

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Reintegrace THZ zaměstnanců po rodičovské dovolené Bakalářská práce

Eliška DLASKOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Sandra Lacinová



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Eliška Dlasková**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Reintegrace THZ zaměstnanců po rodičovské dovolené**

Cíl: Cílem této bakalářské práce bude kompletní znalost a popsání celého procesu reintegrace zaměstnanců po rodičovské dovolené do zaměstnání. Konkrétně se bude jednat o technicko-hospodářské zaměstnance ve Firmě Škoda Auto, dále pak zhodnocení současných postupů při reintegraci zaměstnanců a navržení nových nápadů a metod, které pomohou k návratu do zaměstnání.

Rámcový obsah:

1. V teoretické části vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti žen/mužů na rodičovské dovolené a jejich návrat do zaměstnání.
2. V praktické části zhodnocení současné situace návratu po rodičovské dovolené ve Škoda Auto a navržení nových postupů.
3. Zpracování výzkumu formou dotazníku, poté realizace a prezentace výsledků výzkumu.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. KUCHARŮVÁ, V. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.
2. SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.
3. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ , H. *Cesta zpátky-návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce*. [online]. 2009. URL: <https://www.alescenek.cz/zbozi/44099/cesta-zpatky-navrat-zen-po-rodicovske-dovolene-na-trh-prace/>.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 11. 5. 2022

Eliška Dlasková

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 12. 5. 2022

Ing. Sandra Lacinová

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 12. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 13. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji Ing. Sandře Lacinové, za odborné vedení závěrečné práce, vzájemnou spolupráci a trpělivost, poskytování rad a informací a její pohled na toto téma.

Dále děkuji za pomoc při dotazníkovém šetření paní Mgr. Natálii Hudecové, MBA z oddělení S/X, díky které jsem mohla přiložený dotazník zaslat na cílovou skupinu respondentů.

Poděkování patří také všem rodičům na rodičovské dovolené, kteří byli ochotní a zúčastnili se mého dotazníkového šetření, které bylo pro mou práci stěžejní.

Obsah

Úvod.....	8
1 Mateřská a rodičovská dovolená	10
1.1 Mateřská dovolená v ČR	10
1.2 Rodičovská dovolená v ČR	10
1.3 Mateřská a rodičovská dovolená v EU	11
2 Podpora v mateřství a rodičovství.....	13
2.1 Peněžitá pomoc v mateřství	13
2.2 Otcovská poporodní péče	13
2.3 Výše a výplata dávky PPM (OPP)	13
2.4 Rodičovský příspěvek	14
2.5 Výše a výplata rodičovského příspěvku	15
3 Návrat po mateřské/rodičovské dovolené	17
4 Předškolní zařízení	19
4.1 Mikrojesle	19
4.2 Mateřské školky	19
4.3 Mateřská centra a dětské skupiny	20
5 Pracovní poměr	21
6 Spolupráce během rodičovské dovolené	22
6.1 Úprava pracovní doby	22
6.2 Kratší pracovní doba	23
6.3 Práce z domova	24
7 Představení firmy Škoda Auto	26
7.1 Rodičovská dovolená ve Škoda Auto	27
7.2 Návrat zpět do zaměstnání	27
7.3 Práce při RD.....	27
7.4 Benefity	28
7.5 Vzdělávání	28
8 Metodologie výzkumu	29
8.1 Cíl Výzkumu	29
8.2 Metoda sběru dat	29

8.3	Vyhodnocení výsledků	29
8.4	Shrnutí výsledků výzkumu a návrhy na zlepšení reintegrace.....	41
9	Závěr.....	44
	Seznam literatury	46
	Seznam obrázků a tabulek.....	49
	Seznam příloh	50

Seznam použitých zkratek a symbolů

ČR Česká republika

DPČ Dohoda o pracovní činnosti

DPP Dohoda o provedení práce

IT Informační technologie

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

RD Rodičovská dovolená

ŠA Škoda Auto

Úvod

Hlavním cílem této práce je poznat, jaká je situace rodičů, kteří jsou na rodičovské dovolené a plánují se vracet zpět do firmy, jaké podmínky mají a díky jakým metodám lze zlepšit jejich reintegraci.

Tato práce obsahuje část teoretickou, která je rozložena do 6 kapitol a poté část praktickou, která sčítá 2 kapitoly.

V teoretické části budou vysvětleny pojmy mateřské a rodičovské dovolené, a rozdíl jejich trvání v Evropě, dále podpora v mateřství a rodičovství, za jakých podmínek a v jaké výši mají rodiče možnost využívat tyto prostředky. Bude zde popsán i samostatný návrat a s ním spojené služby, které pomáhají s návratem, a to předškolní zařízení. Během rodičovské dovolené je možné setrvávat dále i v aktivním pracovním poměru, kterému bude věnována také jedna kapitola, na kterou se bude navazovat poslední teoretická část, a to konkrétní typy spoluprací při rodičovské dovolené.

V praktické části bude popsána firma, která byla pro toto téma bakalářské práce vybrána, a to tedy firma Škoda Auto a.s., jakožto jedna z největších firem u nás v České republice. Počet zaměstnanců, které firma sčítá, se pohybuje kolem 36,5 tisíci.

Dále bude popsáno, jak funguje rodičovská dovolená ve firmě, jaký je postup při návratu zpět do zaměstnání a možnosti. Bude zde řečeno, i jaké jsou možnosti práce při RD, které firma nabízí a podporuje. Samozřejmostí jsou také benefity, díky kterým společnost vypomáhá zaměstnancům na rodičovské dovolené a způsoby, jakými se mohou rodiče vzdělávat, aby pro ně byl návrat co nejméně náročný.

Poslední část bude dotazníkové šetření, které se bude zabývat podmínkami rodičů na RD, jak dlouho jsou mimo pracovní trh, jestli jsou v kontaktu s firmou a využívají některé nabízené služby. Také zde bude přímo otevřená otázka na jejich konkrétní návrh, který by jim pomohl zjednodušit návrat, abychom viděli situaci z jejich strany a dostali tak nové poznatky a viděli i jiné směry, které mohou zlepšit reintegraci.

Pomocí výsledků budou doporučeny vlastní návrhy, které by mohly přinést zjednodušení této reintegrace.

Toto téma jsem si vybrala, jelikož vidím, jak problematický je návrat rodičů zpět do zaměstnání. Vidím to každý den na personálním oddělení a sama si tím jednou budu procházet, proto mi přišla myšlenka na vytvoření práce na toto téma jednak zajímavá, ale i mě do budoucna prospěšná.

1 Mateřská a rodičovská dovolená

V České republice je ustanovena mateřská i rodičovská dovolená pro zákonem daného rodiče/opatrovníka, kterému se narodí dítě a poté se o něj stará. Pojednává o tom zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (2006).

1.1 Mateřská dovolená v ČR

Po dobu 28 týdnů může čerpat žena mateřskou dovolenou, jestliže se jí narodilo 1 dítě. V případě narození 2 a více dětí jí náleží až 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou začíná od počátku šestého týdne před plánovaným dnem porodu, ne dříve než počátkem osmého týdne před tímto dnem (Zákony pro lidi, 2006).

V případě, kdyby se dítě narodilo mrtvé, má zaměstnankyně stále právo na mateřskou dovolenou a to 14 týdnů. Dále nesmí mateřská dovolená trvat kratší dobu než 14 týdnů a není možné, aby byla přerušena nebo ukončena 6 týdnů ode dne uplynutí porodu (Ibid.).

Během mateřské dovolené je ženě jakožto zaměstnankyni drženo její konkrétní pracovní místo, na které se může po skončení mateřské dovolené ihned vrátit.

1.2 Rodičovská dovolená v ČR

Rodičovskou dovolenou upravuje zákoník práce, konkrétně § 196. Tato dovolená začíná ukončením mateřské dovolené, tedy koncem 28 týdne mateřské dovolené v případě jednoho dítěte a koncem 37 týdne v případě narození 2 a více dětí (Zákony pro lidi, 2006).

