

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



FAKTORY NEÚSPĚŠNOSTI ŽEN
V ZAPOJENÍ DO PRACOVNÍHO TRHU
BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

bakalářská práce

Autor: Kateřina Škroudová

Vedoucí práce: Ing. Lucia Szabová

Rok: 2012

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Kateřina Škroudová
V Praze, dne 30.4. 2012



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autorka práce: Kateřina Škroudová
Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa
Obor: Národní hospodářství
Název tématu: **Faktory neúspěšnosti žen v zapojení do pracovního trhu během rodičovské dovolené**

Rozsah práce: 40 stran

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce

Cílem mé bakalářské práce je analýza problematiky zapojení žen do pracovního trhu v průběhu rodičovské dovolené, identifikovat faktory, které těmto ženám brání v úspěšné participaci na trhu práce. Budou porovnány možnosti českého trhu práce a vybraných zaměstnavatelů s vyspělými zeměmi. Výsledkem komparace by mělo být nalezení prvků, které by bylo vhodné aplikovat na český pracovní trh.

2. Současný stav poznání

Problém zapojení žen do pracovního trhu po skončení rodičovské dovolené byl řešen již řadou odborníků. Samotný problém úspěšného začlenění žen do pracovního trhu během rodičovské dovolené je zkoumán zejména autorkou Věrou Kuchařovou (Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů). Pro komparaci se zahraničními trhy je možno využít sociologický výzkum z Japonska (Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan, Wei-hsin Yu). Této problematice je věnována pozornost mnohých zahraničních autorů, kteří shledávají v západních vyspělejších zemích podstatně více pracovních příležitostí a hlavní je fakt, že nepovažují práci při rodičovské dovolené za nikterak výjimečnou.

3. Použité metody

Ve mé BP bude využita zejména metoda kvalitativní analýzy, jejíž pomocí bude analyzován současný pracovní trh a zapojení matek na rodičovské dovolené do pracovního procesu. Poté bude použito dotazníkové šetření u vybraných matek s rozdílným předchozím příjmem, pro lepší identifikaci jednotlivých faktorů neúspěšnosti zapojení matek do trhu práce. Na závěr bude využita komparace trhu práce jednotlivých rozvinutých zemí a provedena syntéza závěrů.

4. Postup řešení

Nejprve bude provedena analýza současných možností českého trhu práce a právní legislativy s ním spojené. Poté bude pozornost zaměřena na samotné matky a jejich případnou participaci na trhu práce během rodičovské dovolené. Budou porovnány také možnosti vybraných zaměstnavatelů. V bakalářské práci budou také identifikovány faktory neúspěšnosti zapojení na trh práce a bude provedena komparace

s trhy vybraných vyspělých zemí.

5. Předběžná osnova

Úvod

1. Teoretická část

1.1. Situace na trhu práce

1.2. Legislativní rámec

2. Výzkum

2.1. Matky na rodičovské dovolené

2.2. Zaměstnavatelé

3. Situace na zahraničních trzích

3.1. Komparace s vybranými trhy

Závěr

6. Abstrakt

Zapojení do pracovního trhu by mělo být automatickou součástí života každého z nás. Za stejně samozřejmou součástí života by měla většina žen považovat založení rodiny spojené s rodičovskou dovolenou. Ma bakalářská práce bude věnována problematice zapojení žen na rodičovské dovolené do pracovního trhu. Kvalitativní analýzou budou posouzeny současné možnosti zapojení matek do pracovního prostředí a zejména identifikovány faktory neúspěšnosti zapojení žen na rodičovské dovolené zpět na trh práce. Pomocí analýzy bude zjištěno, zda je ovlivňována participace na trhu práce sociálním postavením dané ženy a rodiny nebo výší příjmu předchozího zaměstnání či věkem ženy, a také jaká je otevřenost vybraných zaměstnavatelů k zaměstnávání matek na rodičovské dovolené. Dále bude pozornost věnována terminologii pracovních trhů a zanalyzováno, jaké možnosti nabízí a umožňuje ženám na rodičovské dovolené český pracovní trh. Na závěr bude provedena komparace tohoto trhu s trhy vyspělých zemí.

Seznam odborné literatury:

1. CHALOUPKOVÁ JANA, ŠALAMOUNOVÁ PETRA: Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2004. 60 s.
2. HAKIM CATHERINE: Lifestyle choices in the 21th century Oxford University Press, 2000. 360 s. ISBN 0199242100
3. WEI-HSIN YU. Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan. Sociological Forum, Vol. 17, No. 3 (Sep., 2002), pp. 493-523

Datum zadání bakalářské práce: **říjen 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **leden 2012**

Kateřina Škroudová
Řešitelka

Ing. Lucia Szabová
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí ústavu

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Zapojení do pracovního trhu by mělo být automatickou součástí života každého z nás. Za stejně samozřejmou součástí života by měla většina žen považovat založení rodiny spojené s rodičovskou dovolenou. Má bakalářská práce bude věnována problematice zapojení žen na rodičovské dovolené do pracovního trhu. Kvalitativní analýzou budou posouzeny současné možnosti zapojení matek do pracovního prostředí a zejména identifikovány faktory neúspěšnosti zapojení žen na rodičovské dovolené zpět na trh práce. Pomocí analýzy bude zjištěno, zda je ovlivňována participace na trhu práce sociálním postavením dané ženy a rodiny nebo výší příjmu předchozího zaměstnání či věkem ženy, a také jaká je otevřenost vybraných zaměstnavatelů k zaměstnávání matek na rodičovské dovolené. Dále bude pozornost věnována terminologii pracovních trhů a zanalyzováno, jaké možnosti nabízí a umožňuje ženám na rodičovské dovolené český pracovní trh. Na závěr bude provedena komparace tohoto trhu s trhy vyspělých zemí.

Abstract

Participation on labour market should be automatic part of everyone's life. The same obvious part of everyone's life should be to start a family, which is connected with parent leave. My theses engages in problems of participation of mothers on parent leave on labour market. The current situation of women on parent leave will be analyse by qualitative analysis. The results of this analysis help to identify the factors, why mothers are unsuccessful in participation on labour market during parent leave. I would like to find out if participation on labour market is influenced by family social status or by amount of income from last employment or by age. The theses investigates if employers are opened to employ mothers on parent leave. The focus is also on terminology of labour market. It will be analyse which possibilities the mothers have on the czech labour market and this market will be compared with foreign developed labour markets.

Klíčová slova

Trh práce, částečný pracovní úvazek, rodičovská dovolená, instituce zajišťující péči pro děti předškolního věku,

Key words

Labour market, part time, parent leave, institutions providing pre-school education

JEL Classification

J130, J830; J120

Obsah

Úvod	1
1. Teoretická část	3
1.1. Základní pojmy	3
1.1.1. Částečný pracovní úvazek	3
1.1.2. Mateřská dovolená	4
1.1.3. Rodičovská dovolená	5
1.2. Situace na trhu práce	5
1.2.1. Situace na českém trhu práce	7
1.2.2. Podíl částečných úvazků v České republice	9
1.2.3. Částečné úvazky v Japonsku	10
1.3. Institucionální rovina	12
1.3.1. Mateřská dovolená z pohledu zákona	12
1.3.2. Rodičovská dovolená z pohledu zákona	12
1.3.3. Zákoník práce - práva matek a povinnosti zaměstnavatele	13
1.3.4. Zaměstnání při rodičovské a mateřské dovolené	14
1.3.5. Péče o děti předškolního věku a její dostupnost v České republice	14
1.3.6. Péče o děti předškolního věku ve vybraných evropských zemích	20
2. Analytická část	22
2.1. Ženy na rodičovské dovolené	24
2.1.1. Charakteristika žen v reprezentativním vzorku	25
2.1.2. Výsledky dotazníkového šetření	26
2.2. Zaměstnavatelé a jejich postoj k ženám na rodičovské dovolené	32
2.2.1. Stručná charakteristika zaměstnavatelů ve výzkumu	33
2.2.2. Výsledky výzkumu mezi zaměstnavateli	33
Závěr	37
Použité zdroje	40

Úvod

Zapojení do pracovního trhu během rodičovské dovolené je otázkou volby každé matky. Hlavními roviny, které žena zvažuje při svém rozhodování o participaci na trhu práce, je rovina sociální a rovina finanční. Žena se na rodičovské dovolené může ocitnout ve finančně nevýhodné situaci a z tohoto důvodu bude mít potřebu se zapojit do pracovního trhu a zlepšit své finanční možnosti. Dalším důvodem je pocit sociální izolace. Matku na rodičovské dovolené nenaplňuje pouze péče o dítě a má potřebu kontaktu s ekonomicky aktivními lidmi prostřednictvím pracovního trhu. Potřebuje také znát aktuální dění ve svém oboru a nechce mít zastaralé informace.

K úspěšné participaci na trhu práce je nutné znát aktuální situaci na trhu práce, konkrétní pracovní nabídky, typy úvazků, které jsou pro matky na rodičovské dovolené vhodné a jejich dostupnost, a také pracovní obory, ve kterých by matky na rodičovské dovolené mohly hledat pracovní uplatnění. Ženy by měly mít představu o situaci zaměstnanosti v daném regionu pro zamezení zkreslených představ o získání možného zaměstnání.

Pokud se matka na rodičovské dovolené touží aktivně zapojit do pracovního trhu, musí také znát legislativní rámec. Zda je její účast na pracovním trhu omezena z pohledu zákona, aby nepřišla o rodičovský příspěvek, a jaké je státní či soukromé institucionální zázemí, které by zajistilo náhradní péči o dítě. Matka si musí ověřit jejich dostupnost a zvážit finanční zátěž zařízení péče o dítě.

Cílem této bakalářské práce je identifikovat faktory, které brání matce na rodičovské dovolené v úspěšné participaci do pracovního trhu. Tyto faktory mohou být různorodého charakteru a mohou být zapříčiněny třemi různými subjekty. Prvním subjektem jsou zaměstnavatelé, kteří nejsou nakloněni zaměstnávat matky na rodičovské dovolené. Druhým subjektem je stát, který vytváří legislativní rovinu pro všechny občany a různé skupiny občanů zahrnující matky na rodičovské dovolené. Třetím subjektem jsou samotné ženy, které mohou mít přehnané očekávání či dokonale neznají legislativní pozadí a situaci na trhu práce. Ve své bakalářské práci se proto pokusím určit faktory neúspěšného zapojení matek na rodičovské dovolené do trhu práce ze třech různých úhlů pohledu. Teoretická část této práce se bude zabývat legislativním rámcem vztahujícím se k rodičovské dovolené a institucionálním zázemím pro děti do tří let věku. Důraz bude kladen také na možnosti pracovního trhu a situaci zaměstnanosti. Pro relevantnější identifikaci požadovaných faktorů a možnosti komparace bude do teoretické části zahrnuta podkapitola postavení matek na

pracovním trhu během rodičovské dovolené a institucionální zázemí ve vybraných ekonomicky vyspělých zemích.

V analytické části bude popsáno dotazníkové šetření, které bylo s vybranými matkami na rodičovské dovolené provedeno a budou uvedeny závěry z tohoto šetření. Matky musely spňovat podmínky různé výše dosaženého vzdělání, rozdílné výše příjmu z předchozího zaměstnání a odlišné sociální zázemí. Vedle matek na rodičovské dovolené byly provedeny také hloubkové rozhovory se zástupci velkých zaměstnavatelů pro dokreslení objektivního pohledu na danou problematiku. Na základě teoretické a analytické části byly v závěru identifikovány faktory, které brání ženám v úspěšném zapojení do pracovního trhu.

1. Teoretická část

1.1. Základní pojmy

1.1.1. Částečný pracovní úvazek

Český Zákoník práce vymezuje vedle práce na plný úvazek tři druhy zkrácené pracovní doby, a to sjednanou pracovní dobu (§ 86), zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez krácení mzdy (§ 83) a pracovní dobu sjednanou v kolektivní smlouvě (§ 20).

Ve výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS) jsou pracovní úvazky děleny na plné a částečné a oba mohou být dále na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.¹

Částečné pracovní úvazky jsou ideálním řešením harmonizace péče o rodinu a participace do trhu práce. Rodič pracující na částečný úvazek není zatížen standardní osmihodinovou pracovní dobou, a proto může tento čas věnovat rodině. Specifické pojetí částečných pracovních úvazků se může lišit v rámci jednotlivých států, a proto se vyčleňují tři typy částečných úvazků, které je možné nalézt ve všech zemích:

1. Snížený počet pracovních hodin – jedná se o úvazky zkrácené o několik hodin oproti standardním úvazkům na 40 hodin týdně. Spadají sem pracovní poměry zhruba na 30-39 hodin týdně. Jejich charakter je spíše dočasný a jsou často realizovány na žádost zaměstnance.
2. Poloviční úvazek – jedná se o úvazek v rozmezí 15-29 hodin týdně, který je často iniciován zaměstnavatelem. Bývá trvalého rázu a zaměstnanci jsou do něj obvykle nájímáni od samého počátku.
3. Marginální práce – zpravidla se jedná o úvazek v rozmezí 10-15 hodin týdně, často je osvobozen od daní z příjmu a sociálního pojištění.²

Práci na částečný úvazek lze dále rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Zatímco pro dobrovolnou se zaměstnanec sám rozhodne, v případě nedobrovolné v podstatě nemá jinou volbu. Jedná se o projev tzv. podzaměstnanosti, kdy je jedinec nucen, přestože by upřednostnil práci na plný úvazek, přijmout práci na zkrácený úvazek. Stejně tak, jak lze rozdělit práci na částečný úvazek na dobrovolnou a nedobrovolnou, můžeme rozlišovat také dva typy pracovníků, kteří na částečných úvazcích pracují.

¹ Šťastná Michalea; 2007: Částečné pracovní úvazky v ČR a zahraničí

² Hakim Catherine; 2000: Lifestyle choices in the 21th century

První typ pracuje na velmi dobře placené pozici většinou v mezinárodní dobře zavedené společnosti a na snížený pracovní úvazek pracuje na svou vlastní žádost. Jsou to vzdělané osoby, které jsou profesionály ve svém oboru. Druhý typ pracovníků, který převládá, zastává především špatně placenou práci na velmi nízkých pozicích. Tyto pozice se vyznačují podprůměrnou mzdou a vysokou fluktuací. Tyto pozice jsou zpravidla vytvářeny ve službách.

