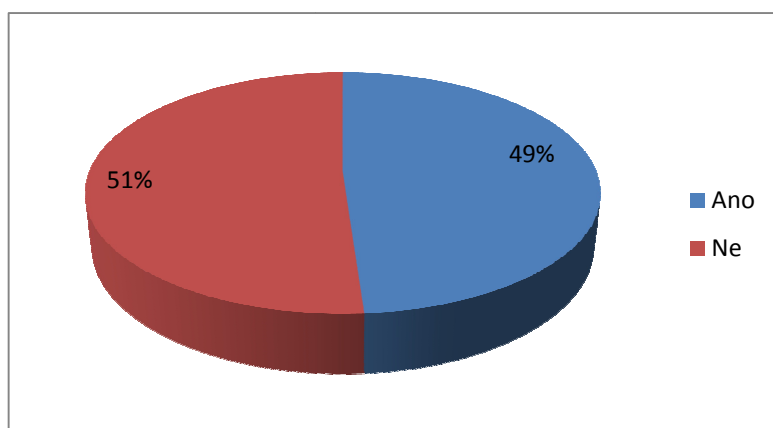
Zdroj: vlastní výzkum

Ze 45 dotazovaných se 87 % (35) domnívá, že muži mají rychlejší kariérní postup než ženy. Je však možné, že toto vysoké číslo je způsobeno delším odloučením z trhu práce a přerušením kariéry mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, kdy jsou to převážně ženy,

kteřé se o děti starají. V naší patriarchální společnosti jsou chápany jako ochránkyně a pečovatelky. Tuto mou hypotézu by však bylo nutné ověřit další výzkumem.

Otázka č. 30: Domníváte se, že mají muži i jiné výhody?

Graf č. 29



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, zda mají muži i jiné výhody, 22 žen opovědělo ano a 23 žen ne.

Otázka 31: Jaké výhody muži mají?

Tabulka č. 7

neřeší starost o rodinu	4
mají vyšší plat než ženy	6
nejsou diskriminováni v zaměstnání z důvodů pohlaví	7
nemusí řešit pracovní dobu kvůli dětem	1
nemusí být s dětmi na nemocenské	3
nemusí nastoupit na MD či RD a přerušit kariéru apod.	2

Zdroj: vlastní výzkum

Nejčastější výhody, jaké muži mají, ženy uvádějí například absenci diskriminačních otázek typu: počet dětí, rodinný stav, apod. Dále také respondentky uvádějí výhody, že nemusí

přerušovat kariéru z důvodů RD, mají lepší kariérní postup apod. Dle respondentek muži mají také lepší platové ohodnocení než ženy na stejné pozici.

3.4 Ověření hypotéz

- 1) Ženy cítí bariéry při návratu na trh práce. Nejčastější bariérou při návratu do práce je nemocnost dětí a nedostatek míst v mateřské škole.

Hypotéza nebyla potvrzena. Za nejčastější bariéru při návratu do zaměstnání ženy považují nezájem zaměstnavatele o matky s malými dětmi a také péči o rodinu, a to ve více než 60 %. Nemocnost dětí a nedostatek míst v mateřské školce uvádí pouze 11 %. Často jsou to ženy, které zůstávají s nemocnými dětmi doma, a tím pádem mohou cítit bariéry a případnou diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Nedostatek míst v mateřských školkách není problémem pouze větších měst, ale také i menších, jak ukazuje můj výzkum. Soukromé mateřské školky či placené hlídání je pro mnoho rodin velkou finanční zátěží.

- 2) Ženy na mateřské dovolené se připravují na návrat na trh práce Nejčastější formou, jak se ženy připravují na návrat do zaměstnání, je udržování kontaktu s původním zaměstnavatelem.

Hypotéza byla potvrzena. Kontakt se svým původním zaměstnavatelem udržuje více než 28% dotazovaných žen. Většina těchto žen jsou středoškolačky s maturitou a vysokoškolačky (26 %), které pracovaly ve svém oboru více než 3 roky (63 %). Tyto ženy měly také po skončení rodičovské dovolené zaměstnání u stejného zaměstnavatele (98 %)

3.5 Kazuistiky

V rámci kazuistiky jsem oslovila ženy na portálu www.modrykonik.cz v náhodné diskusi a požádala o rozhovor.