Rodičovská dovolená se stanovuje v rozsahu, o jaký matka, otec, či jiný zákonem daný opatrovník požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

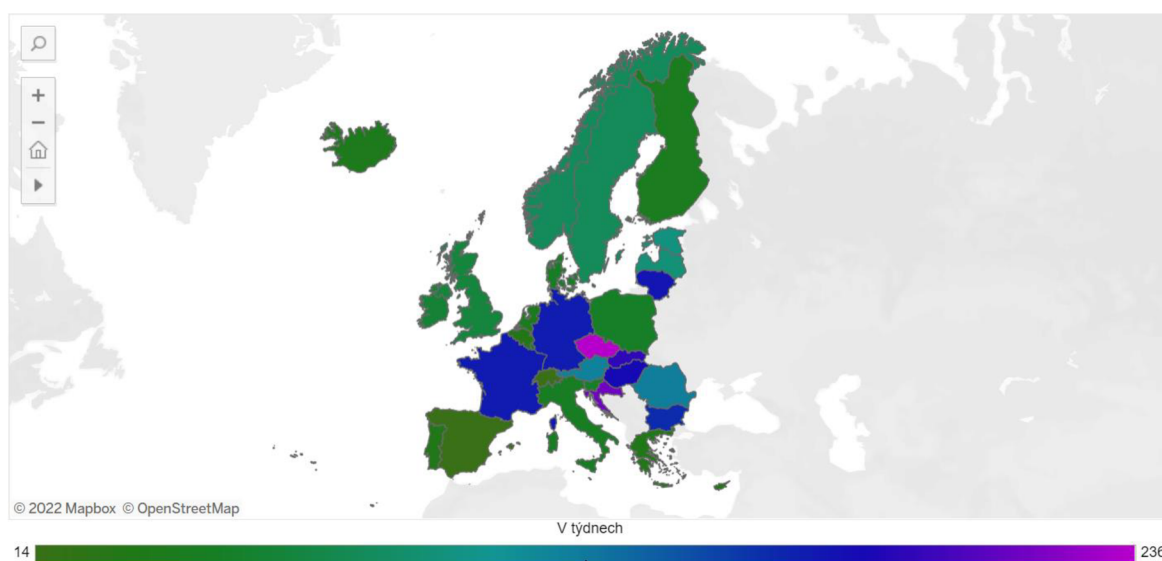
Po dobu rodičovské dovolené není zaměstnanci drženo konkrétní pracovní místo, ze kterého odešel na rodičovskou dovolenou. Nicméně je stále držen jako zaměstnanec v organizaci, ve které pracuje. Dále je i možnost prodloužení o rok rodičovské dovolené, takzvaně neplacené volno do 4 let věku dítěte. To ale záleží na dohodě se zaměstnavatelem, může a nemusí zaměstnanci vyhovět (Kuchařová, 2009).

1.3 Mateřská a rodičovská dovolená v EU

Ve srovnání s Evropskou Unií patří Česko mezi nejlépe placené a podporované země co se týká mateřské/rodičovské dovolené. Jedná se o 236 týdnů, které mohou matky strávit mimo trh práce. V případě otců jde o 208 týdnů, jelikož pro ně mateřská dovolená neplatí (Evropa v datech, 2019).

Doba rodičovské dovolené je v EU výrazně rozdílná. Zatímco v Německu, Maďarsku a na Slovensku je tato doba 156 týdnů, tak naopak v Polsku je tato doba pouhých 32 týdnů. Co se týká mateřské dovolené, zde např. Slovensko má delší dobu a to 34 týdnů. Nejdelší dobu mateřské dovolené pak zaujímá Estonsko (62 týdnů) a naopak nejkratší Švédsko s pouhými 12 týdny (Ibid.).

V obrázku níže jsou podle barevné stupnice zobrazeny státy a jejich délka práce mimo trh. Můžeme jasně vidět, že Česko a Chorvatsko výrazně vede v poskytování délky rodičovské dovolené.



Zdroj: Evropská komise, OECD, ILO, ČSSZ

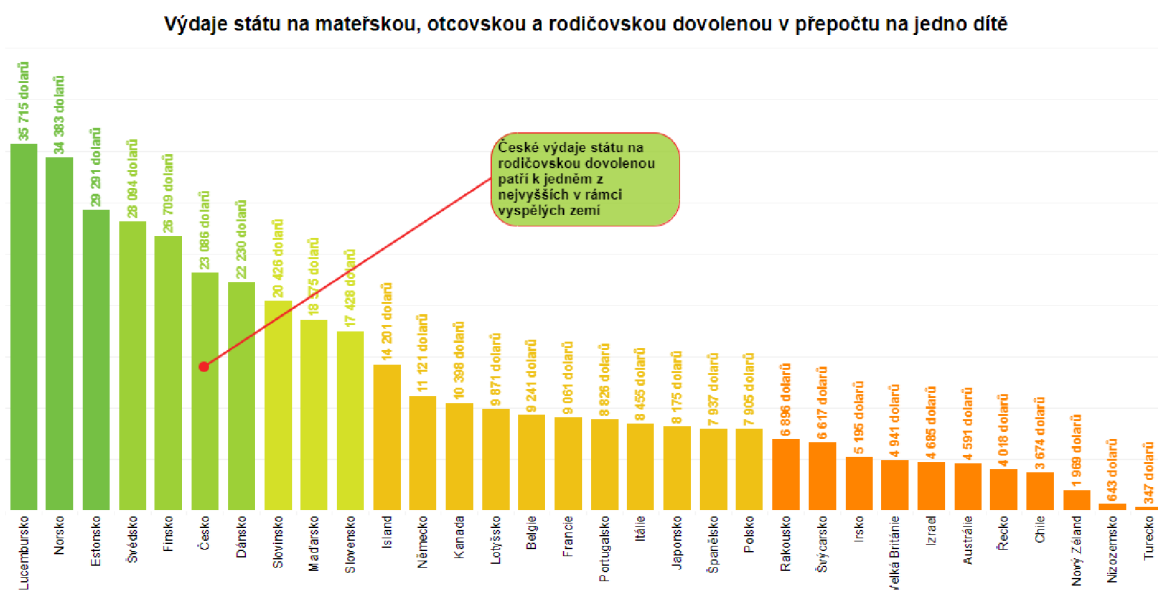
Zdroj: (Evropa v datech, 2019)

Obr. 1 – Délka rodičovské dovolené v zemích EU

Jestliže se budeme zaměřovat na výdaje státu na mateřskou/rodičovskou dovolenou v přepočtu na jedno dítě, tam se Česko umísťuje také na předních příčkách. Z dat z roku 2015 lze vyčíst, že Česko vydávalo na mateřskou a

rodičovskou dovolenou v přepočtu na počet obyvatel až 198 dolarů na hlavu, a to více než Německo (105 dolarů) a Rakousko (59 dolarů) (Ibid.).

V grafu níže jsou detailně rozděleny země EU v přepočtu výdajů na jedno dítě. Na prvních příčkách se umísťuje Lucembursko a hned o pár zemí dál je Česká republika. Dále můžeme vidět, že nejméně výdajů poskytovaných na jedno dítě vydává Turecko a Nizozemsko.



Zdroj: OECD (2013)

Zdroj: (Evropa v datech, 2019)

Obr. 2 - Výdaje států v přepočtu na jedno dítě

2 Podpora v mateřství a rodičovství

V České republice je možné získat dva druhy peněžitých podpor. Jedná se o peněžitou pomoc v mateřství (nebo také otcovská poporodní péče) a rodičovský příspěvek (Česká správa sociálního zabezpečení, 2022).

2.1 Peněžitá pomoc v mateřství

Tato finanční výpomoc je poskytována matce nebo otci dítěte, kteří pečují o své novorozené dítě. Dále může být vyplacena i pojištěnci, který na základě rozhodnutí příslušného orgánu převzal péči o novorozené dítě a nahrazuje tak péči rodičů. Tuto finanční výpomoc vyplácí správa sociálního zabezpečení (Ibid.).

Aby mohl rodič získat nárok na tuto podporu, musí splnit dvě podmínky. Musí být nemocensky pojištěn, anebo musí mít trvalou ochrannou lhůtu ze skončeného nemocenského pojištění. Druhá podmínka se týká konkrétně nutnosti pojištění minimálně 270 dnů během posledních dvou let předtím, než začne pobírat peněžitou pomoc. Jestli-že se jedná o OSVČ, tam je nárok také, pokud si osoba dobrovolně a po jistou dobu platila a nadále platí nemocenské pojištění. Dále musí splňovat podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu 180 dnů během jednoho roku přede dnem nástupu na tuto dávku (Ibid.).

2.2 Otcovská poporodní péče

Prvních 6 týdnů od porodu pobírá tuto finanční výpomoc pouze matka, po tomto období má však nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, které se dítě narodilo. Platí zde ale také stejné podmínky jako pro ženu, a to konkrétní účast na nemocenském pojištění, viz. bod 2.1. Aby otec mohl pobírat tuto dávku, musí uzavřít písemnou dohodu s matkou/ženou, ve které bude uvedeno, že bude o dítě pečovat. Po sepsání a podepsání této dohody musí být tento dokument úředně ověřen, aby byl považován za platný (Česká správa sociálního zabezpečení, 2022).

2.3 Výše a výplata dávky PPM (OPP)

„Výše peněžitě pomoci v mateřství činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den“ (Česká správa sociálního zabezpečení, 2022, odst. Výpočet a výše dávky).