Význam práce pro tyto dva typy pracovníků je naprosto odlišný. Ženy spadající do první skupiny přešly dobrovolně kvůli rodině na částečné pracovní úvazky, ale velmi brzy se většinou chtějí navrátit k plnému pracovnímu úvazku a plně se tak participovat do trhu práce. Ženy z druhé skupiny naopak pracují na částečný úvazek z důvodu přispění k ekonomickému zajištění rodiny a z důvodu pokrytí existenčních potřeb.

Velmi nízkou kvalitu pracovních úvazků již zaznamenala také Evropská unie, která se rozhodla tímto problémem zabývat. Své členské země pověřila rozšířením pracovních nabídek na částečné pracovní úvazky. Jak totiž vyplynulo z výzkumu EU, množství částečných pracovních úvazků má přímý vliv na míru zaměstnanosti a harmonizaci práce a rodiny.¹

1.1.2. Mateřská dovolená

Matce náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Matka nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

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. Vráť-li se matka do práce po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou jsou oprávněni čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.²

¹ Webber Gretchen and Williams Christine; 2008: Mothers in „Good“ and „Bad“ Part-time Jobs

² MPSV; 2011: Slučitelnost profesních a rodinných rolí

1.1.3. Rodičovská dovolená

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pokud matka či otec nastoupí například v jednom roce dítěte zpět do práce, mohou až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Matka i otec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy. Rodičovská dovolená zaměstnance otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná. Pokud je matka na rodičovské dovolené, nepřísluší ji po tuto dobu náhrada mzdy či platu, má pouze nárok na dávku státní sociální podpory, tedy rodičovský příspěvek (zákon č. 117/1995 Sb).

Rodič si před nástupem na rodičovskou dovolenou zvolí její délku. Možnost má od dvou až do čtyř let dítěte. Podle této délky se pak určí výše měsíční dávky. Rodič má tedy více možností čerpání rodičovské dovolené. První variantou je tzv. zrychlené čerpání, které je do dvou let dítěte. Při této délce rodičovské dovolené je výše měsíčního příspěvku 11 400 Kč. Tato možnost čerpání příspěvku je ovšem limitována podmínkou. Tento rodič musí mít dle svého příjmu nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč na kalendářní den. Tato částka odpovídá průměrnému platu zhruba 21 000 Kč měsíčně.

Druhou variantou je čerpání 7600 Kč měsíčně do tří let věku dítěte. Možnost jejího výběru je limitována nárokem na peněžitou pomoc v mateřství. Poslední variantou je poté čerpání příspěvku do čtyř let věku dítěte. Tento příspěvek automaticky připadá těm osobám, které by vzhledem k výši příjmu neměly nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Výše příspěvku v tomto případě činí 7600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a poté 3800 Kč do čtyř let věku dítěte.¹

1.2. Situace na trhu práce

Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost. Návrat do zaměstnání by měl být v budoucnu pro matky po rodičovské dovolené mnohem jednodušší než dosud. Premiér Petr Nečas chce výrazně podpořit firmy a instituce, které je zaměstnají na částečný úvazek.

¹ MPSV; 2011: Finanční podpora rodiny

Flexibilní pracovní úvazky nejsou v České republice dostatečně využívány v poměru k ostatním vyspělým evropským zemím. V Nizozemsku, Rakousku nebo ve Velké Británii pracuje na částečný úvazek až třetina lidí, zatímco v ČR pouhých šest procent. Přitom jsou to právě částečné pracovní úvazky, které podle odborníků z OECD pomáhají řešit nezaměstnanost.

„V případě, že zaměstnavatel poskytne práci na částečný úvazek rodiči po mateřské nebo po rodičovské dovolené, bude moci uplatnit slevu na sociální pojištění zhruba ve výši 1 500 Kč.“ říká Petr Nečas. Podobně by to podle něj mělo platit i pro zaměstnání zdravotně postižených a občanů starších 55 let. Podnikatelům se tak sníží náklady na zaměstnávání těchto lidí a budou jich moci přijmout víc. Tyto návrhy jsou součástí širšího plánu na podporu dlouhodobě nezaměstnaných. V praxi se o nich stále jedná. Zástupci zaměstnavatelů změny podporují. Nečasův plán by měl pomoci zejména matkám po rodičovské a mateřské dovolené. „Každý šestý až sedmý nezaměstnaný je maminka po mateřské nebo rodičovské. To musíme změnit.“ upozorňuje Nečas.

Ti, kteří zaměstnání na částečný úvazek přijmou, by navíc měli platit nižší daně. Sociální pojištění zaměstnavatelů se totiž nově započítává do celkového základu daně. A právě snížením sociálního pojištění se také sníží daňový základ. Zaměstnanec, který si na částečný pracovní úvazek vydělá 12 tisíc Kč měsíčně hrubého, ušetří na daních oproti „běžnému“ zaměstnanci se stejným platem 225 Kč. Petr Nečas také navrhuje, aby lidé, kteří si na částečný úvazek vydělají měsíčně méně než je minimální mzda 8 tisíc Kč, platili nižší zdravotní pojištění. Ministerstvo práce a sociálních věcí chystá pro podporu rodin s dětmi i další kroky. Firmy by měly mít možnost odepsat si z daní náklady na vybudování firemní školky. Budou si také moci odečíst z daní příspěvek pro matky na péči o dítě, o které se po dobu jejich pobytu v práci bude starat chůva nebo jiná „nerodičovská osoba“.¹

Trh práce nabízí každému jiné možnosti dle jeho zaměření a dosaženého vzdělání. Získané zaměstnání pak ovlivňuje sociální postavení každého občana. Možnost participace do trhu práce ale není rovnocenná. Setkáváme se s mnoha druhy diskriminace a ženy patří do jedné z nich. Pohlaví může ovlivňovat výši platu, a to i ve vyspělých evropských ekonomikách. Česká republika patří do skupiny zemí s nejvyššími rozdíly platů mezi muži a ženami společně s Estonskem, Nizozemím, Rakouskem a Německem. V těchto zemích vydělávají ženy průměrně o 23 % méně než muži. Ve Španělsku, Francii, Velké Británii či

¹ MPSV; 2011: Finanční podpora rodiny

Švédsku vydělávají muži v průměru o 16 % až 22 % více než ženy. Nejmenší mzdové rozdíly potom mají v Itálii a ve Slovinsku, kde muži vydělávají více než ženy pouze o 9 %. Velkou šanci k uplatnění na trhu práce mají ženy v severských zemích, jelikož je zde největší počet manažerek, političek a žen ve vysokých rozhodovacích funkcích v soukromém i veřejném sektoru ze všech evropských zemí. Ženy v těchto zemích vydělávají méně pouze z jediného důvodu, 40 % žen zde pracuje na zkrácený úvazek. Zemí s nejvyšším podílem pracujících žen na zkrácený úvazek je potom Nizozemí, kde 75 % všech žen pracuje na tento typ úvazku. Zatímco v České republice pracuje na částečný úvazek pouze 9 % žen.¹

V důsledku nízkého počtu žen pracujících na částečný úvazek je jejich největším problémem efektivní harmonizace pracovního a rodinného života, aktivní účast na trhu práce a zajištění chodu domácnosti, zejména pak péče o nezletilé děti. Díky času věnovanému rodině nemají matky tolik prostoru pro získávání potřebných znalostí, kvalifikace a nových dovedností tolik potřebných pro dobře placené zaměstnání. Poté může dojít k situaci, že žena začne náležet do druhé skupiny osob pracujících na částečný pracovní úvazek, a to jsou ženy, které pracují, aby přispěly k zabezpečení rodiny ovšem na hůře placených pozicích.

Mateřství či rodičovská dovolená v každém případě naruší kariérní růst ženy. V důsledku rodičovské dovolené se také zvyšuje i průměrná délka nezaměstnanosti matek. Zatímco žena s dětmi je průměrně nezaměstnaná 15 měsíců, u mužů je to pouze 5 měsíců.

Ženy a muži, kteří děti nemají pak jsou nezaměstnaní přibližně stejnou dobu, a to 11 měsíců. Z těchto údajů vyplývá, že rodičovství ovlivňuje délku nezaměstnanosti u žen negativně, zatímco u muže rodičovství ovlivňuje délku nezaměstnanosti pozitivně. Rodičovství má tak na muže pozitivní vliv a pomáhá jim při uplatnění na trhu práce.²

1.2.1. Situace na českém trhu práce

Evropská unie již na počátku devadesátých let začala s tvorbou opatření, která by zabráňovala diskriminaci a pomohla matkám efektivně propojit péči o rodinu a participaci na trhu práce. Česká republika vstoupila do Evropské unie až v roce 2004, a proto šla v otázkách sociální a rodinné politiky svou vlastní cestou. Nevhodná sociální politika, poměrně vysoká míra nezaměstnanosti, ekonomická nestabilita země a celosvětová krize, všechny tyto faktory mohou znemožňovat pozitivní přístup zaměstnavatelů a státu k participaci žen na rodičovské

¹ Gola Petr; 2010: Rozdíly v platech mužů a žen jsou u nás jedny z největších v EU

² Kuchařová Věra; 2006: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

dovolené do pracovního trhu. Výše uvedené skutečnosti pak vedou ženy k odkladu rodičovství a tím snižování počtu perspektivních občanů této země. Z rodičovství se stává spíše handicap, jelikož pracovní trh v České republice není k matkám dostatečně flexibilní a neumí si k nim najít cestu. Matky na rodičovské dovolené jsou na českém pracovním trhu nekonkurence schopné, nemohou svému povolání věnovat tolik času jako bezdětné ženy či muži a stále čelí hrozbě nezaměstnanosti. Hlavním důvodem může být právě nedostatek částečných pracovních úvazků, které jsou pro matky ideální možností spojení péče o rodinu a účasti na trhu práce.¹

Efektivní harmonizace rodiny a zaměstnání z pohledu pracovních režimů je aplikována velmi málo. Pro Českou republiku je charakteristický velmi vysoký podíl plných úvazků i u matek s malými dětmi, které na tyto úvazky nastupují ihned po skončení rodičovské dovolené (viz podíl částečných úvazků v předchozí kapitole). Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je v České republice poněkud chudé: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba.

Legislativa vztahující se k rodičovské dovolené umožňuje ženám zůstat na rodičovské dovolené až po dobu 4 let a je to volba každé matky, jak dlouhou rodičovskou dovolenou si zvolí, pokud splňuje nutné předpoklady. Matka si musí dopředu uvědomit, že pokud zvolí nejdelší možnou dobu čerpání rodičovské dovolené, stát předpokládá, že po tyto 4 roky se nebude chtít aktivně zapojovat do pracovního trhu a chce se tak dobrovolně věnovat pouze péči o dítě, protože si nezvolila dvě možné kratší alternativy. Pokud by se ovšem matka chtěla dobrovolně participovat na trhu práce, stát ji neposkytuje finančně únosnou alternativu v zajištění státní péče o malé dítě a nemá ani tuto povinnost. Stát není schopen poskytnout dostatečné množství mateřských škol pečujících o děti mladších tří let a množství jeslí je naprosto minimální.

Nabízí se tak alternativa soukromých ústavů, která je pro většinu rodin finančně neúnosná. Faktory, které ovlivňují volbu zajištění celodenní péče o dítě do tří let věku jsou následující: finanční situace rodiny, pozice a šance ženy na trhu práce, preference hodnot rodiny či profese, výše dávek státní sociální podpory pro rodinu a zejména dostupnost institucionální denní péče o děti zaměstnaných rodičů. Jsou to většinou ekonomické důvody, které matky vedou k nástupu do zaměstnání ještě před ukončením rodičovské dovolené, jak bude patrné z analytické části, ovšem tyto ekonomické důvody úzce souvisí se zajištěním institucionální péče. Vedle ekonomických důvodů pak ovlivňuje nástup do zaměstnání během

¹ Křížková Alena a Vohlídalová Marta; 2007: Kdo se bojí zaměstnané matky?

rodičovské dovolené výše dosaženého vzdělání. Čím vyšší je vzdělání, tím kratší dobu setrvává matka na rodičovské dovolené. Naopak ženy v manuálních a méně náročných profesích mají tendenci zůstat na rodičovské dovolené déle. Výše vzdělání také ovlivňuje, zda se žena po skončení rodičovské dovolené vrátí zpět k předchozímu zaměstnavateli. Ženy s vysokoškolským vzděláním se v 80 % případů vrací ke svému předchozímu zaměstnavateli.¹

Situaci neulehčují ani samotní zaměstnavatelé, kteří nenabízejí dostatečnou nabídku částečných či flexibilních pracovních úvazků. Česká republika se tak dostává do sporu se svou vlastní Listinou základních práv a svobod, která garantuje rovnocenné příležitosti, které by měly být platné pro vzdělání i zaměstnání. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že v matekách s malými dětmi mají své stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí. Zákon by se měl více zamýšlet nad otázkou, jak vyjít vstříc zaměstnancům s dětmi pro lepší harmonizaci rodinných a pracovních povinností. Rozšíření těchto možností by přispělo ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

1.2.2. Podíl částečných úvazků v České republice

Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v České republice je ve srovnání se zeměmi Evropské unie velmi nízký. Pro Evropskou unii je charakteristické, že 19 % občanů pracuje na částečný úvazek. Toto číslo je tvořeno zejména ženami, protože 32 % žen v EU pracuje na částečný úvazek, zatímco u mužů není práce na částečný úvazek běžná, pracuje na něj pouze 8,7 % mužů v EU.²

Tabulka č.1: Podíl částečných úvazků v zemích Evropské unie

Nizozemsko	34,5 %
Rakousko	27,9 %
Velká Británie	23,3 %
Dánsko	19,6 %
Francie	12,9 %
Polsko	11,5 %
ČR	9 %
EU 25	19,0 %

Zdroj: MPSV, 2011: Prorodinná opatření

¹ Kuchařová Věra, Svobodová Kamila; 2006: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR

² Eurostat, 2012: Part-time and fixed-term contracts

Aby pracovní trh dokázal být flexibilní, musí vytvářet dostatek pracovních příležitostí práce na zkrácený úvazek. Česká republika se svým nízkým počtem částečných pracovních úvazků je však naprosto nekonkurence schopná s ostatními vyspělými evropskými zeměmi. Naše země by se západními zeměmi měla inspirovat a vytvořit správnou proporcii pracovních úvazků. Větší počet částečných úvazků by přímo úměrně snížil nezaměstnanost, jelikož je zde velmi nízká podzaměstnanost (Tabulka č.2), která nám také indikuje nízký počet částečných pracovních úvazků. 5% lidí pracovalo v roce 2004 v České republice na částečný úvazek. Za osm let se toto číslo zvýšilo pouze na 9%.