Otázky pro volný rozhovor:

Jaký byl Váš návrat na trh práce a co jste podnikla proto, abyste se dokázala zapojit?

Máte zkušenosti s diskriminací ze strany zaměstnavatele z důvodu mateřství?

Jak si představujete ideální řešení, jak skloubit pracovní a rodinný život?

Žena č. 1

Dotazované ženě č. 1 je 27 let, je svobodná, samoživitelka, má syna, kterému jsou 3 roky. Vystudovala střední školu s maturitou, žije v Novém Boru. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala necelý rok ve státní správě, kde měla smlouvu na dobu určitou.

Měsíc po ukončené rodičovské dovolené nastoupila opět ke stejnému zaměstnavateli na stejnou pozici se smlouvou na dobu určitou. Rok před koncem RD se zajímala o další zaměstnání a oslovila původního zaměstnavatele, který jí nabídl volné pracovní místo.

Na dotaz, proč se chtěla vrátit zpět na původní místo, žena č. 1 uvádí důvody jako jistota zaměstnání ve státním podniku, dobrý kolektiv, práce, kterou již znala. Nebylo tudíž potřeba ji dlouze zaučovat, naopak zde byla ochota tolerovat nemocnost dítěte apod. Žádnou diskriminaci při nástupu, ani teď během zaměstnání nepocítuje, přestože zatím pracuje cca 4 měsíce a již byla s nemocným synem doma.

Najít pro syna mateřskou školku byl poměrně problém i na menším městě. Oslovila všechny mateřské školky a první měsíc po nástupu do zaměstnání měla hlídání pro syna. Poté se uvolnilo místo v MŠ.

Již na rodičovské dovolené začala pracovat na ŽL jako finanční poradce, toto zaměstnání však brala jako vhodný přívýdělek k RD, kdy dostávala výplatu každý týden, a zároveň nebyla nucena si hradit zdravotní a sociální pojištění. Během práce při RD využívala chůvy k hlídání pro syna, sama uvádí, že syn byl na ni velmi fixován a odloučení na pár hodin týdně pomohlo i synovi si pomalu zvykat na odloučení od ní.

Dotazovaná žena žije sama se synem, otec dítěte jí na syna nepřispívá, tudíž je odkázaná pouze na svůj výdělek a finanční pomoc od rodičů. Tudíž se o veškerou domácnost musí starat sama.

Dle jejího názoru by optimální doba rodičovské dovolené byla 3 roky s tím, že první rok by žena mohla pracovat pouze na půl úvazku, aby se mohly děti aklimatizovat na mateřskou školku, a poté nastoupit na plný úvazek.

Žena č. 2

Dotazovaná žena č. 2 žije v Praze a je jí 33 let, je vdaná a má tříletou dceru. Má středoškolské vzdělání bez maturity, obor prodavačka. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala více než 10 let v obchodě u různých zaměstnavatelů. V posledním zaměstnání pracovala po dobu 4 let, měla smlouvu na dobu neurčitou, ale bohužel během rodičovské dovolené zaměstnavatel ukončil podnikání a o zaměstnání přišla.

Během rodičovské dovolené zaměstnání nehledala, věnovala se pouze rodině a plánovala další těhotenství, bohužel ze zdravotních důvodů již další těhotenství není možné. Zhruba 2 měsíce před skončení rodičovské dovolené začala hledat zaměstnání pomocí internetu, přímého dotazu v obchodech, přes známé. Prošla již několik pohovorů, přesto najít zaměstnání je poměrně těžké z důvodů směn, které jsou v obchodech běžné – krátký a dlouhý týden. Cítí, že by se nemohla dostatečně věnovat dceři a péči o ní nechce přenechat pouze manželovi, který často cestuje mimo ČR.