Aby byl zjištěn vyměřovací základ, musí se zjistit průměr hrubých příjmů z posledních 12 měsíců rozpočtovaný na den. Konkrétní výše dávky se počítá přes kalkulačku MPSV. Dávka je poskytována po dobu 28 týdnů (v případě narození dvou a více dětí je to 37 týdnů). Při poslední vyplacené dávce je matce/otci zasláno potvrzení o zániku nároku na dávku ze dne xx.xx.yyyy (Ibid.).

Pro příklad je zde výpočet dávky, kterou bude pobírat žena/muž, kteří mají plat 40 000 Kč. Výpočet ukazuje, že nárok na PPM je 179 732 Kč.

Tab.1 - Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství podle zák. č. 187/2006 Sb. při nástupu na PPM v roce 2022 vložte údaje do zelených políček						
Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství ¹⁾						196
Vyměřovací základ ²⁾ denní = D nebo měsíční = M M						40 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro peněžitou pomoc v mateřství (DVZ) neredukovaný ³⁾						1 315,07 Kč
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>						40 000 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						179 732 Kč
Podrobný výpočet peněžité pomoci v mateřství						
Redukce DVZ						
		do	1 298 Kč	redukce na	100%	tj. na 1 298,00 Kč
nad	1 298 Kč	do	1 946 Kč	redukce na	60%	tj. na 10,24 Kč
nad	1 946 Kč	do	3 892 Kč	redukce na	30%	tj. na 0,00 Kč
nad	3 892 Kč	nezohledňuje se				
Redukovaný DVZ						1 309 Kč
Peněžitá pomoc v mateřství		70% z 1 309		tj. 917 x 196 dnů =		179 732 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ						179 732 Kč
¹⁾ Peněžitá pomoc v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů nebo 259 kalendářních dnů, porodila-li žena dvě nebo více dětí.						
²⁾ Vyměřovací základ je průměr započitatelných hrubých příjmů v tzv. rozhodném období, což je zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem v němž vznikla sociální událost.						
³⁾ DVZ je vyměřovací základ připadající na jeden kalendářní den.						

(Česká správa sociálního zabezpečení, 2022)

2.4 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek vyplácí Úřad práce, konkrétně ho spravuje zákon č. 117/1995, Sb. o státní sociální podpoře (Zákony pro lidi, 1995).

Tento příspěvek může pobírat ten, kdo se stará o dítě celodenně a řádně o něj pečuje celý měsíc. Rodič si může dle vlastního uvážení zvolit měsíční výši

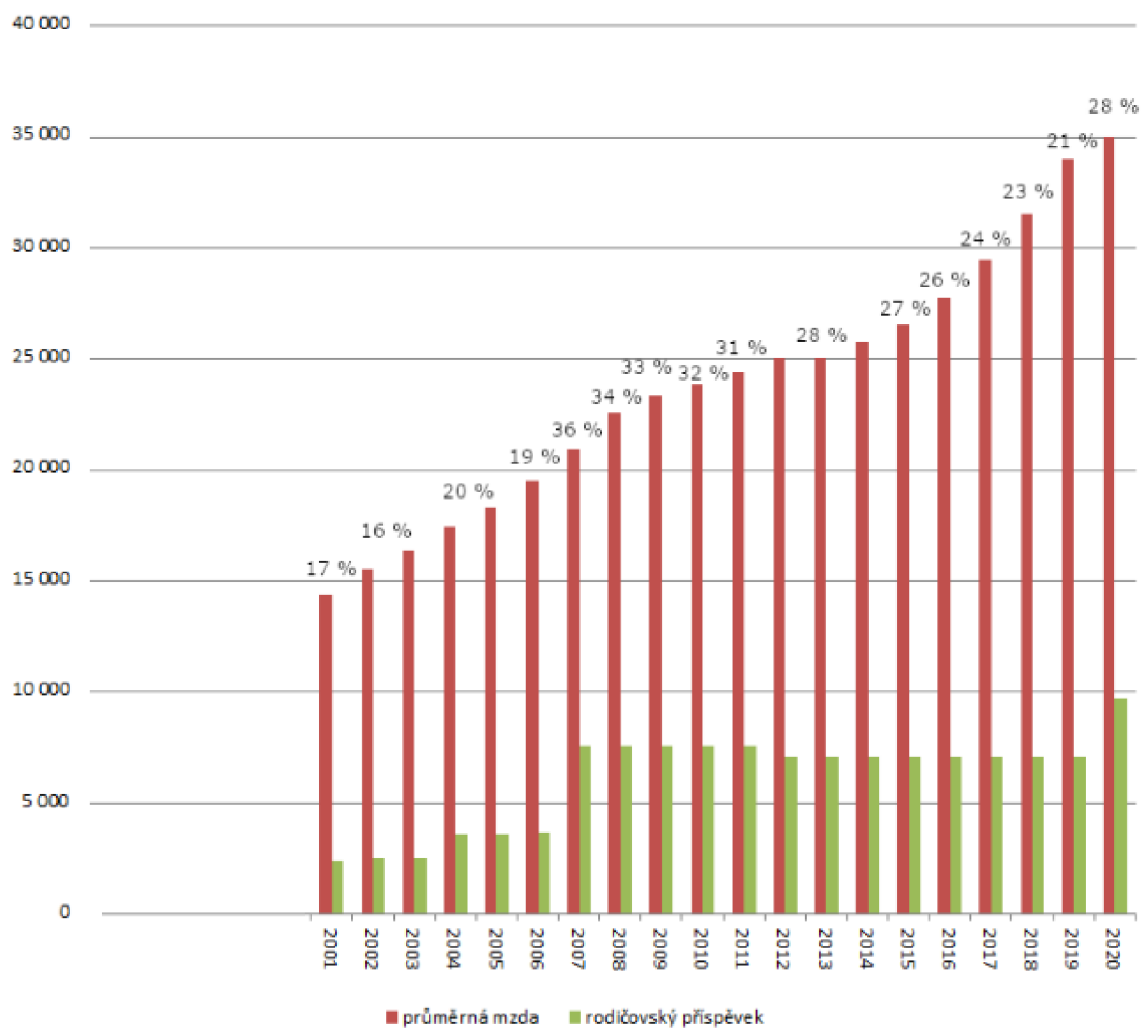
čerpaného příspěvku. Zároveň je možné tuto výši měnit jednou za tři měsíce. Podmínkou pro udělení tohoto příspěvku je trvalý pobyt a bydliště v rámci území České republiky u oprávněné osoby a dítěte, na které se rodičovský příspěvek pobírá (Ibid.).

Celková částka je 300 000 Kč, kterou je možné vybrat do 4 let věku dítěte. Jestliže jsou v rodině 2 a více dětí, které byli narozeny současně, je rodičovský příspěvek až 450 000 Kč (Úřad práce, 2022).

2.5 Výše a výplata rodičovského příspěvku

„Pro stanovení maximální výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžitě pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění“ (Úřad práce, 2022, odst. Výše rodičovského příspěvku). Jestliže lze stanovit u obou rodičů denní vyměřovací základ, vychází se vždy ze základu toho rodiče, který ho má vyšší, aniž by rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o tento příspěvek žádal či ho pobíral. Tato dávka je vyplácena měsíčně, a to konkrétně v měsíci, který následuje po měsíci, za který náleží. Jestliže dávka nedosahuje 100 000 Kč za měsíc, je vyplácena jednou za 3 měsíce (Úřad práce, 2022).

V grafu níže můžeme vidět, jak rostl rodičovský příspěvek současně s růstem průměrné mzdy. Příspěvek je zde vyměřen pouze pro jedno dítě a pro čerpání do 3 let věku dítěte, tedy pro klasickou výměru. Největší rozdíl se nachází mezi rokem 2006 a 2007. V roce 2006 tvořil příspěvek pouze 19% poměru k čisté mzdě a v roce 2007 činil tento poměr k hrubé mzdě až 36%.



Zdroj: (FINANCE.cz, 2019)

Obr. 3 - Vývoj průměrné mzdy a pobírání rodičovského příspěvku

3 Návrat po mateřské/rodičovské dovolené

Návrat po mateřské dovolené je asi nejjednodušší cesta, jak se zpět začlenit do kolektivu a své práce. Zaměstnanec/zaměstnankyně se vrátí zpět na své původní místo, které je mu po dobu mateřské dovolené drženo, a tudíž nehrozí, že by se neměl kam vrátit.