Z těchto dat jasně vyplývá závěr, že je zde velký prostor pro tvorbu částečných úvazků.¹

Tabulka č.2: Podíl zkrácených úvazků v porovnání s podzaměstnaností v České republice

Rok	2001		2002		2003		2004	
Zaměstnanci celkem	3969,8		3966,4		3893,7		3890,2	
Zaměstnanci na zkrácený úvazek	192,9	4,9 %	188,4	4,8 %	191,8	4,9 %	186,8	4,8 %
Podzaměstnaní	62,4	1,6 %	31,6	0,8 %	48	1,2 %	45,2	1,2 %

Zdroj: Štastná Michaela, 2007: Částečné pracovní úvazky v ČR a v zahraničí

1.2.3. Částečné úvazky v Japonsku

Pro správné určení závažnosti problému pracovního trhu s nedostatkem částečných pracovních úvazků je dobré uvést příklad z jiné vyspělé země. Výběr Japonska nebyl náhodný. V Japonsku má na pracovní trh velký vliv tradiční pojetí rodiny a v České republice je pracovní trh také částečně ovlivněn tradičním rodinným modelem díky dlouhé komunistické éře, která tento model podporovala. Zatímco v naší zemi je částečných úvazků nedostatek, na Japonsku si můžeme demonstrovat, jaká je praxe, pokud je částečných úvazků dostatek či dokonce přebytek.

V Japonsku je trh práce ovlivněn tradiční Japonskou kulturou a vývojem této země. Od devadesátých let počet částečných úvazků v Japonsku výrazně vzrostl. Zajímavým faktem ovšem je, že většina pracovních pozic na částečný úvazek je obsazena ženami v produktivním věku okolo čtyřiceti let, což znamená, že se ve většině případů nejedná o ženy, které pečují o děti předškolního věku, ale o ženy, jejichž děti jsou již školou povinné. Další skupinou lidí, která obsazuje pracovní pozice na částečný úvazek jsou studenti před svým absolutoriem,

¹ Štastná Michaela, 2007: Částečné pracovní úvazky v ČR a v zahraničí

kteří chtějí získat praxi nebo naopak starší muži v důchodu, kteří si touží přivydělat. Politika trhu práce je v Japonsku specifická.

Velké firmy, které vytvářejí lukrativní pracovní pozice, dávají přednost čerstvým absolventům, které si daná firma sama zaučí a spoléhá pak na jejich loajálnost. Pokud jsou na manažerských pozicích ženy, očekává se od nich, že to budou svobodné bezdětné ženy, u kterých je na prvním místě kariéra, netouží se vdát a netouží založit rodinu.

Ženy, které chtějí mít rodinu a vdají se, zastávají méně náročné pracovní pozice. Po sňatku většinou zůstávají doma a věnují se rodině, již není tak důležité, zda mají děti či ne, ale díky tradicionalistickému japonskému přístupu není vhodné, aby se vdaná žena naplno věnovala práci. Proto vdané ženy většinou pracují na částečný pracovní úvazek, který jim umožňuje harmonizaci pracovního i rodinného života. Pro zaměstnavatele není matka, či vdaná žena lukrativním zaměstnancem, proto pozice na částečné pracovní úvazky bývají většinou sekundární práce z oblasti průmyslu, obchodu či služeb.

Druhým důvodem, proč vdané ženy pracují na částečných úvazcích je vysoká zaneprázdněnost jejich manželů. Na muže jsou v Japonsku kladené velmi vysoké pracovní nároky, věnují tedy práci veškerý svůj čas a na péči o domácnost či děti se zpravidla nepodílí. Veškerá péče o domácnost je na ženě samotné. Zaměstnávání žen na částečný úvazek podporuje také japonská rodinná politika. Pokud pracuje muž na plný pracovní úvazek a jeho manželka pouze na poloviční, má rodina úlevy na daních a zaměstnavatel muže navíc poskytuje oběma manželům zvýhodněné životní pojištění. V Japonsku je tedy situace s částečnými úvazky naprosto odlišná od ostatních vyspělých evropských zemí. Částečných úvazků je zde dostatek, dá se říci až přebytek, jelikož přibližně polovina žen pracujících na částečný pracovní úvazek by uvítala práci na plný pracovní úvazek, kde by se žena mohla seberealizovat.¹

Ani jedna ze zemí nemá ideální proporce částečných a plných pracovních úvazků. Hlavním problémem ovšem zůstává, že částečný pracovní úvazek není ve většině případů považován jako plnohodnotný pracovní poměr. Práce na tento typ úvazku je podceňována a není náležitě ohodnocena. Příkladem Japonska jsem chtěla demonstrovat, že naše země není jediná, která tento problém má, protože i natolik vyspělá ekonomika jako je Japonsko doposud nebyla schopna problematiku částečných pracovních úvazků vyřešit.

¹ Wei-hsin Yu; 2002: Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan

1.3. Institucionální rovina

Pro kvalitní poznání problematiky zaměstnávání matek na rodičovské dovolené je nutné zaměřit se také na institucionální rámec. K úspěšnému zaměstnávání matek napomáhá podpora institucí pečujících o děti předškolního věku a náklonnost zákonodárců k částečnému pracovnímu úvazku. V krátkosti bude opět rozebrána podoba mateřské a rodičovské dovolené v České republice a zaměříme se přímo na Zákoník práce, který samozřejmě nastavuje i situaci zaměstnávání matek.

1.3.1. Mateřská dovolená z pohledu zákona

Co je to mateřská dovolená bylo vysvětleno již v předchozí subkapitole. V tuto chvíli se budeme mateřské dovolené věnovat z pohledu zákona o vyplácení státních dávek. Žena na mateřské dovolené může pobírat peněžitou pomoc v mateřství, která je čerpána z nemocenského pojištění. PPM je procentuálně odvozena z příjmu z posledního zaměstnání. Nárok na tuto dávku má pouze žena, která si platila nemocenské pojištění. PPM je matce poskytována až do 22. týdne po porodu. Minimální výše této dávky je 7 600 Kč za měsíc a maximální výše naopak 23 490 Kč za měsíc. Nárok na tuto dávku má matka, která mimo jiné musí splňovat podmínku účasti na nemocenském pojištění nejméně 270 kalendářních dnů v průběhu posledních dvou let.

U OSVČ je tato podmínka definována na 180 kalendářních dní za poslední rok. Pokud si matka nemocenské pojištění vůbec neplatila, nemá na PPM nárok a musí ihned po porodu čerpat rodičovský příspěvek. V případě, že si matka platila nemocenské pojištění ovšem po kratší dobu, než je zákonem stanoveno, může PPM čerpat pouze šest týdnů před porodem a šest týdnů po porodu.¹

1.3.2. Rodičovská dovolená z pohledu zákona

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou a zákonem není předepsána osoba, která je povinna na rodičovskou dovolenou jít. Mohou na ní nastoupit například oba rodiče najednou nebo osoba, které bylo dítě svěřeno do péče. Rodičovskou dovolenou upravuje zákon o státní sociální podpoře, jedná se tedy o dávku státní sociální podpory. Rodič má právo čerpat rodičovský příspěvek do tří let věku dítěte, za podmínky, že se o dítě stará

¹ MPSV, 2011: Finanční podpora rodiny

celý den a neumísťuje dítě více jak pětkrát za měsíc do zařízení určené pro péči o děti. Podle zvolené délky rodičovské dovolené bude stanovena výše měsíčního příspěvku.

Ze zákonné úpravy rodičovské dovolené je patrné, že stát ponechává veškerou zodpovědnost výchovy malého dítěte na rodičích. Provádí to formou dostatečně dlouhé rodičovské dovolené i tří různých forem čerpání příspěvku. K tomu, aby si matka mohla vybrat zkrácené čerpání rodičovské dovolené, musí splňovat několik kritérií (viz. kapitola 1.1.3), které dvě třetiny matek nesplňují. Většinou jsou tuto variantu schopny splnit pouze matky s vysokoškolským vzděláním, které jim umožnilo mít odpovídající příjem před nástupem na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Ostatní matky s nižším příjmem pak mají možnost využít možnost tříleté či čtyřleté rodičovské dovolené a jejich integrace zpět do pracovního trhu se nepředpokládá dříve než po třech letech. Pro tyto ženy by byla ideálním řešením práce na částečný úvazek, na který by měly možnost nastoupit při dosažení dvou let věku jejich dítěte.

1.3.3. Zákoník práce - práva matek a povinnosti zaměstnavatele

Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli těhotné ženy určité povinnosti. Jedná se o povinnost dočasně umístit těhotnou ženu, kojící ženu či ženu do devíti měsíců po porodu na jinou pozici, pokud ji její současná pozice nevyhovuje vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu. Výše platu se ovšem po přesunutí na jinou pozici nesmí změnit. Pokud je žena převedena na jinou pozici a její mzda se v důsledku toho sníží, má tato žena nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jedná se o dávku nemocenského pojištění, která kompenzuje rozdíl mezi původní a novou nižší mzdou.

Zákoník práce ošetřuje také pracovní cesty mimo bydliště či pracoviště ženy. Pracovní cesta nesmí být zaměstnavatelem ženě nařízena pokud je těhotná či jedná-li se o matku, která pečuje o děti do osmi let věku.

Další ustanovení se vztahuje k rozvázání pracovního poměru. Pokud je žena těhotná či se jedná o matku pečující o dítě do tří let, zaměstnavatel s ní nesmí rozvázat pracovní poměr. Těmto ženám musí naopak zaměstnavatel upravit pracovní dobu dle jejich potřeb. Zákonem je také nařízeno, že matky pečující o dítě do jednoho roku nesmí pracovat přesčas a v rámci své pracovní doby mají nárok na přestávku na kojení.¹

¹ Zákoník práce 2011

1.3.4. Zaměstnání při mateřské a rodičovské dovolené

Pokud žena čerpá peněžitou pomoc v mateřství, může být zaměstnána u svého původního zaměstnavatele pouze na dohodu o provedení práce. Pokud by chtěla být zaměstnána u jiného než původního zaměstnavatele, pak může být zaměstnána na jakoukoli smlouvu. Pokud je matka osobou samostatně výdělečně činnou, může tuto činnost vykonávat pouze jako vedlejší činnost anebo pouze prostřednictvím svých zaměstnanců jako hlavní pracovní činnost.

U rodičovského příspěvku je výše přivýdělku neomezená. Nezáleží ani na typu pracovní smlouvy. Ovšem matka musí respektovat zákon o umístění dítěte do zařízení pečující o děti předškolního věku. Osoba, která pobírá rodičovský příspěvek nesmí své dítě umístit do jeslí či školky na více než pět dní v měsíci či na více jak 4 hodiny denně. Toto omezení může být jeden z možných důvodů, proč je matkám znemožněno působit na částečný pracovní úvazek již v průběhu rodičovské dovolené. Napříč tomuto omezení jsou však zaměstnavatelé povinni v mnoha bodech, které byly již uvedeny, matkám vyhovět. Tyto body mohou být příčinou toho, že zaměstnavatelé se dopředu vyvarují zaměstnat matku s malými dětmi či potenciální budoucí rodičku, protože jim stát při jejich zaměstnání neposkytne žádné daňové zvýhodnění a pro samotné zaměstnavatele jsou tyto ženy riziková skupina.

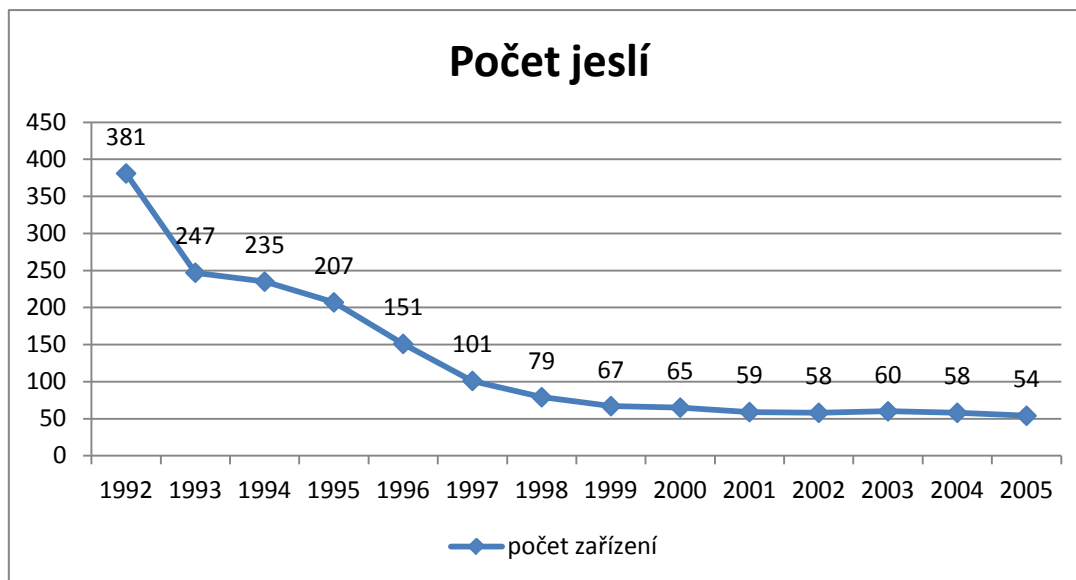
1.3.5. Péče o děti předškolního věku a její dostupnost v České republice

Dostupná péče o děti předškolního věku je v České republice z pohledu kapacity dlouhodobý problém. Matky mají možnost využít institucionální zařízení v podobě jeslí, které jsou vhodné pro děti do tří let. Vedle jeslí zde pak existuje možnost klasických státních mateřských škol, kterých ovšem není dostatečné množství. Vedle státních alternativ pak existují samozřejmě alternativy v podobě soukromých institucí či firemních mateřských škol. Tyto dvě možnosti jsou pro většinu matek naprosto odlišně finančně náročné a pro mnohé nedostupné. Možnou alternativou se pro mnoho rodin také stává výpomoc prarodičů. Zdaleka ne všechny rodiny mají možnost této alternativy využít, ať již z důvodu pracovního vytížení prarodičů nebo o prarodiče již dávno přišli.