Na dotaz, zda zažila diskriminační chování ze strany zaměstnavatelů, jednoznačně odpovídá, že ano. Přestože ve svém životopise neuvedla, že byla na rodičovské dovolené, pouze že má 1 dítě, první dotaz při pohovorech je, zda má zajištěné hlídání v případě nemoci dítěte, jak to bude o prázdninách apod. Žena uvádí, že je pro ni po těchto skutečnostech nepříjemné absolvovat pohovory, neboť si přijde méněcenná díky tomu, že se věnovala naplno dceři a přerušila tím pracovní kariéru. Před nedávnem zaměstnání našla (zhruba po 2 měsících od ukončení RD), bohužel dcera onemocněla a musela s ní zůstat doma. Zaměstnavatel jí oznámil, že se již do budoucna s ní nepočítá a dostala výpověď ve zkušební době. U tohoto zaměstnavatele pracovala pouze 3 týdny. Nyní opět hledá zaměstnání a zvažuje možnost rekvalifikace a rozšíření dalšího vzdělání, aby se mohla ucházet o lepší pracovní pozici.

Umístit dítě do mateřské školky považuje v Praze za velký problém, dceru přihlásila do 3 mateřských škol a všude dostala zamítavé rozhodnutí. Měsíc před ukončení rodičovské dovolené tyto školky kontaktovala a podařilo se jí dceru umístit sice do vzdálené školky, ale státní. Soukromou školku si z finančních důvodů nemohli dovolit, proto zvažovala možnost zůstat s dcerou doma a hledat zaměstnání až po nástupu dcery do MŠ.

Ideální řešení pro matky s dětmi, které se vracejí do zaměstnání po rodičovské dovolené, je dle dotazované ženy pomoc státu se snížením počtu odpracovaných hodin, případně úprava tak, aby při směnném provozu matky s malými dětmi měly možnost upravit hodiny dle provozní doby školek.

Žena č. 3

V Praze žije i další dotazovaná žena č. 3. Je jí 23 let a má 3letého syna, je svobodná. Vystudovala střední školu s maturitou obor kosmetička. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala zhruba rok jako kosmetička v salonu, kde měla smlouvu na dobu určitou.

Během rodičovské dovolené se věnovala jako samoživitelka synovi s pomocí rodičů, se kterými stále žije. Jelikož věděla, že se již nemůže vrátit k původnímu zaměstnavateli, udělala si rekvalifikační kurz vizážistka. Během rodičovské dovolené si zřídila živnostenský list a začala pracovat jako vizážistka pro fotografy, toto zaměstnání však brala pouze jako přivýdělek při rodičovské dovolené.

Má pocit, že jako samoživitelka měla jednodušší situaci při hledání místa v mateřské školce pro svého syna. Místo našla v nejbližší školce bez problémů.

Těsně před skončením rodičovské dovolené začala hledat na poloviční úvazek práci jako kosmetička nebo vizážistka, bohužel se jí to stále nedaří, přestože hledá již 5 měsíců. Ráda by pracovala jako vizážistka na focení, tak i jako kosmetička či vizážistka v rámci kosmetického studia nebo obchodu s kosmetikou. Není si jistá práci jako OSVČ „na volné noze“, kdy si musí shánět zakázky na líčení. Ráda by měla stabilní zaměstnání alespoň na poloviční úvazek a měla jistotu stálého platu. Nyní má dostatek zakázek a vyhovuje jí práce jako OSVČ z toho důvodu, že si plánuje práci tak, aby se mohla věnovat synovi, včas ho vyzvedla ze školy apod., ale obavy přetrvávají, protože tato práce není nikdy jistá.

Najít zaměstnání na poloviční úvazek je velice těžké. Inzerátů nabízející práci je minimum, přesto hledá pomocí internetu, personálních agentur, či přímo obchází firmy. Již se také setkala s diskriminací, kdy na pozici vybrali v užším výběru bezdětnou uchazečku, přestože neměla vůbec žádnou praxi. Zkoušela hledat zaměstnání i v telemarketingu, ale bohužel při prvním školení zjistila, že se na takovou práci nehodí a není schopna nabízet produkt, o kterém není přesvědčena, že je kvalitní. Dlouze toto zaměstnání zvažovala, neboť plánování směn bylo vždy na ní, ale rozhodla se, že ještě bude nějaký čas hledat dál zaměstnání, které by ji naplňovalo. Pokud však nenajde, využije tuto nabídku.