Na druhou stranu je to těžká volba, protože již po dvou měsících se začíná rodičovské pouto opravdu prohlubovat, jelikož dítě začne vnímat a komunikovat s rodičem. V tomto období u dítěte začíná první vědomý úsměv a v tento moment se u něj uskutečňuje zlom v jeho vývoji. Matka s ním tímto způsobem komunikuje nazpět a vzrůstá u ní větší zájem o komunikaci s miminkem. Tento zájem miminko přesně potřebuje, aby se z něj stala společenská bytost. Ve třetím měsíci začíná dítě reagovat na nejbližší rodinné příslušníky a jeho vývoj stále pokračuje, a to až do 1 roku od jeho narození. Velice důležitý měsíc pro dítě je osmý, jelikož zde se děje očekávaná osmiměsíční úzkost. Je to období, kdy je dítě závislé na kontaktu s matkou a bojí se její ztráty. V budoucnu pak může s tímto obdobím souviset strach z opuštění, jestliže matka nebyla v oněch osmi měsících nablízku. Proto většina matek zůstává na rodičovské dovolené (Kiedroňová, 2010).

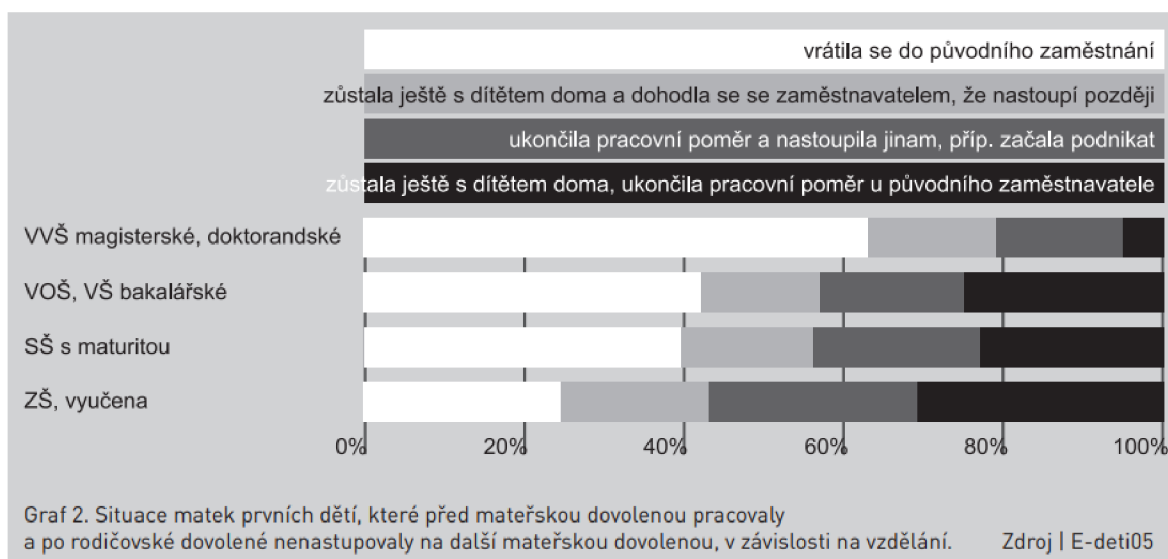
Každá rodina bere v potaz emoční ale taky finanční stránku, a podle toho se většinou rozhoduje.

Návrat po rodičovské dovolené je jedna z nejkomplicovanějších reintegrací, kterými může zaměstnanec/zaměstnankyně projít. Ženy po rodičovské dovolené tvoří dlouhodobě okolo 10 % ze všech nezaměstnaných žen (Kuchařová, 2009).

V rámci demografických hledisek víme, že riziko nezaměstnanosti u žen a mužů s dětmi do 15 let je velice rozdílné. U mužů je to 2,8% a u žen se jedná o 6,4%. Důvodem může být to, že u žen se vyskytují tendence si při zakládání rodiny vybrat muže, který je více produktivní, má vyšší plat a je u něj menší riziko nezaměstnanosti. Dále se ukázalo, že jestliže je v rodině přítomnost dětí, funguje to jako stimul pro živitele rodiny (jedná se nejčastěji o muže), aby měl vyšší produktivitu a pracovní nasazení a také je více ochotný zastávat i zaměstnání, která jsou u něj méně preferovaná, ale může se díky nim vyhnout nezaměstnanosti. (Bičáková, Kalíšková, 2016)

Rodičovská dovolená je u každého dítěte nejčastěji využita v plném rozsahu, to znamená do 3 let věku dítěte a ženy, které zůstávají s dítětem doma i déle je okolo 30%. V případě narození dalších dětí se doba rodičovské dovolené prodlužuje. Kariéry žen jsou proto s delšími přestávkami, kdy se jedná o 3-4 roky při narození jednoho dítěte a v případě narození dalšího počtu dětí se může jednat i o 5–6 let, kdy je rodič mimo pracovní trh (Tomešová Bartáková, 2009).

V případě návratu z rodičovské dovolené dělá velký rozdíl, jaké má zaměstnanec vzdělání. Dle výzkumu zaměřeného na postavení žen a mužů v rámci trhu práce v ČR bylo zjištěno, že největší podíl žen, které se vracely k původnímu zaměstnavateli, jsou právě ženy s vysokoškolským vzděláním. Naopak ženy, které dosáhly pouze nižšího až základního vzdělání, mají velmi nízké % návratnosti k původnímu zaměstnavateli. Naopak u nich převažuje ukončení pracovního poměru, viz Graf 2.



Zdroj: (Sokačová, 2006)

Obr. 4 - Situace návratu v závislosti na vzdělání

4 Předškolní zařízení

V rámci lepší reintegrace do zaměstnání jsou velmi nápomocné předškolní zařízení, a to konkrétně mikrojesle a mateřské školky (veřejné, firemní a soukromé), mateřská centra a dětské skupiny.

Díky této možnosti se může zvýšit návrat žen a mužů po rodičovské dovolené zpět do práce, protože starost o dítě po 3 letech věku je stále častější problém. Mnoho rodin využívá mezigenerační výpomoc, tzn. děti hlídají babičky a ostatní příbuzní. Mnoho rodin ale takové možnosti nemají a pro ně zde vzniká výpomoc v podobě jeslí a mateřských školek.

4.1 Mikrojesle

Jsou zpravidla pro děti pohybující se od 6 měsíců až do 4 let věku. Jde o veřejnou službu, která je poskytována za úplatu. Slouží zejména pro maminky, které se vracejí hned po mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Může ale být i pro maminky, které zůstávají na rodičovské dovolené, ale při tom mají jiný pracovní poměr (DPČ, DPP). Dle statistik z roku 2019 je k dispozici nejméně 98 mikrojeslí po celé České republice, což ale bohužel není mnoho. Šance na přijetí dítěte do mikrojeslí není opravdu nijak vysoká. Například v Libereckém kraji nejsou k dispozici vůbec (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

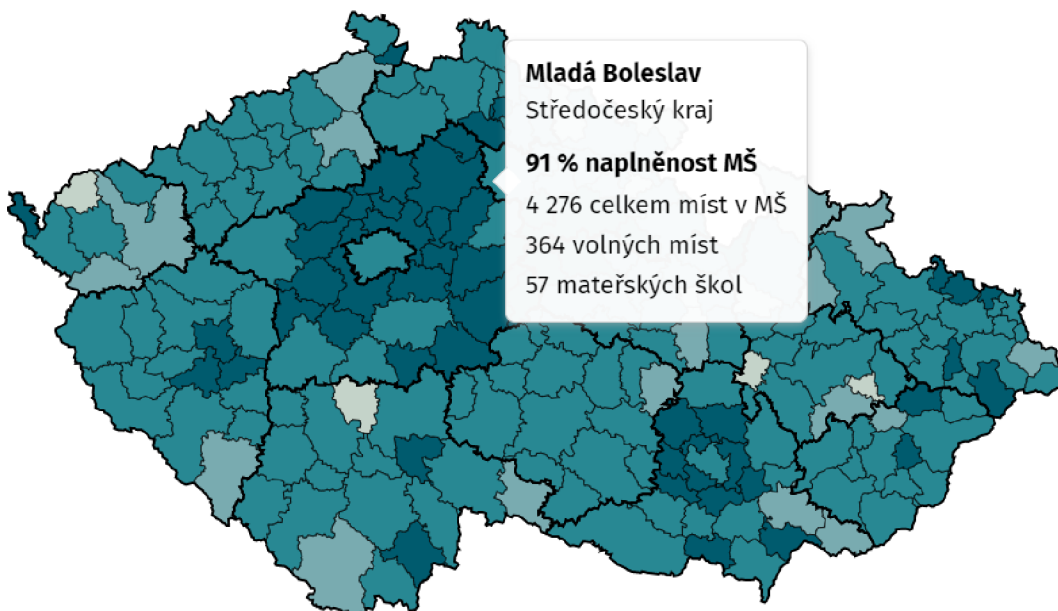
4.2 Mateřské školky

Mateřské školky se zaměřují na děti od 3 do 7 let. Veřejné jsou zřizovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, soukromé jsou provozovány soukromými subjekty a jsou tak finančně náročnější. Převládá u nich ale lepší péče a větší pozornost směrem k dětem. Každá rodina se musí podle situace rozhodnout, do které školky dítě dát. Aktuálně je jich celkem k dispozici 5 406.