Nejzásadnějším problémem je péče o děti do tří let. Zařízení pro tyto děti určená jsou jesle, které byly hojně využívány do devadesátých let. Ovšem po nastolení kapitalismu došlo k prudkému snižování počtu těchto zařízení. Jesle jsou řazeny mezi zdravotnická zařízení spadající do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR, dětem zabezpečují všestranný rozvoj

ve věku do tří let a navazují tak na péči v rodině. Jesle mají zpravidla denní, vyjímečně týdenní provoz. V současnosti jsou všechna zařízení soukromá či obecní.¹

Graf 1: Vývoj počtu jeslí v České republice



Zdroj: ÚZIS 2010

V roce 1992 bylo v ČR 381 jeslí, v roce 2005 těchto zařízení bylo k dispozici už pouze 54. Těchto 54 zařízení je navíc nerovnoměrně rozmístěno po krajích v rámci republiky, takže některé rodiny k nim nemají přístup vůbec. Důvodů, proč se počet jeslí tak rapidně snižoval bylo více. V první řadě došlo ke změně hodnotové orientace, neboli zaměření na seberealizaci a vyšší vzdělání. Další důvod byl demografický, jednoduše došlo ke snížení porodnosti a k prodloužení délky rodičovské dovolené a tím také prodloužení nároku na rodičovský příspěvek až na čtyři roky. V devadesátých letech se také objevovaly mnohé názory odborníků, že celodenní odloučení od matky je pro dítě do tří let věku příliš velkou zátěží a neprospívá vývoji dítěte. Jesle jsou navíc svazovány zastaralým zákonem.

V devadesátých letech byly dlouhodobě vytlačovány na okraj zájmu, takže se jim nevěnovala žádná zákonná novela. Proto jsou jesle stále zařazeny do resortu ministerstva zdravotnictví, ačkoli zajišťují denní péči pro zdravé děti.²

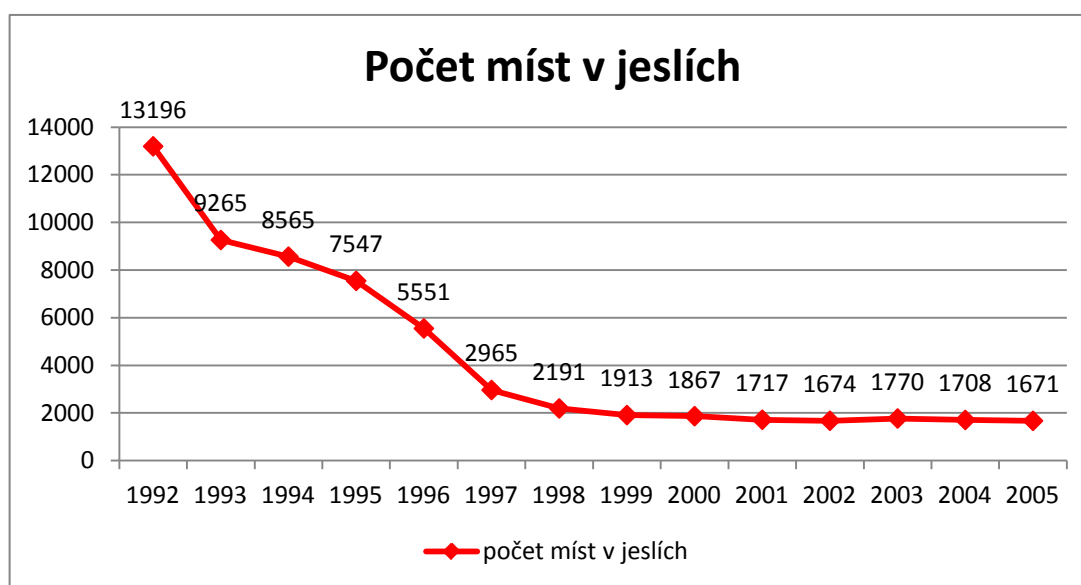
Mezi lety 1990 a 2005 došlo k poklesu počtu těchto zařízení o více jak 94 %. Finanční zatížení jeslí není zanedbatelné, měsíční poplatky za tu péči se pohybují ve velmi širokém

¹ Kuchařová Věra, 2006: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR

² Kolářová Jitka, 2007: Klíč k jeslím

rozpětí od 2000 Kč až po 10 000 Kč. Jelikož se jedná zpravidla o soukromá zařízení, cena se liší, protože ji stanovují samy. V roce 2005 navštěvovalo zařízení denní péče o děti do tří let věku necelých 10 % dětí. Jesle však z těchto 10 % tvořily pouze 1 %, v ostatních případech se jednalo o mateřské školky, do kterých je možné děti umístit dříve. Počet dětí navštěvujících denní zařízení se meziročně stále zvyšuje.¹

Graf 2: Počet míst pro děti v jeslích



Zdroj: ÚZIS 2010

54 zařízení vytváří 1671 míst pro děti do tří let věku. Mezi lety 2006 a 2008 se v České republice narodilo 340 033 dětí, do jeslí mohlo být tedy umístěno jen 0,5 % dětí do tří let. Požadavek na umístění dětí do tří let věku do těchto zařízení je však 10 % z celkového počtu dětí do tří let věku.

Tato situace nedostatku zařízení pro děti předškolního věku může být jedním z důvodů, proč se matky nemohou aktivně zapojit do pracovního procesu, protože nemají možnost dítě do instituce umístit. Také matky, které by chtěly využít možnosti umístění dítěte pouze na 5 dní v měsíci, tuto možnost z kapacitních důvodů nemají.

Vedle kapacity jeslí je druhým problémem cena jeslí. Pokud by se jim podařilo dítě do zařízení umístit, může být druhým problémem cena jeslí, která se liší v jednotlivých městech, a která může být příliš vysoká.

¹ Kuchařová Věra, 2006: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR

V důsledku nepříznivé situace jeslí, jsou některé mateřské školy ochotny přijímat děti i mladší tří let. Ovšem i počet mateřských škol se po nástupu kapitalismu výrazně snížil.¹

Tabulka č.3: Počet jeslí a míst v jeslích v roce 2005 podle krajů

	počet zařízení	počet míst v jeslích
Hlavní město Praha	9	351
Středočeský kraj	3	96
Jihočeský kraj	2	90
Plzeňský kraj	4	73
Karlovarský kraj	0	0
Ústecký kraj	10	263
Liberecký kraj	1	50
Královéhradecký kraj	4	139
Pardubický kraj	1	18
Vysočina	3	65
Jihomoravský kraj	3	110
Olomoucký kraj	3	100
Zlínský kraj	7	177
Moravskoslezský kraj	4	139
Česká republika	54	1 671

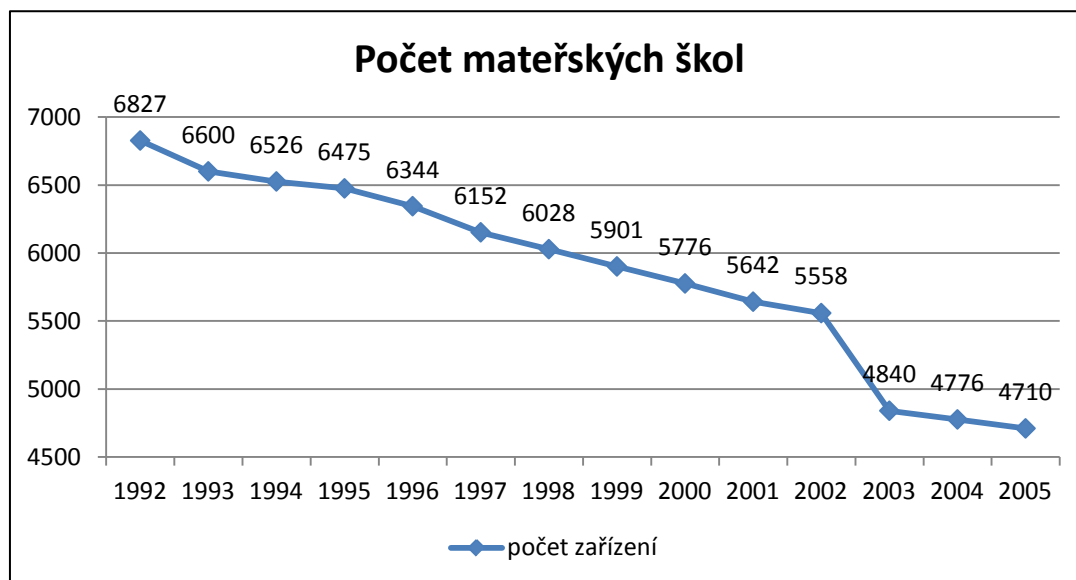
Zdroj: ÚZIS 2010

Z tabulky je patrné, že rozložení jeslí v rámci České republiky je nerovnoměrné. Zatímco Ústecký kraj disponuje deseti jeslemi, Karlovarský kraj nemá žádné jesle a Pardubický či Liberecký kraj disponují každý s jedinými jeslemi.

Další alternativou péče o děti do tří let věku jsou mateřské školy, které jsou ochotné přijímat i mladší děti do tří let věku, zpravidla ovšem školky pečují o děti ve věku od tří do šesti let. Zřizovatelem mateřské školy je zpravidla obec, v České republice však můžeme najít také školky církevní či soukromé.

¹ Kuchařová Věra, 2006: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR

Graf č.3: Vývoj počtu mateřských škol v České republice



Zdroj: ÚZIS 2010

V roce 2005 bylo v České republice 4 710 mateřských škol, které navštěvovalo 282 183 dětí. Převážná většina školek 98,4 % je státních (zřizovaných obcemi), 1,2 % je soukromých a jen pouhé 0,4 % mateřských škol je církevních. Od roku 2005 se počet mateřských škol výrazně nesnižuje, naopak se mírně jejich počet navýšil díky soukromým mateřským školám, které se v devadesátých letech téměř nevyskytovaly.¹ Počet mateřských škol se nesnižoval tak dramaticky, jak tomu bylo v případě jeslí, ale snižoval se postupně spolu s poklesem počtu dětí ve věku od tří do šesti let, pro než jsou tato zařízení určena. Do mateřských škol se však 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. Kapacita mateřských škol tak neodpovídá současnému demografickému vývoji.²

V roce 2009 se zvýšil počet mateřských škol na 4 809, které navštěvovalo 301 620 žáků. Přednost ve školkách mají děti ve věku od pěti do šesti let, tedy v posledním roce před povinnou školní docházkou. Mnohé školky musí uplatňovat různá kritéria pro výběr přijatých dětí ve věku od tří do pěti let v důsledku rostoucího převisu poptávky nad nabídkou. Mezi daná kritéria například náleží trvalé bydliště na území obce či městské části, zaměstnanost obou rodičů a docházka sourozence do stejné mateřské školy.

¹ Kuchařová Věra, 2006: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR

² MPSV, 2011: Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život

Nevýhodou mateřských škol je, že děti zde mohou nastoupit pouze jednou za rok, stejně jako je tomu u základních škol, a to v září. Většina rodičů by ovšem uvítala možnost zařadit dítě do mateřské školy ihned po dosažení tří let věku dítěte. Z celkového počtu všech tříletých dětí navštěvuje mateřské školy 80 % těchto dětí a poté 95% pětiletých a čtyřletých dětí. MPSV chce rozšířit služby školek také na dvouleté děti, které sice podle zákona mohou v současnosti školky navštěvovat, ale z kapacitních důvodů se tak neděje. Paradoxem je, že na rozdíl od jeslí je poplatek za dítě v mateřských školách nižší. Výše poplatku se pohybuje do 1000 Kč měsíčně. Navíc poslední rok před nástupem do školy se již žádný poplatek neplatí, dítěti se hradí pouze strava či zájmové kroužky.¹

Další možností péče o děti předškolního věku je využití firemních školek. V České republice je však tato forma péče vyjímečná. Zaměstnavatelé nemají od státu žádné daňové výhody při zřizování firemních školek. Legislativní opatření pro firemní školky není dostatečné. Není jasně vymezeno, kdo by o děti ve školce pečoval a otázkou je také financování těchto školek. Stát se v současnosti na podpoře firemních školek nepodílí, přemýšlí ovšem o rozšíření daňových úlev pro zaměstnavatele s firemními školkami. Toto opatření by mohlo umožnit širší zapojení rodičů, především matek, do trhu práce, což by vedlo k vyššímu počtu plátců daní a pojistného.²

Zaměstnavatelé však mohou pro zřízení firemních školek čerpat evropské dotace, u kterých je možnost až 100% krytí nákladů. Zřízení firemní školky představuje v současné době také velkou administrativní zátěž. Ve firemních školkách vidí i MPSV velký potenciál. Jejich zřizování by pomohlo jak samotným matkám, tak zaměstnavatelům, kteří by získali větší loajalitu ze strany zaměstnanců.³

Mezi další pozitiva firemních školek patří také snižování nákladů na nábor nových zaměstnanců. Firma si tímto benefitem může zvýšit prestiž mezi ostatními zaměstnavateli a pro potenciální zájemce o zaměstnání bude lukrativnějším zaměstnavatelem. Jako další formy péče o děti předškolního věku můžeme zařadit již uvedené soukromé hlídání zajištěné fyzickou osobou, které je však v České republice v zárodcích.

¹ Jitka Kolářová, 2007: Klíč k jeslím

² MPSV, 2011: Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinu a pracovní život

³ Kuchařová Věra, 2007: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji

Tento druh zajištění péče je finančně náročnější než u státních institucí. Velký potenciál ovšem MPSV vidí ve vzájemné rodičovské výpomoci, která je typická pro západní evropské země. Tato forma péče vychází z praxe části rodičů, kteří řeší nedostatek institucí zajišťujících péči o děti předškolního věku vzájemnou svépomocí, když si navzájem podle dohodnutých podmínek zajišťují péči o děti. V případě, že je tato péče poskytována za úplatu, jedná se o neoprávněné podnikání v rámci šedé ekonomiky. Cílem je vytvořit předpoklady pro legální poskytování péče o nevlastní děti za úplatu, rozšířit nabídku těchto služeb a zvýšit jejich dostupnost. Hlídací rodič by nepotřeboval speciální vzdělání, stačil by pouze fakt, že je sám rodičem. Tento rodič by měl pravomoc pečovat až o čtyři děti ve věku do sedmi let. Celý systém by byl co nejjednodušší, odbyrokratizovaný, levný, snadno aplikovatelný, nenáročný pro státní rozpočet a podporující rozvoj soukromého sektoru.¹

1.3.6. Péče o děti předškolního věku ve vybraných evropských zemích

Tato podkapitola slouží k porovnání zajištění péče o malé děti ve vybraných evropských zemích. Příklady z okolních zemí nám mohou sloužit jako inspirace pro zlepšení situace v České republice, zavedení nových institucí či nových zákonných opatření podporujících sociální situaci rodin s malými dětmi a usnadnit tak matkám možnost participace do pracovního trhu již během rodičovské dovolené.