Nejvhodnějším řešením, jak skloubit zaměstnání a rodinu, zejména když vychovává syna sama a ráda by se osamostatnila a našla si vlastní bydlení, je práce vizážistky jako OSVČ s tím, že by sama vybírala zakázky dle provozní doby školky, případně by využívala i možnost syna do školky nějaký čas nedávat a být s ním doma.

Žena č. 4

Poslední žena, se kterou jsem dělala kazuistický rozhovor, je 30letá matka 2 dětí ve věku 5 a 3 roky, žijící v Úvalech. Má vysokoškolské vzdělání a před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala ve státní správě jako referent 3 roky, a předtím několik let v soukromém sektoru. Ve státní správě měla smlouvu na dobu neurčitou.

Během první mateřské dovolené dostudovala vysokou školu a získala magisterský titul. Když nastoupila na druhou mateřskou dovolenou, začala navštěvovat kurzy angličtiny v rodinném centru, kde součástí výuky byla i možnost hlídání. Také začala pracovat pro úřad, ve kterém byla zaměstnaná na živnostenský list. Práce však byla v jiném oddělení, přesto ve stejném oboru. Tuto pracovní nabídku uvítala, protože se chtěla vrátit k původní profesi.

Den po ukončení druhé rodičovské dovolené nastoupila opět na původní pozici, ale do jiného oddělení, protože v původním oddělení nebylo volné pracovní místo. Přesto tuto změnu uvítala. Kolegy znala a práce byla sice trochu odlišná, ale má pocit, že zapracování jí problémy nedělalo, protože pro stejné oddělení pracovala již během rodičovské dovolené. Po ukončení rodičovské dovolené pracuje 9 měsíců a s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele se vůbec nesešla. Přesto si uvědomuje, že má štěstí na zaměstnavatele, a v soukromém sektoru, kde dříve pracovala, diskriminaci cítila, zejména v dotazech, kdy si pořídí dítě, kdy se bude vdávat, a také věděla, že má nižší plat než muži na stejné pozici. Diskriminaci z důvodu mateřství však pocítovala během rodičovské dovolené například při návštěvě úřadů, doktorů. Když přišla na vyšetření, případně jednání s dítětem, cítila se méněcenná a nucena vysvětlovat, proč si bere sebou dítě, proč nemá hlídání apod. Snažila se zajistit hlídání.

Volné místo v mateřské školce pro starší dceru našla bez problémů, bohužel měla problém najít školku pro mladší dceru, a to z důvodu toho, že je narozená uprostřed roku a takové děti je problém umístit. Vybrala soukromou školku, kde mladší dcera byla do konce školního roku a poté nastoupila do státní mateřské školy. Přiznává, že z finančních důvodů to byla velká zátěž pro rodinu, ale nechtěla zůstat v domácnosti déle.

Myslí si, že skloubit rodinný život a profesi lze a má pocit, že to zvládá s pomocí manžela dobře. Manžel pracuje ve vlastní firmě, tudíž si může upravovat pracovní dobu, tak aby manželce pomohl. Přesto by podle ní byla pomoc ze strany státu vítaná, zejména co se týká zvýšeného počtu jeslíček, mateřských škol, které by umožňovaly ženám vracet se do zaměstnání dle jejich potřeb již v průběhu rodičovské dovolené alespoň na částečný úvazek.

Přestože je možné od letošního roku čerpat rodičovskou dovolenou flexibilně, sama by ji nevyužila z důvodu nedostatečného počtu mateřských škol.

Závěr

Záměrem práce bylo zjistit, jaké je postavení žen a trhu práce a odhalit možné příčiny jejich neúspěchu. Toto téma je velice rozsáhlé, proto jsem se zaměřila na ženy, které se vracely nebo se již vrátily z rodičovské dovolené na trh práce.

Ženy po rodičovské dovolené mají nižší pozici na trhu práce. Jak vyplývá z výzkumu, které jsem prováděla, 60% žen se cítí diskriminované právě tím, že jsou matky s malými dětmi a cítí nezáměr ze strany zaměstnavatele (38%).