Aktuálně je ve většině mateřských škol kapacita vysoce obsazená, jak můžeme vidět v obr. č. 5. Území označena tmavě modře ukazují maximální obsazenost, což se nejvíce nachází okolo středočeského kraje. Výjimky zde tvoří jihočeský, olomoucký a karlovarský kraj, kde je obsazenost procentuálně mnohem nižší než v ostatních krajích. Například konkrétně v Mladé Boleslavi můžeme vidět až 91 % obsazenost.

Naplněnost mateřských škol v ORP

○ 0–60 % ● 60–70 % ● 70–80 % ● 80–90 % ● 90–100 %



Zdroj: (PAQ Research, ČÚZK , 2022)

Obr. 5 - Naplněnost mateřských škol v obcích s rozšířenou působností

4.3 Mateřská centra a dětské skupiny

V mateřských centrech se o dohled starají maminky či jiní členové nebo přátelé rodiny a zároveň je i zřizují. Rodiče se zde také mohou scházet a zúčastňovat se tak různých programů a sami je aktivně vytvářet. Rodiče si mohou díky těmto centrům odpočinout od celodenního koloběhu starání se o dítě a být zpět ve společnosti a získat tak jiný nadhled, zkušenosti a rady od ostatních rodičů (nejškoly.cz, 2022)

Dětské skupiny jsou zřizovány na základě poskytovatele služby péče o dítě, který je zapsaný do evidence poskytovatelů. Může se tak jednat např. o zaměstnavatele, nadaci, nadační fond či ústav. Péče se zde poskytuje pro děti od 6 měsíců až do 6 let. (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022)

Jedná se o menší skupinky dětí, kde je stejně jako v soukromých školkách větší prostor pro péči o dítě a je zde brán více individuální přístup.

5 Pracovní poměr

Po celou dobu mateřské a rodičovské dovolené jsou zaměstnanci chráněni před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Po dobu mateřské dovolené je ženě drženo její místo, na které se může ihned po skončení mateřské dovolené vrátit. Na jejím pracovním místě však může po dobu její mateřské dovolené pracovat jiný člověk. V tomto případě musí mít tento zaměstnanec v pracovní smlouvě uvedeno, že vykonává profesi po dobu mateřské dovolené dotyčné ženy. Během rodičovské dovolené je zaměstnanci držen pracovní poměr, konkrétní pracovní místo už ale ne. Zaměstnanec se tedy má možnost vrátit zpět do zaměstnání a mělo by mu/jí být přiděleno místo, které bude splňovat stejné místo výkonu práce, stejný druh práce a stejnou týdenní pracovní dobu. Jakákoliv změna pracovní smlouvy je prováděna v rámci dohody. Jestliže to není možné z důvodu zrušení pracoviště a pracovního místa, zaměstnavatel musí zaměstnance zařadit podle jeho pracovní smlouvy (Zákoník práce, 2006).

V této fázi právě vzniká problém návratu. I přesto, že pracovních míst je dost, jsou podmínky návratu náročnější. Během doby, kdy je rodič mimo trh práce na rodičovské dovolené se v dnešní době veškeré pozice dále vyvíjejí a vznikají na tyto pracovní místa vyšší nároky. Je obecně doporučováno všem rodičům i během rodičovské dovolené se nadále vzdělávat a rozvíjet.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr pouze v několika případech. Jestliže se ruší zaměstnavatel či jeho část, dále jestli se přemísťuje zaměstnavatel či jeho část. Důvod může být i organizační změna nebo nadbytečnost. Každý důvod musí být přesně popsán a vysvětlen, aby mohlo k ukončení pracovního poměru dojít (Ibid.).

Jestliže dojde k tomuto rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, náleží zaměstnanci odstupné. Pokud měl zaměstnanec pracovní poměr alespoň 2 roky, náleží mu trojnásobek jeho průměrného výdělku (Ibid.).

6 Spolupráce během rodičovské dovolené

Během rodičovské dovolené je možné mít s firmou nadále aktivní pracovní poměr, a to formou spolupráce. Díky možnosti práce z domova a zkrácenému úvazku můžou mít ženy/rodiče možnost zůstat v koloběhu trhu práce a neztrácet tak kvalifikaci a praxi, na kterou se pak ke konci rodičovské dovolené klade veliký důraz.

Podle průzkumu, který probíhal v roce 2020 a zúčastnilo se ho 78 zaměstnavatelů v ČR, víme, že necelou polovinu rodičů (48%), kteří byli na mateřské/rodičovské dovolené zaměstnavatel neoslovil s nabídkou spolupráce či podpory. Dále z pohledu zaměstnanců na MD/RD bylo zjištěno, že pouze 24% rodičů dostalo nabídku podpory, díky které by bylo snazší vrátit se do zaměstnání (jednalo se převážně o částečné úvazky). Z pohledu zaměstnavatelů je situace trochu jiná. Z průzkumu vyšlo, že 58% zaměstnavatelů podporuje v dřívějším návratu své zaměstnance (BYZNYS PRO SPOLEČNOST, 2020).

Další možností je rekvalifikace či doškolování zaměstnance, která je v dnešní době už daleko rozšířenější. Rozdíl mezi velkými a malými podniky tu není, i tak ale můžeme předpokládat, že větší podniky mohou nabídnout více příležitostí vzhledem k dostupným možnostem.

Ze stejného průzkumu (Ibid.) je patrné, že 18% zaměstnavatelů poskytuje rodičům při návratu vzdělávací podporu a proškolení. Věnují se také plánování kariérního a profesního rozvoje.

Tato možnost proškolení v současném zaměstnání je celkem nízká, protože proškolení zaměstnanců ve firmě, do které budou po rodičovské dovolené nastupovat, vychází dle všech předpokladů jako nejlepší a nejvíc smyslná, jelikož zaměstnanci budou proškoleni ve věcech, které budou poté v zaměstnání reálně využívat a které jsou ve firmě „šité na míru“.

6.1 Úprava pracovní doby

Současná týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Dále je možné vykonávat dvousměnný pracovní režim, který trvá 38,75 hodin týdně a vícesměnný nebo nepřetržitý režim, který činí 37,50 hodin týdně. (Zákoník práce, 2006).

V dnešní době je na výběr z několika typů pracovních dob, které mohou ulehčit návrat po rodičovské dovolené. Mezi nejvíce užívané typy jednoznačně patří kratší

pracovní doba a práce z domova. Tyto způsoby práce využívají právě většinově rodiče, kteří se vrací z rodičovské dovolené. Tyto úvazky jim pomáhají v udržení se na trhu práce a zároveň pečovat stále o dítě v podobném režimu jako během rodičovské dovolené.

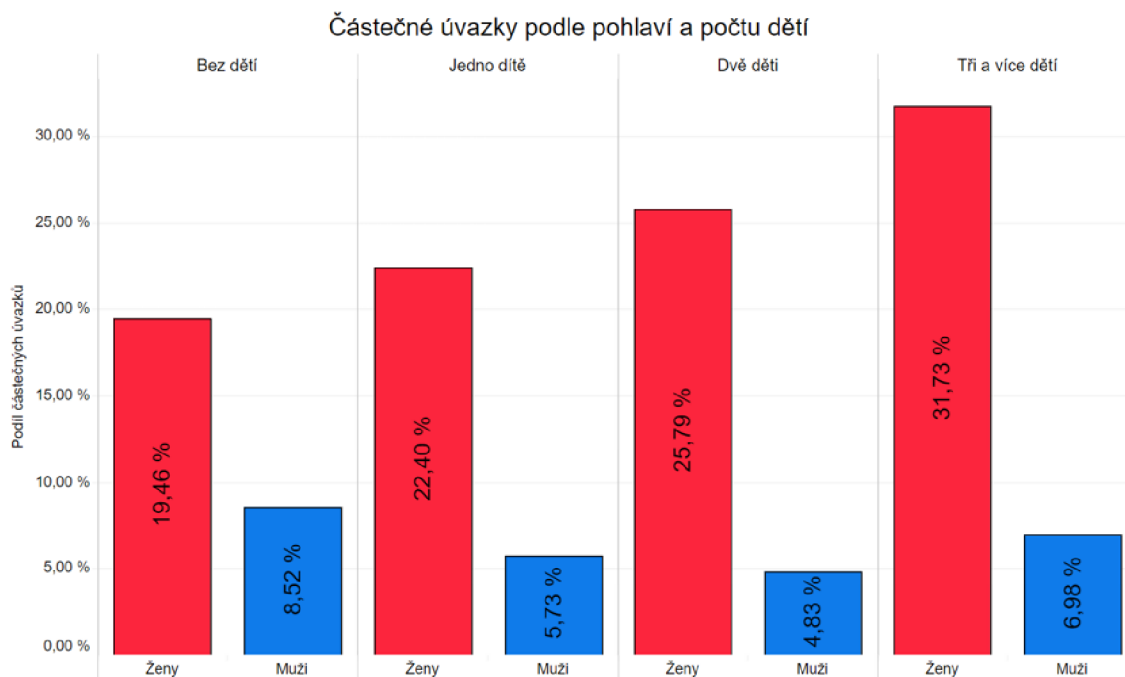
6.2 Kratší pracovní doba

O kratší pracovní dobu se jedná, jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem rozhodne sjednat rozsah pracovní doby kratší, než je standardní týdenní doba. Jedná se o kratší dobu než 40 hodin v týdnu, s tím ale souvisí i nárok na mzdu či plat, který se musí tímto automaticky snížit. (Zákoník práce, 2006).