Francie - O 18 % dětí do tří let věku je ve Francii pečováno licencovanými pečovatelkami, které o tyto děti pečují ve své domácnosti s podporou státu. Těchto pečovatelek je ve Francii více jak 500 tisíc. O 2 % předškolních dětí je pečováno nelicencovanými pečovatelkami neboli au-pair, které povětšinou sdílí domácnost rodičů dítěte. Péče o děti mezi třemi a šesti lety věku je zajištěna mateřskými školami. Pouze 1 % rodičů používá pro děti starší tří let dále licencované pečovatelky.

Velká Británie - Ve Velké Británii je péče o děti do tří let věku zajišťována především na soukromé bázi. Velmi oblíbené jsou tzv. childminders, kde je o děti pečováno v domácím prostředí, ve většině případů v prostředí rodičů. Péče je poskytována dětem předškolního věku maximálně do osmi let věku dítěte. Maximální počet dětí je šest a ne více jak polovinu dětí může být méně než dva roky. Pokud mají pečovatelky speciální akreditaci, mohou poskytovat i předškolní vzdělání. Oficiálními institucemi, které jsou určené pro péči o děti do tří let věku, zůstávají certifikované instituce v podobě školek, jeslí a klubů. Náklady na jejich služby je

¹ MPSV, 2011: Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinu a pracovní život

možné částečně finančně zohlednit odpočtem daní či určitou formou dávek.

Německo a Švýcarsko - Těmito zeměmi se inspiroují čeští zákonodárci díky velmi rozšířené vzájemné rodičovské výpomoci. Tento typ péče o děti do tří let věku je zde rozvíjen již od 70. let. V Německu i v Rakousku může být pečováno nejvíce o pět dětí a výdělek za tuto péči je státem omezen. Německo je navíc země s velmi vysokým podílem podniků poskytujících flexibilní pracovní úvazky.¹

Polsko – V Polsku může rodičovská dovolená stejně jako u nás trvat až tři roky, z důvodu vládních škrtnů však mají na rodičovskou dovolenou nárok pouze nejchudší rodiny. Kvůli vládním škrtnům byla také uzavřena většina jeslí a školek, které byly státní. Proto navštěvuje mateřskou školu pouze necelých 60 % dětí. Rodiče mají možnost využít soukromé sféry a dát děti starší jednoho roku do “klubů pro batolata” či do soukromých školek, které jsou velmi drahé, stojí více jak polovinu polské průměrné mzdy. Polský sociální systém není schopen zajistit dostatek zařízení péče o malé děti, ale zrušil dávky rodičovské dovolené, aby matky mohly jít dříve pracovat. Aby stát matkám na rodičovské dovolené ulehčil, zlegalizoval najímání chův a částečně přispívá na jejich plat ze státního rozpočtu.²

Rakousko, okolí Vídně - Vzájemná rodičovská výpomoc byla v Rakousku zavedena sociální demokracií již v 80. letech. Tzv. denní matky jsou ženy, které se ve své domácnosti pravidelně a za úplatu celoročně věnují dětem od jednoho roku dítěte až do konce povinné školní docházky. Ve Vídni mohou tyto matky pečovat až o pět dětí. Z dostupných dat vyplývá, že 268 denních matek se ve Vídni stará přibližně až o 1000 dětí. 130 žen z 268 je v pracovním poměru na plný úvazek. Samotné město Vídeň je navíc soukromé péči nakloněno a finančně denním matkám přispívá.¹

Švédsko - Ve Švédsku mohou děti navštěvovat mateřskou školu, využívat denní péči v soukromých domech nebo je zde možnost otevřené předškolní péče. Dítě může navštěvovat předškolní třídu, která náleží pod základní školství. Je určena pro děti, jejichž rodiče pracují. Tuto třídu navštěvuje většina šestiletých dětí. Třídy jsou otevřeny celoročně a přizpůsobeny potřebám dětí i rodičů. Rodiče musí platit školné, které závisí na jejich příjmu. Školné se neplatí v případě, že dítě navštěvuje třídu na méně než patnáct hodin týdně. Součástí předškolního systému jsou mateřské školy, které navštěvují děti od jednoho roku do pěti let. Úřady ve Švédsku mají povinnost umístit do mateřské školy všechny děti, jejichž rodiče

¹ MPSV, 2011: Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinu a pracovní život

² Kubisa Julia, 2011: Komparativní analýzy v oblasti harmonizace práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích

o umístění požadají. Děti musí navštěvovat mateřskou školu na minimálně patnáct hodin týdně. Vedle mateřských škol si mohou rodiče zvolit denní rodinnou péči, která se realizuje v domech vychovatelů. Vychovatel pečuje o děti ze dvou až tří rodin. Tato péče je typická pro venkovskou oblast či pro děti, které potřebují pobyt v menších skupinách než které jsou v mateřské škole. Poslední formou péče je otevřená předškolní péče, která je realizována v domech rodičů či vychovatelů, kteří aktivně spolupracují s předškolními pracovníky či s oddělením sociální péče. Nejvíce předškolních dětí stále využívá mateřské školy.¹

2. Analytická část

Teoretická rovina byla vysvětlena v předcházející kapitole, proto se nyní budeme zabývat analytickou částí, která se z části opírá o teoretickou část. Na základě provedeného výzkumu se pokusíme definovat faktory neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v zapojení do trhu práce. Jak bylo uvedeno v teoretické části, faktory mohou být na straně zaměstnavatelů či na straně státu díky nedostatečné podpoře při zaměstnávání matek na rodičovské dovolené nebo na straně samotných matek na rodičovské dovolené, které si stanovují nereálné cíle na pracovním trhu.

Je třeba zaměřit se na otázky, zda zaměstnavatel vytváří pro matky odpovídající pracovní pozice a zda je pro ně schopen nastolit přijatelné pracovní podmínky a vyhovět požadavkům matek na rodičovské dovolené. V jakých odvětvích a pracovních oborech jsou pracovní pozice pro matky na rodičovské dovolené vytvářeny a jak jsou finančně hodnoceny. Legislativní podmínky a přístup státu byly již uvedeny v teoretické části. Z podmínek, které stát pro zaměstnavatele vytvořil pak přímo úměrně pramení neochota zaměstnavatelů vytvářet speciální pozice pro matky na rodičovské dovolené a vycházet vstříc jejich požadavkům. Velmi rozporuplný je proto přístup zaměstnavatelů k částečným pracovním úvazkům. V této analytické části se pokusím zanalyzovat přístup zaměstnavatelů k těmto úvazkům a nepřímo tak potvrdit nepříznivou bilanci poměru plných a částečných pracovních úvazků v České republice.

Analytická část je ovšem zaměřena i na samotné matky na rodičovské dovolené. Ženy do dotazníkového šetření byly vybrány na základě předpokladu, že usilují o harmonizaci pracovního a rodinného života a chtějí se participovat do trhu práce při rodičovské dovolené.

¹ Moravcová Dana, 2006: Předškolní vzdělávání ve Švédsku se neomezuje pouze na mateřské školy

Faktory, které byly klíčové při vybírání žen do výzkumu byly následující: regionální odlišnost, jelikož je zde předpoklad, že odlišné podmínky budou mít matky na rodičovské dovolené v regionu hlavního města Prahy a poté ve zbylých regionech České republiky. Dalším faktorem je výše průměrné mzdy za poslední tři měsíce před odchodem na mateřskou dovolenou. Tento faktor může napovědět, jak jsou ženy hodnoceny v různých odvětvích a také může přiblížit loajalitu zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Dalším důležitým faktorem je výše dosaženého vzdělání a sociální zázemí dané matky. Pro důvěryhodnost a co nejlepší názornost vzorku byly do dotazníkového šetření zahrnuty matky s odlišným sociálním zázemím, naprosto odlišnou výší příjmů v zaměstnání před nástupem na mateřskou dovolenou a také s odlišným dosaženým vzděláním. Nejednalo se o kvantitativní výzkum, ale naopak o kvalitativní výzkum. Na základě vybraných vzorků s naprosto odlišnými určujícími faktory se pokusím definovat závěry pro danou problematiku.

Současná podoba trhu práce je dána dlouhodobým společenským vývojem našeho státu. Tento stát prožil hospodářskou přeměnu z centrálně řízeného hospodářství na hospodářství tržní a výsledkem je nyní pracovní zodpovědnost na každém jedinci. To, zda se občan úspěšně prosadí na trhu práce či nikoli je výsledkem jeho osobní snahy. Stát nikomu negarantuje zaměstnání. Tržní hospodářství na trhu práce vytvořilo silné konkurenční prostředí s vysokými nároky na každého zaměstnance. Jedinec, který neuspěje, je nahrazen jiným jedincem. Tato fakta nemusí být příznivá pro matky na rodičovské dovolené. Můžeme se domnívat, že pokud dnes žena plánuje mít potomka, bude mít stále větší tendenci nejdříve dosáhnout stabilní, dobře placené pozice ve svém zaměstnání, aby se pro zaměstnavatele stala nepostradatelnou a aby s ní počítal i do budoucna po jejím návratu do pracovního procesu. Svým rozhodnutím odchodu na rodičovskou dovolenou čelí matky riziku v podobě zastarávání kvalifikace a tedy obtížnějším návratu zpět do pracovního trhu. Proto se práce na částečný úvazek nabízí jako optimální řešení, jak zharmonizovat pracovní i rodinný život ještě v době rodičovské dovolené. Žena tímto způsobem může zůstat v kontaktu s pracovním trhem a být stále konkurence schopnou pracovní silou.

Shrnu-li ještě jednou legislativní prostředí pro matky na rodičovské dovolené, matka na rodičovské dovolené má možnost pobírat rodičovský příspěvek a zároveň dosahovat neomezeného výdělku, stát však již negarantuje možnost umístění dítěte do státního zařízení, kde by byla zajištěna péče o dítě do tří let věku. Většina matek se tak musí spolehnout na soukromý sektor, který je finančně náročnější. Možné faktory neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v zapojení do pracovního trhu jsem shrnula na základě zpracovaných dostupných dat a ve výzkumu pak mohu jednotlivé faktory potvrdit či vyvrátit.

Aby byly faktory definovány správně, byl výzkum směřován nejen na samotné matky na rodičovské dovolené, ale v menší míře také na samotné zaměstnavatele, kteří přispěli k objasnění požadovaných faktorů, přiblížili svůj postoj k matkám na rodičovské dovolené a zhodnotili pracovní příležitosti pro tuto skupinu žen. Požadavky na zvolené zaměstnavatele byly následující: zaměstnavatelé měli být z odlišných regionů, protože se opět velice liší pracovní podmínky v hlavním městě Praha a v ostatních regionech, a zaměstnavatelé museli zaměstnávat více jak 150 zaměstnanců, aby byli pro náš výzkum relevantní. Úloha zaměstnavatele je v této problematice stěžejní, proto je dobré poznat stanoviska samotných zaměstnavatelů a z nich si vyvodit odpovídající závěry.

2.1. Ženy na rodičovské dovolené

Vrátím se k hlavnímu cíli této bakalářské práce, kterým je pokusit se definovat faktory neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v zapojení do pracovního trhu. V této analytické části již byla zmíněna charakteristika, kterou by ženy pro náš výzkum měly splňovat a v jakých základních předpokladech by se měly lišit, aby tato práce mohla dojít k co nejdůvěryhodnějším závěrům. Na základě daných požadavků proto pro dotazníkové šetření reprezentativního vzorku pěti žen na rodičovské dovolené vyplynou 4 tématické oblasti:

1. Jaké jsou faktory neúspěšnosti zaměstnávání žen na rodičovské dovolené vyplývající z institucionální roviny? (institute zajišťující péči o děti předškolního věku, nastavení mateřské a rodičovské dovolené a výše jejich dávek)
2. Jaké jsou faktory neúspěšnosti zaměstnávání žen na rodičovské dovolené vyplývající ze sociální roviny? (výše příjmu rodiny, výše výdělku manžela, výše průměrného příjmu matky v zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou)
3. Jaké jsou faktory neúspěšnosti zaměstnávání žen na rodičovské dovolené vyplývající ze strukturální roviny? (výše dosaženého vzdělání, využívání částečného úvazku v České republice, situace na pracovním trhu, přístup zaměstnavatelů).
4. Jaké jsou faktory neúspěšnosti zaměstnávání žen na rodičovské dovolené vyplývající z osobních preferencí? (budování kariéry a přednost před rodinou, přednost péče o rodinu před participací na trhu práce)

Záměrem tohoto kvalitativního výzkumu bylo najít co nejlepší reprezentativní vzorek žen s odlišným zázemím a odlišnými pracovními zkušenostmi pro hlubší poznání dané problematiky. Jedná se tedy o případovou studii, která je přímo charakteristická pro menší počet případů. Pro případovou studii je typické, že poznání malého počtu případů pomůže k porozumění zbylým případům a objasnění problematiky.

Metoda případové studie byla zvolena také pro vybrané zaměstnavatele, na které byl výzkum zaměřen a kteří měli být nápomocni k identifikaci faktorů neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v participaci na trhu práce.

2.1.1. Charakteristika žen v reprezentativním vzorku

Matky na rodičovské dovolené nebyly do reprezentativního vzorku vybrány náhodně, nýbrž musely odpovídat předem vyhraněné charakteristice. Ženy mimo jiné musely splňovat podmínku pobírání rodičovského či mateřského příspěvku v současnosti či v nedávné minulosti a musely být zainteresovány do participace do trhu práce během rodičovské dovolené. Ženy byly tázány prostřednictvím dotazníkového šetření, ze kterého se pak metodou kvalitativní analýzy vyfiltrovaly odpovídající závěry. Pro zachování anonymity vybraných žen byla pozměněna jejich jména. Ženy uvítaly možnost participace na výzkumu pozitivně a souhlasily se zpracováním svých poskytnutých dat a odpovědí.