V České republice je poměrně dlouhá rodičovská dovolená, a to může být jistá nevýhoda při návratu na trh práce a to z důvodu ztráty profesních dovedností. Přesto, jak ukazuje dotazníkové šetření, pouze 13% žen se věnovalo pouze rodině, ostatní ženy udržovaly kontakt se svým zaměstnavatelem, vzdělávali se a také udržovali přehled o své profesi. Pracovat na svých pracovních schopnostech, zvyšovat vlastní kvalifikaci a kontakt se svým zaměstnavatelem je nutné již na rodičovské dovolené. To, že je kontakt se svým zaměstnavatelem vhodný ukazují výsledky průzkumu, kdy 88% dotazovaných žen nastoupilo na stejnou či vyšší pozici u původního zaměstnavatele.

Ženy na rodičovské dovolené chtějí dobře vychovávat děti, starat se o domácnost, přesto by také rády naplňovaly vlastní uspokojení v zaměstnání. Proto je důležité, aby existovali opatření, které pomůžou ženám sladit jak pracovní tak rodinný život. Pokud žena je spokojen v pracovním životě odráží se to i v rodinném. Sladěním pracovního a rodinného života můžou pomoci flexibilní formy práce a také pomoc ze strany partnerů v rodinných povinnostech.

Literatura

APPELTOVÁ, M. kol. *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnosti. 2010. ISBN: 978-80-87110-19-5

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum. 2002. ISBN 80-246-0139-7

DOLEŽELOVÁ A, a kol. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu slad'ování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies. 2010.

FALTOVÁ, M., ZUNT T. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: ICOS. 2008. ISBN 978-80-254-2359-2

FELLNEROVÁ, U. *Žena 21. století*. Praha: Ikar 1995. ISBN 80-7202-144-3

FIALOVÁ, E., HAVELKOVÁ, B., SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

Kariéra, rodina, rovné příležitosti: *Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies 2006. ISBN 80-86520-12-9.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. 2003. ISBN 80-7261-033-3 367

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. Praha: Aspi. 2007. ISBN: 80-7357-276-1

KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: VÚPSV. 1998.

KUCHAŘOVÁ, V. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2006. ISBN 8087007182

MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies. 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

MACHOVCOVÁ, K. *Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže*, výzkum Gender Studies, <http://www.genderstudies.cz/publikace/vyzkum.shtml>

Kolektiv autorů. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen*. Brno: Nesehnutí 2008. ISBN 978-80-87217-01-6

PŘIB, J., kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing. 2003. ISBN 80-247-0216-9

Rovné příležitosti žen a mužů: ve vybraných českých podnicích 2000-2001. Brno: Gender centrum 2002.

Rovné příležitosti žen a mužů: ve vybraných českých podnicích 2000-2001. Brno: Gender centrum. 2002.

ŠIMÁČEK, R. *Postavení ženy ve společnosti: diplomová práce.* Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. 2007

OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost.* Praha: Portál. 2000. ISBN 80-7178-403-6

VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda.* Praha: Gender Studies. 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3

Zdravotnická statistika. Síť zdravotnických zařízení 2010. Praha: VÚPSV 2010. ISBN 978-80-7280-4

Články:

ČTK, Sněmovna schválila antidiskriminační zákon, odrazila útok KSČM na lustrace, in iDnes19. 3. 2008, Dostupné z www: < http://zpravy.idnes.cz/snemovna-schvalila-antidiskriminacni-zakon-odrazila-utok-kscm-na-lustrace-16z-domaci.aspx?c=A080319_153554_domaci_jte>[cit. 2012-05-27].

KŘÍŽOVÁ, A., Gendrová diskriminace, in Socioweb, 20. 4. 1982, Dostupné z www: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=113>>[cit. 2012-06-11]

SOCHOROVÁ, P., Antidiskriminační zákon in Epravo 16. 12. 2009, Dostupné z www: < <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>[cit. 2012-05-27].

STEM. Jsou v zaměstnání diskriminovány některé skupiny obyvatel?, Výzkum 4/2011, Dostupné z www:<<http://www.stem.cz/clanek/2187> >[cit. 2012-06-12].

ŠINDLEROVÁ, D. Na rodičovské dovolené je v Česku necelé procento mužů, in Mediafax 6. 8. 2011, Dostupné z www: <<http://www.mediafax.cz/domaci/3263359-Na-rodicovske-dovolene-je-v-Cesku-necele-procento-muzu>>[cit. 2012-04-28].