V zákoníku práce není o této věci nijak rozsáhle psáno. Je pouze uvedeno, že tato dohoda o pracovní době vyžaduje dvoustranné souhlasné právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Sepsání této dohody je pak už na individuálním přístupu zaměstnance a firmy, ve které pracuje. Nelze sjednat tuto dohodu prostřednictvím kolektivní smlouvy (epravo.cz, 2022).

Tento způsob je využíván u zaměstnanců, kteří se vrací z rodičovské dovolené v maximální možné míře. Zaměstnanci pak mohou chodit pouze na 6 a méně hodin denně, a zbytek dne mít prostor na péči o dítě.

V grafu níže máme přehled o tom, jak to vypadá s využíváním částečných úvazků (v roce 2017) u mužů a žen v závislosti na počtu dětí. V naprosté většině využívají částečných úvazků více ženy, což je pochopitelné vzhledem k nastavené společnosti, kdy jsou většinově matky na rodičovské dovolené. Z dat MPSV víme, že v roce 2020 pobíralo rodičovský příspěvek jen zlomek otců. Stejnou zkušenost se můžeme dozvědět i z průzkumu Česka v datech kdy pouze 3,5% mužů má zkušenost s rodičovskou dovolenou a s otcovskou 13,6%. (Česko v datech, 2021). Dále můžete vyčíst, že čím více dětí matka má, tím více je využíván částečný úvazek. Čím větší počet dětí rodina má, tím se zvyšuje náročnost na péči o dítě.



Zdroj: Eurostat (2017)

Zdroj: (Evropa v datech, 2019)

Obr. 6 - Částečné úvazky v závislosti pohlaví a počtu dětí

6.3 Práce z domova

Práce z domova má v České republice tradici již mnoho let, avšak její rozsah a struktura se dále mění a vyvíjí. V současné době spočívá tato práce ve využívání technologií, přes které lze provádět činnost své práce z místa svého bydliště.

Práci z domova upravuje současný zákoník práce relativně neobsáhle. Je pouze přímo doporučeno, aby místo výkonu práce bylo definováno pracovní smlouvou. Samostatné rozvržení a pracovní doba je tak pouze na zaměstnanci, a proto není z těchto důvodů kompenzována práce o svátcích a přesčasová práce, dále nejsou kompenzovány překážky v práci, kde může jít např. o návštěvu doktora (Zákony pro lidi, 2006)

Pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené je tento způsob práce velice oblíbený, můžou zůstat nadále aktivní v rámci trhu práce, ale zároveň vykonávají svoji práci z pohodlí domova, kde je jejich dítě může stále potřebovat. Musejí samozřejmě pracovat stejně tak, jako kdyby seděli v kanceláři, ale nemusejí se zatěžovat s přesuny do a ze zaměstnání, které mohou zabrat až nadměrné množství času.

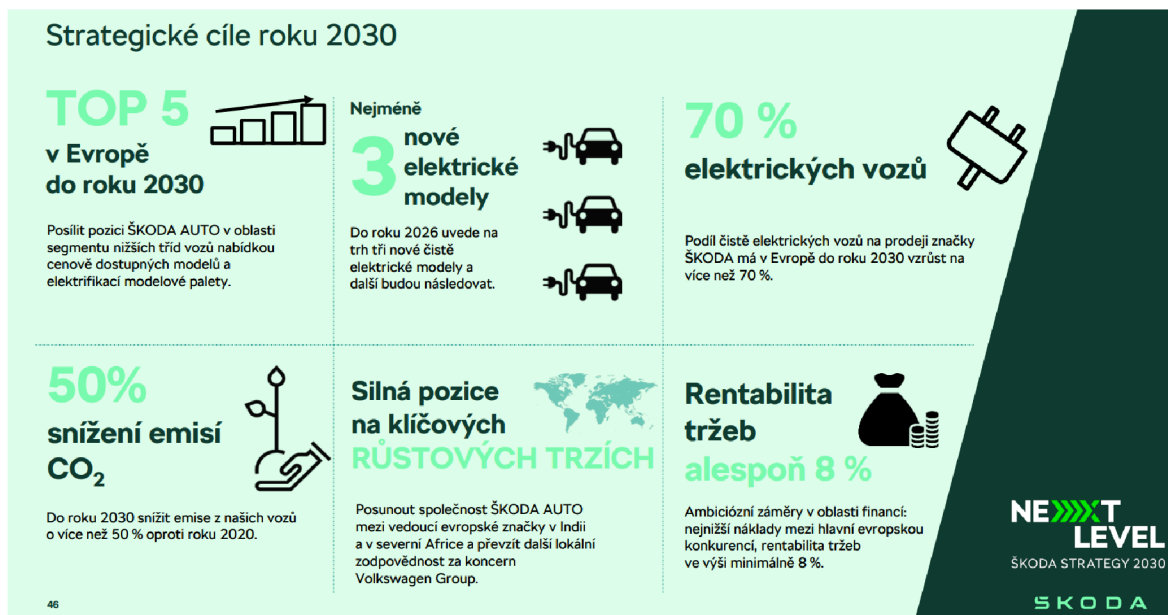
Vyskytuje se tu ale i otázka stírání hranic pracovního a soukromého života. Domov je zároveň Vaše pracoviště, tudíž někteří zaměstnanci nedokážou „utéct“ před pracovními záležitostmi. Kdežto když odchází ze svého pracoviště domů, vědí, že mají už poté volno a nechají práci za hlavou. Pro některé je těžké takto přemýšlet v rámci práce z domova a mohou se vyskytovat tendence pracovat i v hodinách mimo svou obvyklou pracovní dobu.

7 Představení firmy Škoda Auto

Firma Škoda Auto je v České republice největší výrobce automobilů. Dále patří mezi jednoho z největších zaměstnavatelů v Česku. V oblasti českého exportu se řadí také mezi největší firmy. Již po 28 let je Škoda Auto exportér roku, kdy v roce 2021 vyvezla produkty v hodnotě 379 mld. Kč. (BusinessINFO, 2022)

Sídlo firmy se nachází v Mladé Boleslavi, kde má zároveň největší závod. Dále má ještě dva závody, a to konkrétně ve Vrchlabí a Kvasínách. Ke dni 31.12.2022 společnost zaměstnává 37 017 zaměstnanců, kdy v Mladé Boleslavi pracuje většina, a to přes 28 000 zaměstnanců. V současné době je dle statistik na mateřské/rodičovské dovolené 1 149 zaměstnanců. (Interní zdroje Škoda Auto, 2022)

Společnost se snaží stále do budoucna vyvíjet, posouvat a inovovat. V současnosti představila své konkrétní cíle, kterých by chtěla do roku 2030 dosáhnout. Jedná se o 6 cílů, které jsou vysvětleny podrobněji v obrázku č. 7.



Zdroj: (Škoda Auto, 2022)

Obr. 7 - Strategické cíle ŠA

7.1 Rodičovská dovolená ve Škoda Auto

Rodičovská dovolená náleží každému zaměstnanci, kterému se narodí dítě, a to maximálně do 3 let věku dítěte. Během této doby musí firma danému zaměstnanci zaručit pracovní místo, a to nejdéle do 3 let věku dítěte. Je ale i možné po skončení 3 let požádat ještě o rok neplaceného volna, které se upravuje dle kolektivní smlouvy. Konkrétní termín se jmenuje poskytnutí neplaceného volna do 4 let věku dítěte. V rámci rodičovské dovolené má rodič nárok na rodičovský příspěvek při splnění všech podmínek, které jsou konkrétně vysvětleny v teoretické části. (Interní zdroje Škoda Auto, 2022)

7.2 Návrat zpět do zaměstnání

Firma doporučuje začít řešit návrat zpět do práce 6 - 3 měsíce před koncem rodičovské dovolené. Samozřejmě také apeluje na udržování kontaktu s firmou a s bývalým útvarem po celou dobu rodičovské dovolené. ŠA nabízí možnosti, jak zůstat ve spojení s firmou. Konkrétní možnosti jsou více popsány v kapitole 7.5. Cílem této spolupráce je pohybovat se v aktuálním dění chodu firmy a nadále upevňovat pracovní kontakty, které mohou být nápomocné při opětovném návratu. V případě, že zaměstnanec nestihne po skončení rodičovské dovolené najít pracovní pozici, má nárok na již zmiňované neplacené volno po dobu jednoho roku, které může využít k aktivnímu hledání pracovního místa ve firmě. Jestliže se ani po čtvrtém roce nepodaří pozici najít, postupuje se individuálně ve spolupráci s personalistikou a nábořem. (Ibid.)