Charakteristika jednotlivých žen:

Aneta – 29 let, dvě děti ve věku 6 a 1,5 let, žije v Ústeckém kraji, kde také pracovala, vdaná, výše průměrného příjmu před odchodem na mateřskou dovolenou činila 18 tis Kč, střední vzdělání s maturitou, nemá aktivní znalost cizích jazyků, nyní na rodičovské dovolené bez participace na trhu práce

Emma – 28 let, jedno dítě ve věku 5 měsíců, žije ve Středočeském kraji, před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala v Praze, výše průměrného příjmu před odchodem na mateřskou dovolenou činila 39 tis Kč, vysokoškolské vzdělání, aktivní znalost dvou cizích jazyků, zadaná, žije s partnerem, nyní na rodičovské dovolené s participací na trhu práce v podobě částečného úvazku

Marika – 34 let, jedno dítě ve věku 4 let, žije v Karlovarském kraji, kde také pracuje, výše průměrného příjmu před odchodem na mateřskou dovolenou činila 25 tis Kč, střední vzdělání s maturitou, aktivní znalost jednoho cizího jazyka, matka samoživitelka, během rodičovské dovolené se neparticipovala na trhu práce

Jana – 38 let, jedno dítě ve věku 2,5 roku, žije v hlavním městě Praha, kde také před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala, výše průměrného příjmu před odchodem na mateřskou dovolenou činila 60 tis Kč, vysokoškolské vzdělání, aktivní znalost jednoho cizího jazyka, vdaná, nyní na rodičovské dovolené s participací na trhu práce v podobě nadpolovičního pracovního úvazku

Martina – 23 let, jedno dítě ve věku 2 let, žije v Ústeckém kraji, kde také před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala, výše průměrného příjmu před odchodem na mateřskou dovolenou činila 10 tis Kč, střední vzdělání, pasivní znalost jednoho cizího jazyka, matka samoživitelka, nyní na rodičovské dovolené, příležitostná participace na trhu práce

2.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

Odchod na mateřskou dovolenou

Čtyři ženy se shodly na faktu, že jejich těhotenství bylo dopředu plánované. Zaměstnavateli bylo těhotenství oznámeno ihned na počátku těhotenství, aby si mohl za ženu najít v dostatečném časovém předstihu náhradu po dobu mateřské a případné rodičovské dovolené. Tři ženy zůstaly v zaměstnání až do řádného odchodu na mateřskou dovolenou a kvůli svému těhotenství nemusely v práci přecházet na jinou pozici z případného důvodu nevhodnosti své pozice během těhotenství. Před svým odchodem na mateřskou dovolenou řádně zaškolily svého nástupce, takže zaměstnavatel nepocítil žádnou újmu. V případě Emy byla situace jiná, jelikož se u ní dostavily zdravotní komplikace již v pátém měsíci a musela náhle ze dne na den opustit své zaměstnání a po zbytek svého těhotenství musela být hospitalizována. Neměla tedy možnost předat svou náplň práce svému nástupci a náležitě ho zaškolit. Zaměstnavatel musel vynaložit značné úsilí na zaškolení nového zaměstnance a byly mu tak způsobeny značné komplikace. V případě Martiny tomu bylo také jinak, ta těhotenství neplánovala, ale na rozdíl od zbylých čtyř žen neměla v době otěhotnění stálé zaměstnání, pracovala nárazově na dohodu o provedení práce a nezpůsobila tak svým odchodem na mateřskou dovolenou žádnému zaměstnavateli komplikace.

Volba čerpání rodičovského příspěvku

Ačkoli mají matky v České republice možnost výběru čerpání rodičovského příspěvku ze tří variant, všechny ženy se shodly, že automaticky zvolily střední variantu, tedy délku čerpání rodičovského příspěvku po dobu tří let. Dva roky se zdály všem ženám jako příliš krátká doba pro vychování dítěte a nechtěly péči o něj přenechat někomu jinému příliš brzy.

Čtyři roky se jim naopak zdálo jako příliš dlouhá doba a navíc výše rodičovského příspěvku je v druhé polovině této doby příliš nízká, mohla by je dovést až do finančních obtíží. Během rodičovské dovolené se však preference jedné matky z vybraného vzorku změnily. V případě Jany došlo k lukrativní pracovní nabídce ze strany zaměstnavatele, která ji motivovala k dřívějšímu návratu na svou předchozí pracovní pozici, když byly jejímu dítěti dva roky. Nejdříve se se svým zaměstnavatelem dohodla na částečném pracovním úvazku, posléze na nadpolovičním pracovním úvazku, jelikož byl na Janu vyvinut tlak ze strany zaměstnavatele. Kdyby se tedy měla rozhodovat nyní o délce rodičovské dovolené, zvolila by již dvouleté čerpání rodičovského příspěvku. Péče o její dítě je z poloviny zajištěna mateřskou školou a z poloviny je zajištěna prarodiči, kteří žijí v místě Janina bydliště. Jak Jana uvedla, bez pomoci prarodičů by se do práce navrátit nemohla. Při umístění svého dítěte do školky měla Jana štěstí, že školka v její městské části měla volnou kapacitu a byla ochotna přijmout dítě, i když mu ještě nebyly tři roky. V Janině případě se jednalo o vzácnou situaci.

Participace na trhu práce během rodičovské dovolené

Každá z žen má jiné sociální zázemí a jiné předchozí pracovní zkušenosti, proto pro každou z nich byly odlišné motivující faktory pro participaci do trhu práce během rodičovské dovolené. Ema odešla na mateřskou dovolenou předčasně, a proto se mohlo zdát, že měla u svého zaměstnavatele ztíženou situaci při zájmu o práci na částečný úvazek během rodičovské dovolené. V Emině případě se však projevila loajalita zaměstnavatele vůči svému zaměstnanci, který před náhlými komplikacemi vykonával svou práci zodpovědně. Ema byla proaktivní a sama se po dvou měsících na rodičovské dovolené zajímala, zda je možnost u jejího předchozího zaměstnavatele pracovat na částečný úvazek a zaměstnavatel jí vyšel vstříc. Uzavřela se svým zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dvacet hodin týdně, kdy práci může vykonávat z domova a její pracovní doba je flexibilní.

V Janině případě byla situace trochu odlišná. Jana měla také velmi dobré vztahy se svým zaměstnavatelem, rodičovskou dovolenou si však pečlivě naplánovala a nezamýšlela během této dovolené pracovat, chtěla se naplno věnovat pouze rodině. Nabídka v jejím případě ovšem přišla ze strany zaměstnavatele, který ji z počátku nabízel částečný pracovní úvazek, ovšem nemožnost práce z domova, jelikož se jednalo o manažerský post. Zaměstnavatel nabídl Janě natolik lukrativní nabídku, že se rozhodla ji přijmout a pokusit se tak zharmonizovat rodinný i pracovní život. Po několika měsících musela ovšem Jana přijmout nabídku nadpolovičního úvazku, pokud se nechtěla vzdát své pracovní pozice. Jana se tak v tuto chvíli aktivně participuje na trhu práce víc, než sama původně zamýšlela, a proto

se dá konstatovat, že z části je to nedoborvolně. Mohla se rozhodnout, že nadpoloviční úvazek již nepřijme, zvykla si však na práci během rodičovské dovolené a už se nechtěla věnovat pouze rodině. Janě i Emě se podařilo do pracovního trhu úspěšně zapojit během rodičovské dovolené bez velkých problémů, domnívám se, že je tomu tak díky regionu, ve kterém pracují a zejména díky výši svého dosaženého vzdělání a kvalifikace.

Marika velmi stála o participaci do pracovního trhu během rodičovské dovolené, už jen z důvodu, že od počátku byla matka samoživitelka. Od jejího předchozího zaměstnavatele však nabídka částečného pracovního úvazku nepřišla. Marika před mateřskou dovolenou pracovala na směny v odvětví, kde není prostor pro vytváření částečných pracovních úvazků, jak uvedl její zaměstnavatel. Marika poté hledala i jiné pracovní příležitosti, ovšem na částečný pracovní úvazek nacházela pouze podřadnou práci, která by ji nepokryla její výdaje na zajištění náhradní péče o malé dítě. Marika se tedy aktivně nezapojila do trhu práce během rodičovské dovolené. V regionu, kde žije se svým dítětem, nenašla žádnou pracovní příležitost, která by odpovídala jejím požadavkům a podmínkám.

Aneta se během své rodičovské dovolené také neparticipovala do trhu práce. Jako jediná ze vzorku respondentek se o tuto možnost ovšem příliš aktivně nezajímala. Mateřskou dovolenou plánovala pečlivě dopředu a ačkoli její finanční zázemí není nadstandarní, aby si mohla dopřát během rodičovské dovolené vše co potřebuje a nesnižovala si tak životní standard, z počátku ji možnost pracovat během rodičovské dovolené ani nenapadla. Jak sama uvedla, chtěla se naplno věnovat svému dítěti. Po dvou letech na rodičovské dovolené ji možnost práce na částečný úvazek již napadla, ovšem sama si proaktivně práci nehledala a nabídka od jejího předchozího zaměstnavatele nepřišla. Aneta tak spoléhala pouze na příjmy v podobě rodičovského příspěvku a mzdu svého manžela.

Martina své mateřství neplánovala, když odcházela na mateřskou dovolenou, neměla ještě příliš mnoho zkušeností na trhu práce, a proto nemohla počítat s loajalitou svého předchozího zaměstnavatele, protože zaměstnání často střídala. Po narození svého dítěte velmi stála o možnost přivýdělku při rodičovské dovolené. Pro kvalitní pracovní pozici na částečný úvazek však neměla odpovídající vzdělání ani zkušenosti. Proto pracuje nárazově na dohodu o provedení práce nebo dokonce bez jakékoli podepsané pracovní smlouvy, tedy načerno. Martina sama přiznává, že ji tato forma vadí, ovšem pracovních pozic je málo a ona uvítá jakýkoli přivýdělek k rodičovskému příspěvku.

Motivace žen pro participaci na trhu práce během rodičovské dovolené

Touha pracovat byla téměř u každé ženy odlišná. U Emy byla na prvním místě touha zůstat v kontaktu se svými spolupracovníky, důvod participace je tedy sociální, Ema nechtěla být odříznuta od společnosti, byla zvyklá denně komunikovat s lidmi. Dalším důvodem také je, že chce vědět, co se v jejím odvětví děje, jak se vyvíjí. Nechce, aby její znalosti byly zastaralé a stále chce mít aktuální informace. Finanční faktor byl u Emy až na třetím místě. Ema má partnera, který je schopen ji i s dítětem dostatečně finančně zabezpečit a nutně tedy nepotřebuje další příjem k rodičovskému příspěvku.

U Jany byl důvod jejího návratu do práce odlišný. Zaměstnavatel jí nabídl velice lukrativní pracovní pozici, kde měla možnost se profesně velmi posunout a naučit novým věcem, aby byla na trhu práce jako subjekt ještě žádanější. Nová pozice obnášela také řízení ještě většího počtu lidí, než její předchozí pozice, mohla tedy dále zdokonalovat své manažerské dovednosti. Důvod participace na trhu práce byl u Jany čistě profesionální, dostala příležitost dále budovat svou kariéru, ačkoli si myslela, že před odchodem na mateřskou dovolenou byla sama se sebou dostatečně spokojená a domnívala se, že již nemá ambice pracovního růstu. Finanční stránka v Janině případě nebyla podstatná, jako Ema má partnera, který ji i její dítě dostatečně finančně zabezpečí a navíc její předchozí příjem byl také vysoký a dokázala si tak našetřit úspory.

Naproti tomu Marika, Aneta i Martina měly důvod pro participaci na trhu práce pouze jediný, tedy finanční. Marika je samoživitelka, která před odchodem na mateřskou dovolenou byla zvyklá na svůj určitý životní standart. Její příjem se však po odchodu na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou výrazně snížil. Marika tedy musela žít ze svých úspor, protože neměla partnera, který by jí s finančními náklady pomohl. Rozhodnutí mít dítě však nikdy nelitovala. Po skončení rodičovské dovolené se nemohla vrátit na svou předchozí pozici kvůli péči o své dítě. Na své bývalé pozici pracovala na směny, nyní ovšem nebyl nikdo, kdo by jí s péčí o dítě pomohl a umísťoval ho či vyzvedával z mateřské školy. Musela si najít zaměstnání, kde má stálou pracovní dobu, která se shoduje s otevíracími hodinami v mateřské škole. Tuto pozici musela přijmout i za faktu, že se její měsíční příjem radikálně sníží oproti předchozí pracovní pozici na plný úvazek. Tento rozdíl činí sedm tisíc korun, což je pro matku samoživitelku velká částka. Marika ovšem neměla jinou možnost.

Aneta po dvou letech na mateřské dovolené připustila, že by její rodině další příjem také pomohl snadněji hradit všechny rodinné výdaje, byla by to jediná motivace, kterou by pro práci při mateřské dovolené měla, žádný jiný důvod neuvedla.

Martina měla jako hlavní důvod k participaci do pracovního trhu finanční nouzi, ve které se nacházela. Jako matka samoživitelka neměla žádný další příjem kromě rodičovského příspěvku a na rozdíl od Mariky, neměla ani žádné úspory, z kterých by mohla hradit své výdaje. Proto byla ochotna vzít téměř jakoukoli práci, díky které by byl její měsíční příjem vyšší.

Zajištění péče o děti předškolního věku

Na základě odpovědí respondentek můžeme usoudit, že možnosti zajištění péče o děti předškolního věku se liší v závislosti na regionu, ve kterém respondentky žijí a samozřejmě v závislosti na jejich finanční situaci. Jak již bylo uvedeno, Jana měla štěstí, že našla mateřskou školu v místě svého bydliště, která byla ochotna přijmout její dítě, které bylo mladší tří let. Druhým neméně důležitým faktem, který ji umožnil znovu se aktivně zapojit do pracovního procesu, byla podpora prarodičů, kteří jsou schopni o dítě pečovat, protože v mateřské škole může být její dítě pouze dvacet hodin týdně.

Ema se do pracovního trhu také aktivně zapojila, Ema má ovšem výhodu flexibilní práce z domova a při této práci nemá důvod si zajišťovat alternativní péči pro své dítě, protože je schopna se o něj postarat sama. O jiné péči v současnosti nepřemýšlí, věří že bude schopna tak zharmonizovat svou práci i rodinný život až do konce rodičovské dovolené, poté samozřejmě zamýšlí své dítě umístit do mateřské školy v místě svého bydliště. Se zajištěním péče o své dítě tedy v současnosti problémy nemá.

Marika se do pracovního trhu během své rodičovské dovolené neparticipovala. Nenašla vhodnou pracovní pozici, která by vyhovovala jejím požadavkům. Jak sama uvádí, nedostatečné možnosti v péči o děti do tří let věku byla jedna z překážek, proč se na pracovním trhu nemohla zapojit. Výdaje na zajištění soukromého hlídání by byly vyšší než její čistý příjem. Na výpomoc prarodičů se spolehnout nemohla, protože její rodiče jsou stále pracovně činní.