Právní předpisy:

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Elektronické zdroje:

ČSSZ, Peněžité pomoc v mateřství [online], Dostupné z www:

<<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>> [cit. 2012-02-23].

ČZSO, Zaostřeno na ženy a muže [online], Dostupné z www:

<<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/1413-07-2007>> [cit. 2012-01-10].

ČZSO, Ženy a muži v letech 2008. Kód: 1415-08. [online], Dostupné z www:

<<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08>> [cit. 2011-12-10].

ČZSO, Počet dětí v mateřských školách v České republice, Český statistický úřad, online], Dostupné z www:

<<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3301-11>> [cit. 2012-01-10].

EIGE [online], Dostupné z www: <<http://www.eige.europa.eu/content/brief-eige-history> [cit. 2012-05-27].

Fit pro gender mainstreaming [online], Dostupné z www:

<http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf [cit. 2012-06-12].

Gender fokus, Definice Evropské rady [online], Dostupné z www:

<[http://genderfokus.at/index.php/Gender_Mainstreaming_ist/articles/INFORMACE_GENDE
R_MAINSTREAMING.html](http://genderfokus.at/index.php/Gender_Mainstreaming_ist/articles/INFORMACE_GENDE
R_MAINSTREAMING.html)>[cit. 2012-06-12].

Hlavní město Praha, Předškolní vzdělávání, [online], Dostupné z www:

<<http://skoly.praha-mesto.cz/Prehled-skolstvi/Predskolni-vzdelavani> [cit. 2012-02-18].

Jesle-jesličky, Státní jesle[online], Dostupné z www: <[http://www.jesle-
jeslicky.cz/clanek/statni-jesle/](http://www.jesle-
jeslicky.cz/clanek/statni-jesle/)>[cit. 2012-03-3].

MPSV, Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život, MPSV [online], Dostupné z www:<<http://www.mpsv.cz/cs/6032>>[cit. 2012-03-06].

MPSV, Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009 [online], Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/cs/6853>>[cit. 2012-03-06].

MPSV, Rodičovský příspěvek [online], Dostupné z www:

<<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/4>> [cit. 2012-03-06].

MPSV, Společensky účelová pracovní místa [online], Dostupné z www:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-
_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-
_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista)> [cit. 2012-03-06].

MPSV, Job Klub [online], Dostupné z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>> [cit. 2012-03-06].

Veřejný ochránce práv Ombudsman, Diskriminace 2009 [online], Dostupné z www:

<<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>[cit. 2012-03-06].

Wikipedia, Diskriminace online], Dostupné z www:

<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>>[cit. 2012-05-12].

Seznam grafů a tabulek

- Graf č. 1: Počet firem, které nabízejí alternativní pracovní úvazky
- Graf č. 2: Pracovní pozice, u kterých jsou nejčastěji využívány flexibilní pracovní úvazky
- Graf č. 3: Skupiny zaměstnanců, které nejčastěji využívají flexibilní pracovní formy
- Graf č. 4: Rizika, která firmy pocítují v souvislosti se zaměstnáváním matek s malými dětmi
- Graf č. 5: Počet firem, které by motivoval mzdový příspěvek a počet těch, kteří by nemotivovali
- Graf č. 6: Do jaké věkové skupiny náležíte?
- Graf č. 7: Počet dětí?
- Graf č. 8: Velikost obce, ve které žijete?
- Graf č. 9: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- Graf č. 10: V jakém odvětví pracujete nebo jste pracovala před rodičovskou dovolenou?
- Graf č. 11: Jak dlouho jste pracovala ve svém oboru před nástupem na rodičovskou dovolenou?
- Graf č. 12: Pracovala jste v průběhu čerpání rodičovského příspěvku?
- Graf č. 13: Měla jste nějaké zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?
- Graf č. 14: Po kolika měsících od ukončené rodičovské dovolené jste nastoupila do zaměstnání?
- Graf č. 15: Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené bylo?
- Graf č. 16: Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené vykonáváte nebo jste vykonávala?
- Graf č. 17: Na jakou pozici jste po rodičovské dovolené opět nastoupila?
- Graf č. 18: Máte nyní zaměstnání?
- Graf č. 19: Jak práci hledáte nebo jste hledala (nejčastěji)?
- Graf č. 20: Byla jste po RD uchazeč o zaměstnání?
- Graf č. 21: Kdo se během dne stará o vaše dítě?
- Graf č. 22: Měla byste ráda ještě další děti?
- Graf č. 23: Cítíte nějaké bariéry, proč mít další dítě?
- Graf č. 24: Jaké bariéry cítíte? Vyberte tu, kterou vnímáte nejvíce.