7.3 Práce při RD

Během doby rodičovské dovolené lze pracovat v rámci dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedené práci (DPP). V případě vykonávání práce na DPČ nesmí zaměstnanec přesáhnout 300 hodin za celý kalendářní rok. U DPČ nesmí zaměstnanec pracovat v rozsahu, který překračuje v průměru polovinu ze stanovené týdenní pracovní doby. (Ibid.)

7.4 Benefity

Každý zaměstnanec má nárok během rodičovské dovolené užívat benefity, které firma nabízí. Benefitů je opravdu mnoho, patří sem např. příspěvek při narození dítěte (10 000 Kč), příspěvek na jesle a poskytování pracovního volna o dítě do 12 let věku s náhradou mzdy na péči. Dále je zde poskytována internetová aplikace Cafeteria, ve které může zaměstnanec za nasbírané body, které získá např. za absolvování preventivní prohlídky či dárcovství krve, nakupovat jako v e-shopu. Řadí se sem také příspěvky na doplňkové penzijní spoření a rekreaci, odměny při pracovních výročí, operativní leasing, prodej nových či ojetých vozů a cestovní pojištění UNIQA. (Ibid.)

7.5 Vzdělávání

Škoda Auto se snaží rodiče neustále podněcovat v dalším vzdělávání a získávání zkušeností, aby pro ně byl návrat do firmy jednodušší. Každý zaměstnanec má přístup do firemního portálu, kde si může pouštět různé e-learningové programy, webináře pro rodiče či využívat digitální knihovnu. Je zde možnost výuky cizího jazyka za zvýhodněný poplatek, a to v rámci kurzů v malých či větších skupinách lidí či zapojení se do organizace Czechitas, která pomáhá získávat zkušenosti ve světě informačních technologií. (Ibid.)

Aby měli zaměstnanci možnost získávat nové informace a dění ve firmě, ŠA zprostředkovává různé eventy. Patří sem setkání ŠKODA Family, které se koná každý rok a rodiče zde získají aktuální informace relevantní pro rodiny. Mezi další eventy se řadí Innodays, který se zaměřuje na inovační firemní kulturu a smýšlení zaměstnanců. K tomuto se také pojí inovační snídane, kde se objevují zajímaví hosté a cílem je vzdělávat se a inspirovat. (Ibid.)

O všechny tyto informace, plánování eventů a celé toto téma rodičů/zaměstnanců na rodičovské dovolené se stará vybraná část oddělení S/X – Transformace. Zajišťují, aby zaměstnanci měli všechny podstatné informace k dispozici, jsou aktivně oslovováni a zapojováni do nejnovějšího dění a informací ve firmě.

8 Metodologie výzkumu

8.1 Cíl Výzkumu

Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jak vnímají rodiče na rodičovské dovolené jejich návrat, jakým způsobem se na reintegraci připravují, zdali jsou v kontaktu s firmou a sledují dění, komunikují s původním oddělením, vzdělávají se, anebo zda využívají možnost přivýdělku. Dále je zde přímo vedená otázka, zdali mají rodiče nějaký vlastní návrh na zlepšení, protože vidět situaci ze strany zaměstnanců může přinést nový pohled.

8.2 Metoda sběru dat

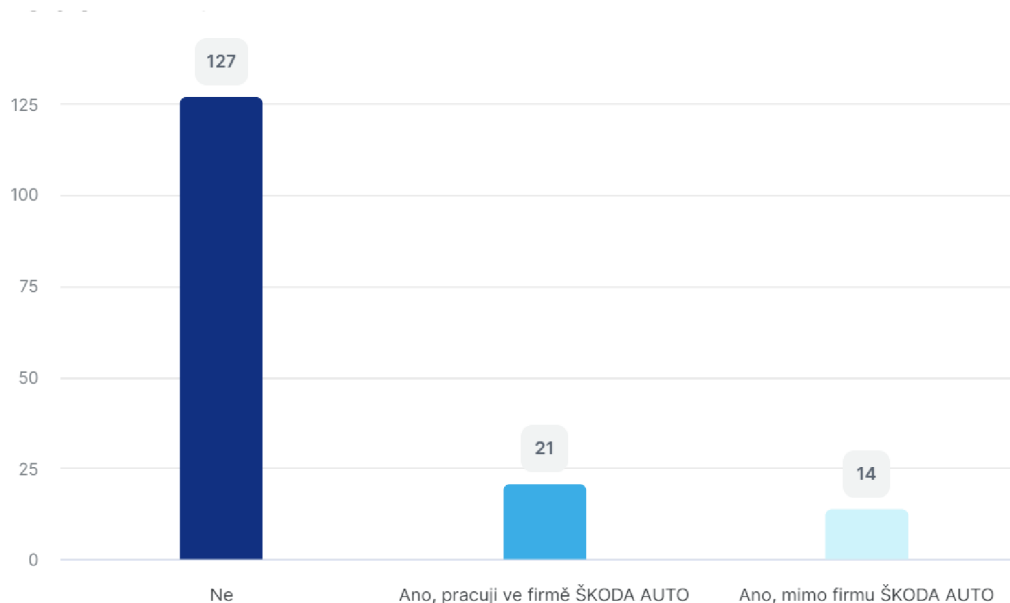
Jako výzkumný nástroj byla použita metoda dotazníkového šetření. Bylo vytvořeno 13 otázek, které se skládaly z otevřených, polozavřených a uzavřených položek.

Dotazník byl zaslán přímým odkazem na skupinu zaměstnanců, kteří jsou nyní na rodičovské dovolené. Celkem byl dotazník zaslán na 734 rodičů, kteří souhlasili s kontaktováním firmy v rámci těchto aktivit. Vyplněných dotazníků se vrátilo 161, návratnost tedy byla 22%.

8.3 Vyhodnocení výsledků

Otázka č. 1) Pracujete během rodičovské dovolené na DPČ nebo DPP?

V tomto grafu můžeme vyčíst, že většina rodičů nevyužívá možnost přivýdělku. Mezi zaměstnance, kteří možnosti využívají ve firmě Škoda Auto a mimo firmu je rozdíl pouze 4%.

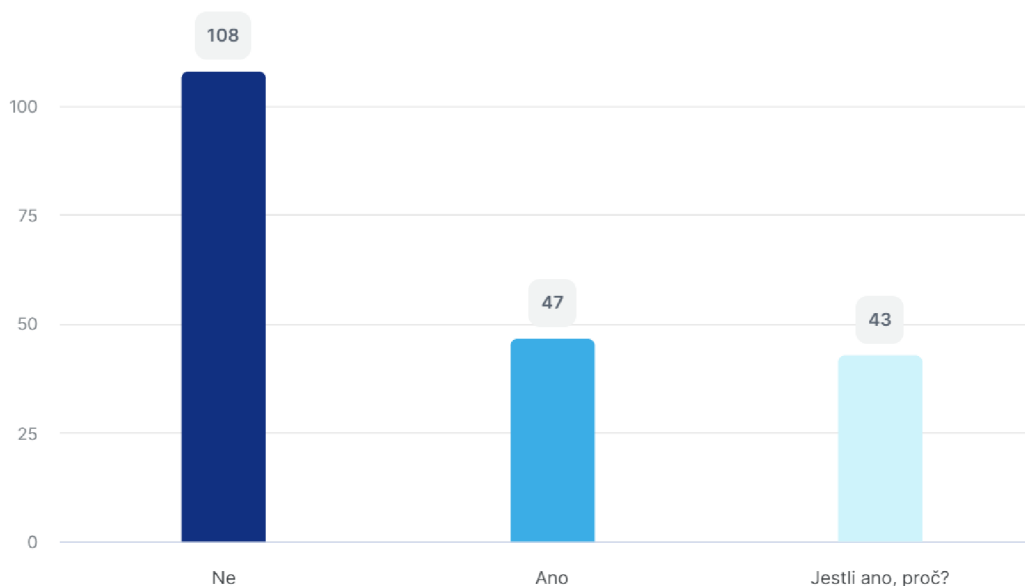


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 8 - Práce na DPČ/DPP

Otázka č. 2) Plánujete prodlužovat rodičovskou dovolenou o neplacené volno do 4 let věku dítěte?