Aneta také během své rodičovské dovolené nepracovala, jak ovšem uvedla, hlídání by si v případě pracovní činnosti zajišťovala u prarodičů ze své i z manželovy strany, oba páry již nepracují a byly by schopni zajistit dětem péči v matčině nepřítomnosti. Na mateřskou školu pomýšlela Aneta až od tří let věku a jiné formy péče by si nemohla dovolit.

Martina se příležitostně na trhu práce zapojuje. Uvítá jakýkoli příjem. Výhodu v péči o své dítě má díky rodičům. Martina totiž bydlí i se svým dítětem u svých rodičů, její matka má flexibilní pracovní dobu, a proto je schopna se o vnouče kdykoli postarat podle potřeb své

dcery. Martina je velmi závislá na svých rodičích, ačkoli je již sama rodičem. Sama by nebyla schopna pokrýt výdaje na samostatné bydlení, ani zabezpečit péči pro své dítě, když pracuje.

Pokud shrneme výpovědi všech žen z našeho výzkumu, tři z pěti jsou v péči o své děti závislé na prarodičích. Ani jedna z žen nevyužívá soukromého placeného hlídání. Dvě ženy uvedly, že v krajních případech svěřují své děti kamarádkám či jiným členům rodiny, vždy však musí člověka, u kterého dítě nechávají, znát. Všechny se zmínily pouze o mateřské škole, kam jsou zvyklé děti umísťovat od tří let věku. Jesle nejsou ani pro jednu ženu dostupné v blízkosti jejich bydliště, proto se nenabízí jako alternativa. Výpomoc prarodičů je tedy v České republice více jak běžná. Chůva, au-pair či rodičovská výpomoc není v tomto státě obvyklou praxí, jedná se o výjimku. Ani jedna z matek nemá zkušenosti s firemní mateřskou školou a jejich zaměstnavatelé tuto službu nenabízejí. Jana, Marika a Ema se shodly, že by ji určitě uvítaly a byla by to pro ně jedna z velkých motivací pracovat u daného zaměstnavatele.

Harmonizace péče o dítě a pracovního života

Většina žen ve výzkumu uvedla, že se od začátku se svými partnery dohodly, že to budou ony, kdo půjde na rodičovskou dovolenou. Nebylo to však z důvodu finanční stránky, ale z určité tradice, která v České republice přetrvává. Stále zde ještě není pravidlem, aby byl na rodičovské dovolené muž. Mariku opustil partner, když bylo jejímu dítěti půl roku, před nástupem na mateřskou dovolenou měla Marika o několik tisíc vyšší příjem než její partner, přesto ji nikdy nenapadlo, aby šel na rodičovskou dovolenou právě její partner.

V Janině případě je její manžel velmi dobře finančně ohodnocen. Díky své práci ovšem musí cestovat a čtyři dny v týdnu je mimo hranice České republiky. Jana věděla, že pokud začne pracovat ještě během rodičovské dovolené, bude muset dokonale zharmonizovat rodinný i pracovní život sama, což jak sama říká, je velmi logisticky náročné. Partnera ovšem s rodinnými povinnostmi nechce zatěžovat, jelikož si jezdí domů na víkend odpočinout.

Ema sdílí domácnost se svým partnerem, který je schopen jí s péčí o dítě vyjít po domluvě vstříc. Jednou za čtrnáct dní dojíždí Ema za svým zaměstnavatelem a v tento den má péči o dítě na starost jeho otec, který mu přizpůsobuje své pracovní povinnosti. Ema je tedy spokojená se svou rolí matky i se svým pracovním nasazením. Necítí se outsourcovaná ze společnosti, ovšem v první řadě u ní stále zůstává rodina.

Aneta a její manžel jsou domluveni, že v průběhu pracovních dní není manžel schopen se na péči o děti podílet díky časově i fyzicky náročnému povolání. Aneta proto svého manžela nezatěžuje rodinnými povinnostmi. Když se společně rozhodli pro druhé dítě, bylo ji

jasné, že veškerý chod domácnosti bude zajišťovat opět ona sama, nevidí v tom ovšem negativum, bere to jako samozřejmost. Roli matky si vybrala dobrovolně.

Martina od začátku svého těhotenství partnera neměla, proto svůj život přizpůsobuje pouze potřebám svého dítěte a příležitostně pracovat může díky podpoře své rodiny.

2.2. Zaměstnavatelé a jejich postoj k ženám na rodičovské dovolené

Abychom mohli úspěšně identifikovat faktory neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené, musíme se na tuto problematiku podívat také očima zaměstnavatelů. Problematika byla již podrobně rozebrána z pohledu uchazeček o pracovní pozici. Jaké příležitosti však vytvářejí zaměstnavatelé a jaké podmínky mají pro vytváření částečných pracovních úvazků, to lze zjistit pouze u zaměstnavatelů samotných. Pro oslovení několika zaměstnavatelů byla určena základní kritéria, kterými byly počet zaměstnanců vyšší než sto padesát pracovníků a opět regionální odlišnost. Dotazníkové šetření se zabývalo následujícími tématy:

1. Jaké benefity nabízí zaměstnavatel matkám s dětmi do osmi let věku (zainteresovanost o tuto skupinu zaměstnanců, firemní školky)
2. Vytváření částečného pracovního úvazku pro matky s dětmi či jiná možnost pracovní participace pro matky na rodičovské dovolené (zájem o zařazení matek na rodičovské dovolené do pracovního procesu)
3. Obecná problematika částečného pracovního úvazku (nakloněnost zaměstnavatele k vytváření částečných pracovních úvazků, podpora ze strany státu, typy částečných pracovních úvazků)

Záměrem tohoto výzkumu bylo porovnat příležitosti uplatnění matek na rodičovské dovolené u zaměstnavatele, který se nachází na území hlavního města Prahy a zaměstnavatele, který se nachází v Ústeckém kraji. Data z tohoto výzkumu jsou pouze podpůrná pro správné stanovení závěrů a identifikaci faktorů neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v zapojení do pracovního trhu. Cílem bylo získat také pohled zaměstnavatele a zejména tedy potvrdit fakt, který nám vyplýval z dotazníkového šetření matek na rodičovské dovolené, že obrovský vliv na zaměstnávání žen na rodičovské dovolené má regionální odlišnost. Velcí zaměstnavatelé si navíc velmi hlídají svá interní data a ve většině případů nejsou ochotni poskytnout citlivé interní informace. Z tohoto důvodu je považováno za úspěch získání potřebných informací od dvou zaměstnavatelů, kteří byli ochotni přispět svou

měrou k této bakalářské práci a pomoci tak objasnit zkoumanou problematiku. Z důvodu zachování diskrétnosti a váženosti k těmto zaměstnavatelům nebudou zmíněny jejich obchodní názvy, ani bližší informace, které by vedly k jejich identifikaci.

2.2.1. Stručná charakteristika zaměstnavatelů ve výzkumu

Zaměstnavatel č. 1 – tento zaměstnavatel sídlí v Ústeckém kraji, který je typickým regionem s velkou nezaměstnaností. Sídlo tohoto zaměstnavatele je v jednom z bývalých okresních měst, jehož počet obyvatel není vyšší jak 35 tisíc lidí. Tento zaměstnavatel je jedním ze tří nejvýznamnějších zaměstnavatelů v tomto městě, jelikož zaměstnává přes tisíc lidí. Většinu jeho zaměstnanců tvoří muži. Pracovní pozice jsou tvořeny jak ve výrobě, tak v administrativě. Téměř polovina zaměstnanců má měsíční příjem nepřesahující dvacet tisíc Kč.

Zaměstnavatel č.2 – druhý zaměstnavatel sídlí na území hlavního města Prahy. Jak je pro většinu pražských firem typické, jedná se o zaměstnavatele se zaměstnanci v oblasti administrativy. Zaměstnává přibližně 250 lidí. Poměr žen a mužů je v tomto případě téměř vyrovnaný. Nejedná se o jednoho z největších zaměstnavatelů v regionu. Většina zaměstnanců má stejnou či vyšší mzdu, než je průměrná měsíční mzda v České republice.

Obě společnosti se pohybují v naprosto odlišném odvětví. Proto máme možnost zkoumat přístup zaměstnavatelů jak z oblasti průmyslu, tak z administrativní oblasti. Bylo tedy očekáváno, že se odpovědi budou ve většině témat lišit, což samozřejmě nebylo překázkou.

2.2.2 Výsledky výzkumu mezi zaměstnavateli

Přístup zaměstnavatele k ženám na rodičovské dovolené

První zaměstnavatel uvedl, že z celkového počtu zaměstnanců je nyní na mateřské či rodičovské dovolené 3 % žen, kde tyto ženy během své rodičovské dovolené pro tohoto zaměstnavatele nepracují na jakýkoli typ pracovního úvazku. Zaměstnavatel uvedl, že z jeho strany nebyla ženám na rodičovské dovolené nabídnuta práce na částečný ani jakýkoli jiný pracovní úvazek. Tento zaměstnavatel potřebuje mít zaměstnance na plný pracovní úvazek a doposud neuvažoval o zřizování částečných pracovních úvazků pro ženy na rodičovské dovolené. Z řad žen se o tuto možnost práce doposud zajímaly pouze dvě ženy, ovšem

vzhledem k jejich předchozí pracovní pozici by stejná pozice nebyla možná vykonávat na zkrácený pracovní úvazek či z domova. Zaměstnavatel dobře ví, že na každou pozici ve společnosti je řada dalších uchazečů, a proto nemá problém pozice žen, které odešly na mateřskou dovolenou, obsadit dalšími zaměstnanci, kteří zde budou pracovat na plný úvazek.

Druhý zaměstnavatel přiznal, že na mateřské či rodičovské dovolené má k prosinci 2011 právě 17 % svých zaměstnanců, což není zanedbatelné číslo. Jak sám zaměstnavatel přiznává, přibližně polovina z těchto žen během své rodičovské dovolené projeví zájem o práci na zkrácený pracovní úvazek či možnost práce z domova. Všem žádostím zaměstnavatel neumí vyhovět, protože velmi záleží na jaké pozici žena před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala. Pokud je to ovšem jen trochu možné, zaměstnavatel se snaží matkám na rodičovské dovolené vyhovět. Proto mají dvě desítky matek na rodičovské dovolené smlouvu na zkrácený pracovní poměr. Podle požadavků matek se jedná o patnáct až třicet hodin týdně. U většiny těchto žen má ovšem zaměstnavatel podmínku docházky na pracoviště minimálně jeden pracovní den v týdnu. Zbýlé hodiny žena může odpracovat z domova. Pouze ve vyjímecných případech je matkám naprosto vyhověno a pracují pouze z domova, na pracoviště dochází jen v případě své potřeby. Ovšem jak zaměstnavatel sám dodává, jedná se o vyjímecné případy u žen, které před odchodem na mateřskou dovolenou měly velmi dobré pracovní výsledky a zaměstnavatel o ně nechce přijít, proto se jim snaží maximálně vyhovět.

Ani jeden ze zaměstnavatelů nemá zřízenou firemní mateřskou školu. Zatímco první zaměstnavatel nad touto možností nikdy nepřemýšlel, protože podle jeho slov nemá příliš velký počet zaměstnanců s malými dětmi, a proto se domnívá, že by o firemní školu nebyl zájem. Druhým důvodem je také nulová podpora firemních mateřských škol ze strany státu. Druhý zaměstnavatel o zřízení firemní mateřské školy uvažoval před pěti lety. Z výzkumu mezi zaměstnanci však vyplynulo, že by nebyla plně využita kapacita této firemní školy, nebyl zde tedy dostatečný zájem ze strany zaměstnanců. Jak zaměstnavatel sám potvrdil, chystá se tento výzkum mezi zaměstnanci zopakovat v roce 2012. Pokud se postoj zaměstnanců změní, je ochoten o zřízení firemní mateřské školy uvažovat.

Pohled na částečné pracovní úvazky

První zaměstnavatel přiznal, že nevytváří zkrácené pracovní úvazky pro matky na rodičovské dovolené. Ovšem posléze doplnil, že zkrácený úvazek poskytuje společnost pouze zaměstnancům se zdravotními problémy. Neznamená to tedy, že by sto procent zaměstnanců v této společnosti pracovalo na plný pracovní úvazek, ale že existuje určité procento zaměstnanců, kterým bylo vyhověno a mohou na částečný pracovní úvazek pracovat. Tento

fakt staví do nevýhodné pozice právě matky na rodičovské dovolené, protože ony u tohoto zaměstnavatele tuto možnost nemají. O rozšíření zaměstnanců, kteří by mohli na částečný pracovní úvazek pracovat společnost zatím v současné době neuvažuje. Pohled na tyto úvazky by se změnil, pokud by stát začal více podprovat tyto formy pracovních úvazků, čímž by začal více pomáhat ať už lidem se zdravotními problémy, kteří potřebují pracovat na částečný pracovní úvazek, nebo právě matkám na rodičovské dovolené, které by se také chtěly více participovat do pracovního trhu. Pokud by tedy stát společnosti odměňoval za tvorbu částečných pracovních úvazků a za zaměstnávání žen na rodičovské dovolené nebo by společnosti poskytoval úlevy na daních, zaměstnavatel by byl těmto typům pracovních úvazků otevřený.

Druhý zaměstnavatel má zcela odlišný postoj. Částečné pracovní úvazky jsou pro něj běžnou praxí zejména u studentských pozic. V každém oddělení společnosti je vytvořena studentská pozice na dvacet až třicet hodin týdně. Důvod zaměstnávání studentů je jednoduchý, studenti jsou levná pracovní síla a pokud se v práci osvědčí, zpravidla se jim po určité době nabídne práce na plný pracovní úvazek. Společnost si tedy tímto způsobem vychovává své potenciální plnohodnotné zaměstnance. Jak již bylo uvedeno, zkrácené pracovní úvazky jsou tvořeny v určité míře také podle potřeb matek na rodičovské dovolené. Společnost však nezaměstnává na částečné pracovní úvazky pracovníky se zdravotními problémy. Neznamená to ovšem, že by tuto skupinu lidí tento zaměstnavatel omezoval, spíše se s žádostmi práce na částečný pracovní úvazek kvůli zdravotnímu omezení tento zaměstnavatel nesetkává. Podpora státu pro tuto společnost není rozhodující. Studenti, které na částečný úvazek zaměstnává, jsou pro něj levnou pracovní silou a matkám na rodičovské dovolené se snaží vyhovět, protože pro něj mají další potenciál a jsou již zkušenými pracovníci, do kterých společnost investovala již dříve. Změna postoje státu pro něj tedy není rozhodující.