Graf č. 25: Je těžké zapojit se po RD do práce?

Graf č. 26: Jaké bariéry cítíte při návratu do zaměstnání po RD?

Graf č. 27: Setkala jste se po nástupu do zaměstnání nebo při jeho hledání po rodičovské dovolené s diskriminací způsobené tím, že jste rodič?

Graf č. 28: Domníváte se, že mají muži rychlejší kariérní postup?

Graf č. 29: Domníváte se, že mají muži i jiné výhody?

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Počet jeslí dle krajů v roce 2010

Tabulka č. 2: Počet mateřských škol ve školním roce 2010/2012

Tabulka č. 3: Věk dětí

Tabulka č. 4: Odvětví, ve kterém pracovaly před nástupem na MD či RD a následně se vrátily po RD.

Tabulka č. 5: Jak dlouho hledáte zaměstnání (uved'te v měsících)?

Tabulka č. 6: Co jste dělala nebo děláte proto, abyste se mohla vrátit na trh práce po rodičovské dovolené?

Tabulka č. 7: Jaké výhody muži mají?

Příloha č. 1

DOTAZNÍK

Instrukce k vyplnění dotazníku:

Tento dotazník je určen pro účely diplomové práce na téma: Ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené. Tento dotazník je anonymní a bude sloužit pouze k účelům mé diplomové práce.

Prosím o vyplnění žen, které ukončili rodičovskou dovolenou nejpozději před 3 roky.

1. Do jaké věkové skupiny náležíte?

- a) 18- 25 let
- b) 26- 30 let
- c) 31-40 let
- d) 41- 50 let
- e) 51- 60 let

2. Počet dětí:

.....

3. Věk dětí:

.....

4. Velikost obce, ve které žijete:

- a) 0-500 obyvatel
- b) 500 - 2000 obyvatel
- c) 2 000 – 5 000 obyvatel
- d) 5 000- 20 000 obyvatel
- e) 20 000 - 50 000 obyvatel
- f) 50 000 – 100 000 obyvatel
- g) Nad 100 000 obyvatel

5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) ZŠ
- b) SŠ bez maturity
- c) SŠ s maturitou
- d) VOŠ
- e) VŠ

6. V jakém odvětví pracujete nebo jste pracovala před rodičovskou dovolenou?

- a) Administrativa
- b) Doprava
- c) Finance
- d) Informační technologie
- e) Kultura a sport
- f) Management
- g) Obchod a cestovní ruch
- h) Obrana a ochrana
- i) Právo
- j) Služby
- k) Stavebnictví
- l) Věda a výzkum
- m) Výchova a vzdělávání
- n) Výroba a provoz
- o) Zdravotnictví
- p) Zemědělství a lesnictví
- q) Jiné, zkuste, co nejpodrobněji popsat

.....
.....
.....

7. Jak dlouho jste pracovala ve svém oboru před nástupem na rodičovskou dovolenou (v měsících)?

.....

8. Jak dlouhou jste čerpala rodičovský příplatek (myšleno 2 roky, 3 roky, 4 roky)?

.....

9. Pracovala jste v průběhu čerpání rodičovské dovolené?

- a) Ano
- b) Ne

10. Měla jste nějaké zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud Ano z otázky č. 10

11. Kolik měsíců od ukončené rodičovské dovolené jste nastoupila do zaměstnání,

.....

12. Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené bylo:

- a) U stejného zaměstnavatele
- b) U jiného zaměstnavatele
- c) Jsem OSVČ

13. Vaše první zaměstnání po rodičovské dovolené vykonáváte nebo jste vykonávala.

- a) Hlavním pracovním poměru – plný úvazek
- b) Hlavní pracovní poměr- zkrácený úvazek
- c) Vedlejším pracovním poměru
- d) 2 souběžné pracovní poměry
- e) Na základě dohody o provedení práce
- f) OSVČ

14. Na jakou pozici jste po rodičovské dovolené opět nastoupila?

- a) Vyšší pozici
- b) Stejnou pozici
- c) Nižší pozici
- d) Nižší na omezenou dobu

Pro ty co odpověděli na otázku č. 10 NE

15. Máte nyní zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

16. Jak dlouho hledáte nebo jste hledala zaměstnání (uved'te v měsících)?

.....

17. Jak práci hledáte? Označte ty možnosti, které nejvíce odpovídají.

- a) inzerce v novinách
- b) informace z Krajské pobočky úřadu práce
- c) internet
- d) prostřednictvím známých
- e) osobní kontakt se zaměstnavatelem
- f) jiný způsob

.....

18. Byla jste po RD uchazeč o zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

19. Pokud jste byla uchazeč o zaměstnání jak dlouho (v měsících)

.....

20. Pomohla vám Krajská pobočka úřadu práce najít zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

Společné otázky

21. Co jste dělala nebo děláte proto, abyste se mohla vrátit na trh práce po rodičovské dovolené (můžete zakroužkovat více možností),

- a) Udržuji kontakt se svým původním zaměstnavatelem
- b) Další vzdělání (napište prosím jaké -myšleno kurzy, školení, stáže apod.)
.....
- c) Udržování všeobecného přehledu ke své profesi
- d) Jiné
- e) Věnovala jsem se pouze rodině
- f) Byla jsem vedena jako uchazeč o zaměstnání na Krajské pobočce úřadu práce

22. Kdo se během dne stará o vaše dítě?

- a) já sama
- b) mateřská škola
- c) Jiná dospělá osoba (babička, placená chůva)
- d) Pracuji doma

23. Ráda byste měla ještě další děti?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

24. Cítíte nějaké bariery proč si pořídit další dítě?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ANO

25. Jaké?

- a) Bydlení
- b) Ekonomické
- c) Časové
- d) Profesní – těžší návrat na trh práce

- e) Zdravotní
- f) Nedostatek míst v mateřských školách

26. Je těžké zapojit se po RD do práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím
- d) Nezažila jsem

27. Jaké bariéry cítíte při návratu do zaměstnání po RD?

- a) Péče o rodinu
- b) Přerušování praxe
- c) Nedostatečná kvalifikace
- d) Nezáměr zaměstnavatele o matky s malými dětmi
- e) Nesouhlas partnera
- f) Nedostatek míst v mateřské škole
- g) Necítím žádné
- h) Jiné

28. Setkala jste se po nástupu do zaměstnání nebo při jeho hledání po rodičovské dovolené s diskriminací způsobené tím, že jste rodič?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

29. Domníváte se, že mají muži rychlejší kariéru?

- a) Ano
- b) Ne

30. Domníváte se, že mají jiné výhody?

- a) Ano
- b) Ne

31 V případě, že ano, tak jaké:

.....
.....

Děkuji za Vaši ochotu věnovat svůj čas a vyplnit tento dotazník.

Summary

Ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené

Women returning to the labor market after parental leave

The goal of this paper was to find out what is the current situation of women and labour market and unfold possible reasons of their failures. The topic itself is very extensive and therefore I concentrated on women who have returned or are just returning into the labour market after parental leave. Women returning from parental leave have worse position on the labour market. The result of my survey is the following: 60% women feel discriminated for being mothers with young children and feel lack of interest from employer's side (38%). Parental leave in the Czech Republic is rather long, which can be a certain disadvantage because of loss of working skills. Despite that, as my survey shows, only 13% of women dedicated their time solely to their family.

Remaining women were keeping contact with their employer, educating themselves and therefore had an overview about their profession. Working on own working abilities, encreasing own qualifications and a contact with employer is necessary already during the parental leave. The fact that the contact with employer is essential are showing the results of my survey - 88% of women got the same or higher position with their previous employer. Women on maternity leave want to bring up their children well and take care of the household however they would also like to find their own satisfaction at work. Therefore, existence of precautions which would help women to harmonize their working and family life is very important. Flexible forms of work and also the partners' support can help this harmony in both working and family life.