Návrat matek na pracovní pozici

Zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost držet matkám na rodičovské dovolené jejich pracovní místo až do jejich návratu nebo jim vyplatit odstupné v příslušné výši. V případě prvního zaměstnavatele je běžnou praxí, že se matka po skončení rodičovské dovolené vrací na svou předchozí pracovní pozici nebo jí je nabídnuta obdobná pozice, která je srovnatelná s předchozí pozicí jak z pohledu pracovní náplně, tak z pohledu výše mzdy.

U druhého zaměstnavatele je situace opět odlišná. Matky na rodičovské dovolené tvoří vyšší procento z celkového počtu zaměstnanců než tomu je u první společnosti, proto je

začlenění všech matek, které se vrací z mateřské dovolené na svou předchozí pozici složité. U matek, které pro zaměstnavatele mají velký potenciál, je vždy pracovní místo vytvořeno, nebo je matka umístěna na obdobnou pracovní pozici, která je pro ni přijatelná. Jedná se však zhruba o polovinu žen, které se vrací z rodičovské dovolené. Pro druhou polovinu žen je umístění složité, není výjimkou vyplacení odstupného v náležité výši z důvodu zániku pracovní pozice během čerpání rodičovské dovolené. Společnost se k této praxi neuchyluje ráda, ovšem nemá na výběr, protože fluktuace matek na rodičovské dovolené je opravdu vysoká. Pokud se ve společnosti uvolní pracovní pozice, jsou matky, které by se měly v dohledné době vracet z rodičovské dovolené, zaměstnavatelem oslovené jako první. Je to vstřícný krok od zaměstnavatele. Společnost si prý cenní svých zaměstnanců, a pokud pro ni pracují dlouhodobě, chce jim i zaměstnavatel projevit svou loajalitu.

Ze získaných odpovědí jasně vyplývá fakt, že regionální různorodost hraje v případě zaměstnavatelů velkou roli. V Praze již není výjimkou, že ženy chtějí pracovat i během rodičovské dovolené a je jim to umožněno, zatímco v případě Ústeckého kraje se možnosti práce na částečný úvazek pro matky na rodičovské dovolené téměř nevyskytují. Zaměstnavatel využívá také vysokou míru nezaměstnanosti v daném regionu, a proto nemá příliš velký důvod své zaměstnance, v tomto případě matky na rodičovské dovolené, motivovat a vycházet jejich pracovním požadavkům vstříc.

Rozdíly ve výši mzdy není třeba komentovat, v České republice je to všeobecně známý fakt, že na území Prahy jsou mzdy nepoměrně vyšší než v jiných regionech. Matky na rodičovské dovolené zde však mají vyšší pravděpodobnost, že se úspěšně participují do pracovního trhu již v průběhu rodičovské dovolené, pokud chtějí. Přístup zaměstnavatelů je individuální. Zaměříme-li se ovšem na zaměstnavatele z ostatních regionů než je Praha, určitě by přispěly k vyššímu počtu zaměstnaných matek na rodičovské dovolené legislativní úpravy týkající se zaměstnávání matek na rodičovské dovolené a částečných pracovních úvazků. Pokud by stát začal podporovat zaměstnávání matek na rodičovské dovolené, společnost by tomuto kroku byla otevřená. Jsou matky, které rády zůstanou během své rodičovské dovolené doma a budou se věnovat pouze péči o dítě, ovšem podíl matek, které by se rády zapojily do práce z jakéhokoli důvodu i během rodičovské dovolené není zdaleka zanedbatelný. Stát by se měl tedy pokusit této skupině svých občanů vyhovět.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo pokusit se stanovit faktory neúspěšnosti žen na rodičovské dovolené v zapojení do pracovního trhu. Pro správnou identifikaci těchto faktorů byla tato problematika prozkoumána ze tří různých rovin, a to z pohledu samotných matek na rodičovské dovolené, z pohledu zaměstnavatelů a také z pohledu státní legislativy.

Faktory byly rozděleny do čtyř skupin a na základě dotazníkového šetření s matkami na rodičovské dovolené byla identifikována jejich závažnost. Z provedeného výzkumu vyplývá, že prvním faktorem je nedostatek pracovních příležitostí neboli nedostatečná nabídka částečných pracovních úvazků na trhu práce pro matky na rodičovské dovolené ze strany zaměstnavatelů. Pokud zaměstnavatelé nabízejí zkrácené pracovní úvazky, jsou často vytvářeny pouze pro levnou pracovní sílu v podobě studentů či osob se zdravotními problémy, nejsou však přímo určeny pro matky na rodičovské dovolené, požadujících plnohodnotnou pracovní náplň. Částečné pracovní úvazky nejsou v České republice stále ještě běžnou praxí a zaměstnavatelé je nevytváří automaticky oproti ostatním evropským zemím, jako je například Nizozemí. Limitovaná nabídka částečných pracovních úvazků se navíc liší regionálně. Na území hlavního města Prahy mají matky daleko větší pravděpodobnost úspěšné participace do pracovního trhu než je tomu například v Ústeckém kraji, který se vyznačuje vysokou nezaměstnaností a nižší průměrnou mzdou. Je zde proto velmi patrný vliv regionální a strukturální roviny. Jednoznačně je také prokazatelný vliv dosaženého vzdělání a vztah ženy se svým zaměstnavatelem před odchodem na mateřskou dovolenou. Pokud má žena vysokoškolské vzdělání a u svého zaměstnavatele se osvědčila svými výbornými pracovními výsledky, stává se pro zaměstnavatele nepostradatelnou, zaměstnavatel dokáže ocenit její přínos a dokáže se tak přizpůsobit požadavkům matek na rodičovské dovolené. Tato situace je ovšem běžná pouze u vysoce kvalifikovaných žen s vysokoškolským vzděláním.

U žen se středoškolským vzděláním je praxe odlišná. U zaměstnavatele nemají záruku poskytnutí pracovní pozice během rodičovské dovolené a velmi obtížně si tak hledají pracovní uplatnění. Toto není překvapivý fakt, středoškolské vzdělání je dnes běžné, a tak zaměstnavatelé dají přednost ženám, které od nich nevyžadují žádné speciální pracovní podmínky.

Vliv sociální roviny má zásadní význam. Výše příjmu rodiny přímo závisí na vzdělání matky a jejího partnera. Pokud byl předchozí příjem matky vysoký, nutně z tohoto faktu

nevyplývá, že matka nebude mít potřebu se zapojit do pracovního trhu během rodičovské dovolené. Primární podnět nemusí být finanční, ale podnět sociálního začlenění. Matka potřebuje mít kontakt se společností a s pracovním trhem, aby se necítila outsourcovaná ze společnosti.

Dalším významným faktorem, který brání matkám na rodičovské dovolené se úspěšně participovat do trhu práce je nedostatečná státní legislativa vztahující se k částečným úvazkům a samotným matkám na rodičovské dovolené, které mají zájem pracovat. Stát by se mohl inspirovat praxí z ostatních vyspělých zemí a praktikovat slevu na sociálním pojištění u pracovníků pracujících na částečný úvazek. Podnikatelům by se tak snížily náklady na zaměstnávání těchto pracovníků. Samotní pracovníci by pak měli platit nižší daně díky snížení sociálního pojištění. Další možností, jak ulehčit zaměstnavatelům, kteří by vytvářeli částečné pracovní úvazky, by bylo snížení zdravotního pojištění při mzdě pohybující se ve výši minimální mzdy.

Jako další faktor byl identifikován nedostatek institucí pečujících o děti předškolního věku. Stát v současnosti nezajišťuje dostatečnou nabídku státní péče o děti do tří let věku. Počet jeslí a mateřských škol, které přijímají i děti mladší tří let, je nízký a alternativní formy péče nejsou v České republice dostatečně rozvinuty nebo jsou příliš finančně náročné. V případě zaměstnání se matky musí spoléhat na zajištění soukromé péče, která je ovšem velmi nákladná a ve většině případů by náklady na tuto soukromou péči převyšovaly výnosy z matčina zaměstnání. O štěstí mohou hovořit matky, které mají možnost zajištění hlídání svého dítěte jinými členy rodiny, například prarodiči. Stát nemá povinnost zajistit dostupné státní zařízení pečující o děti předškolního věku, mohl by však situaci ulehčit, pokud by rodičům přispíval na alternativní formy zajištěné péče o dítě jako je tomu v Rakousku. Firemní školky také nejsou v České republice příliš rozšířené, protože je prozatím státní legislativa opomíjí. Zaměstnavatelům by pomohlo, pokud by měli možnost si odečíst z daní náklady na vybudování firemní školky. Fungování firemních školek by navíc mělo být jasně zákonně ošetřeno.

V neposlední řadě můžeme identifikovat jako faktor, který zabraňuje ženám pracovat během rodičovské dovolené kulturní rámec neboli genderový stereotyp. Česká republika si během posledních desítek let prošla zásadním kulturním a hospodářským vývojem se změnou z centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství, což zásadně ovlivňovalo postavení matek ve společnosti a přístup společnosti k nim samotným. I přes značný vývoj našeho státu, stále ještě převládá v České republice model tradiční rodiny, kdy by se o finanční zázemí rodiny měl postarat muž a žena by se v průběhu rodičovské dovolené měla věnovat pouze

péči o rodinu. Tímto přístupem se řídí nejen některé samotné rodiny, ale zejména zaměstnavatelé, kteří potom nevidí důvod pro vytváření pracovních míst pro matky na rodičovské dovolené, protože matky by se v tomto životním období měly starat pouze o rodinu. Víme, že praxe západních vyspělých zemí je naprosto odlišná, ovšem v České republice převládá tradiční pojetí rodiny a pokud se sám stát neinspire západními ekonomikami, ani samotní zaměstnavatelé svůj přístup nezmění. Vyjimku ve vyspělých ekonomikách tvoří Japonsko, na kterém můžeme demonstrovat převládající tradiční přístup k rodině před skutečnými potřebami samotných matek.

Na prvním místě by tedy měl svůj přístup k ženám na rodičovské dovolené změnit stát. Pokud stát ukáže zaměstnavatelům, že podporuje svobodnou volbu matek na rodičovské dovolené, zda chtějí pracovat či se naplno věnovat péči o rodinu, a vytvoří matkám legislativní prostředí pro pracovní uplatnění, potom se změní i přístup zaměstnavatelů. Stát by měl zaměstnavatele podporovat v tvorbě částečných pracovních úvazků. Zaměstnavatelé totiž musí být motivováni pro tvorbu částečných úvazků, které mají plnohodnotnou pracovní náplň. Samy matky na rodičovské dovolené by měly zvážit, zda jsou jejich požadavky od pracovního trhu opodstatněné, zda jejich nároky na požadovanou pracovní pozici odpovídají realitě. Pouze vysoce kvalifikované matky si mohou na pracovním trhu vybírat a mohou si být jisté pracovním uplatněním i během rodičovské dovolené. Pokud má žena středoškolské vzdělání a nemá žádné další vyjímečné schopnosti a dovednosti, nemůže od pracovního trhu čekat vyjímečnou pracovní pozici.

Použité zdroje

Eurostat: Persons employed part-time; 2010; dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics>

Formánková Lenka: Sladování pracovního a rodinného života v České republice;

Sociologický ústav AV ČR 2011; dostupný z:

<http://www.soc.cas.cz/articles/cz/20011/6086/Sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota-v-Ceske-republice.html>

Gola Petr: Rozdíly v platech mužů a žen jsou u nás jedny z největších v EU; Finexpert.cz;

2010; dostupný z: <<http://finexpert.e15.cz/rozdily-v-platech-muzu-a-zen-jsou-u-nas-jedny-z-nejvetsich-v-eu>>

Hakim Catherine: Lifestyle choices in the 21th century; Oxford University Press 2000; 360s; ISBN 0199242100

Höhne Silva: Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití; VÚPSV 2008; ISBN: 978-80-87007-93-8; dostupné z:

<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_256.pdf>

Kolářová Jitka: Klíč k jestlím, Gender studies o.p.s. v roce 2007; dostupné z:

<http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Klic_tisk04.pdf>

Křížková Alena a Vohlídalová Marta: Kdo se bojí zaměstnané matky?; Socio web 2007; dostupné z: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>>

Kubisa Julia: Komparativní analýzy v oblasti harmonizace práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích; Gender Studies, o.p.s; 2011; dostupné z:

<http://www.genderstudies.cz/download/Komparativni_analyza.pdf>

Kuchařová Věra; Svobodová Kamila: Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR; VÚPSV Praha 2006; dostupné z: <praha.vupsv.cz/fulltext/vz_225.pdf>

Kuchařová Věra: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji; VÚPSV Praha 2007; dostupné z: <www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf>

Kuchařová Věra a kol.: Péče o děti předškolního a raného školního věku; VÚPSV 2009; ISBN 978-80-7416-041-7; dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf>

Kuchařová Věra: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů; Výzkumný ústav práce a sociálních věd 2006; dostupný z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti_1.pdf>

Machovcová Kateřina: Sladění práce a rodiny, možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele; Gender studies o.p.s.; dostupné z: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Sla_ov_n__pr_ce_a_rodiny_mo_nosti_a_perspektivy_pro_zam_stnavatele.pdf>

Moravcová Dana: Předškolní vzdělávání ve Švédsku se neomezuje pouze na mateřské školy; Metodický portal 2006; dostupné z: <<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/P/475/system-predskolniho-vzdelavani-ve-svedsku.html/>>

MPSV: Slučitelnost profesních a rodinných rolí“; „Finanční podpora rodiny; dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

MPSV: Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život; dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/6032>>

Šťastná Michaela: Částečné pracovní úvazky v ČR a zahraničí; Český statistický úřad 2007; Praha; dostupné z: <<http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf07c1/stastna.pdf>>

Webber Gretchen and Williams Christine: Mothers in „Good“ and „Bad“ Part-time Jobs: Different problems, same results; Gender & Society 2008; vol. 22 no. 6752-777

Wei-hsin Yu: Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan; 2002; JSTOR; Sociological Forum; No.3

Zákoník práce; zákon č.65/1965 Sb.