V této otázce je zřejmé, že většina rodičů nechce prodlužovat svůj pobyt doma. Ti co chtějí, konkrétně vypsali své důvody a pohnutky. Jednalo se o trávení času co nejdéle s dítětem, nelze nalézt pozici se zkráceným pracovním úvazkem, náročné pečování o dítě z důvodu práce na 3 směny a další těhotenství, tudíž brzké nastoupení na mateřskou dovolenou. Nejvíce častá odpověď se týkala nedostatku možnosti hlídání z důvodu častého onemocnění malých dětí a nízké kapacity mateřských školek, což jsme si již ověřili v kapitole č. 4.2.

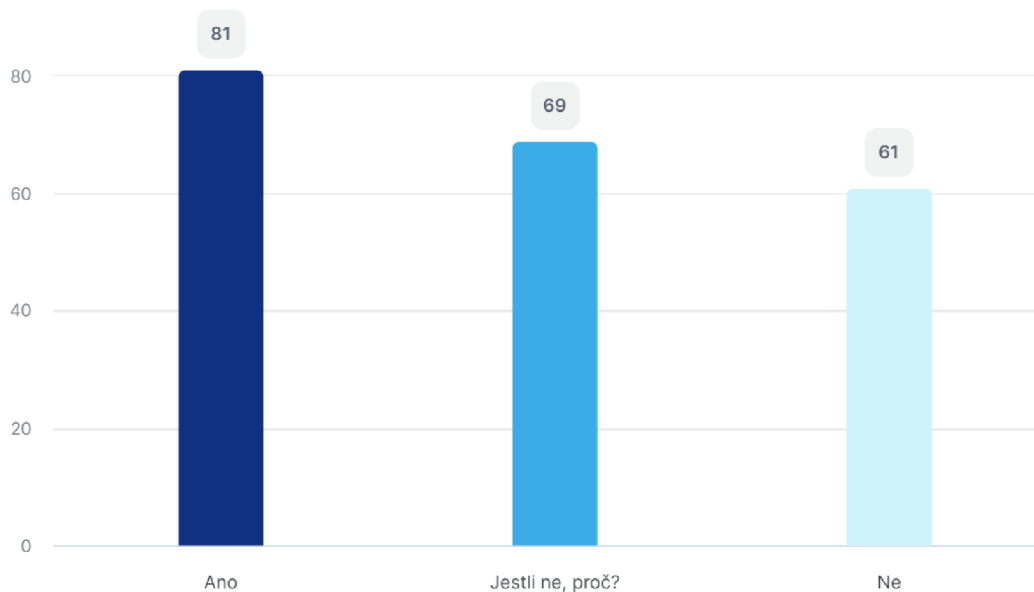


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 9 - Neplacené volno do 4 let věku dítěte

Otázka č. 3) Plánujete se vrátet skončení rodičovské dovolené do Vašeho původního oddělení?

Více jak polovina dotazovaných se plánuje vrátet do původního oddělení, ze kterého odešla na mateřskou a rodičovskou dovolenou. 38% zaměstnanců se ale neplánuje vrátet a důvodů je hned několik. Chtějí si vyzkoušet pracovat v novém oboru, většinou se jedná o obor informačních technologií. Několik původních oddělení bylo i zrušeno či restrukturalizováno nebo bylo zrušeno pracovní místo, které zaměstnanec zastával. Nejčastěji je zmíněno, že na původním oddělení již volné místo není a také nelze pokračovat na bývalém oddělení z důvodu náročné práce (práce o víkendech, vícesměnný systém), kdy ve velmi častých případech pracují oba rodiče na 3 směny, tudíž zde vznikají „hluchá místa“, kdy by se o dítě neměl kdo starat.

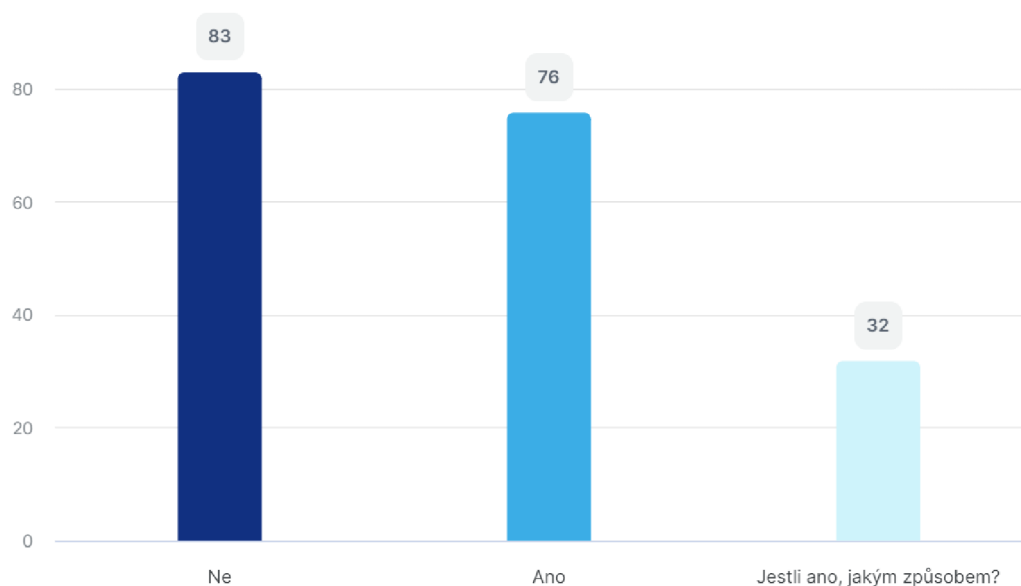


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 10 – Návrat do původního oddělení

Otázka č. 4) Udržuje s Vámi Vaše oddělení kontakt (jste zváni na večírky, akce a jiné události)?

V této otázce můžeme vidět, že s 52 % procenty zaměstnanců původní oddělení vůbec nekomunikuje. 47% uvedlo, že komunikace probíhá, a to nejvíce ze strany kolegů, se kterými jsou rodiče v kontaktu. Více z nich uvedlo, že jsou zváni na vánoční večírky. Méně než 10 zaměstnanců uvedlo, že s nimi jejich původní oddělení nadále počítá i po rodičovské dovolené. Je to hezké gesto, ale situace se během např. 3 let může změnit a pracovní místa již nemusí být volná. Pouze jeden respondent uvedl, že s ním komunikuje jeho bývalý vedoucí a dává mu vědět, jaká je situace na oddělení.

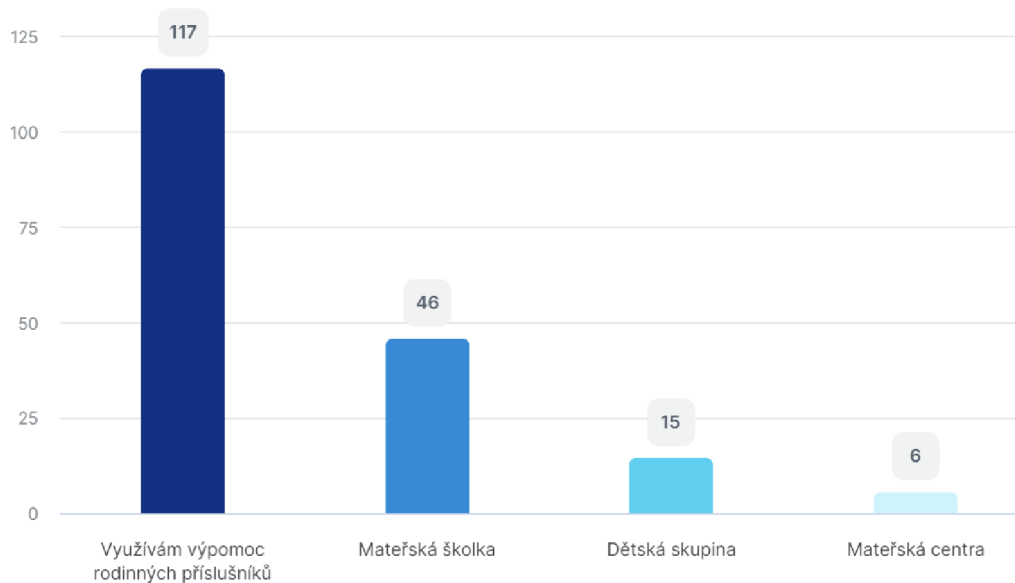


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 11 – Kontakt s původním oddělením

Otázka č. 5) Využíváte některou z těchto služeb péče o dítě?

Tento graf pojednává o problematice péče o dítě. Je vidět, že nejvíce je využívána výpomoc od rodinných příslušníků, což vychází jako nejvíce flexibilní a úsporné řešení. Pouze 29% zaměstnanců využívá mateřské školky, a to z hlavně důvodu nedostatečných kapacit, což už jsme se dočetli z otázky č.2. Dětské skupiny jsou také méně využívány a nejméně využívané jsou mateřská centra.



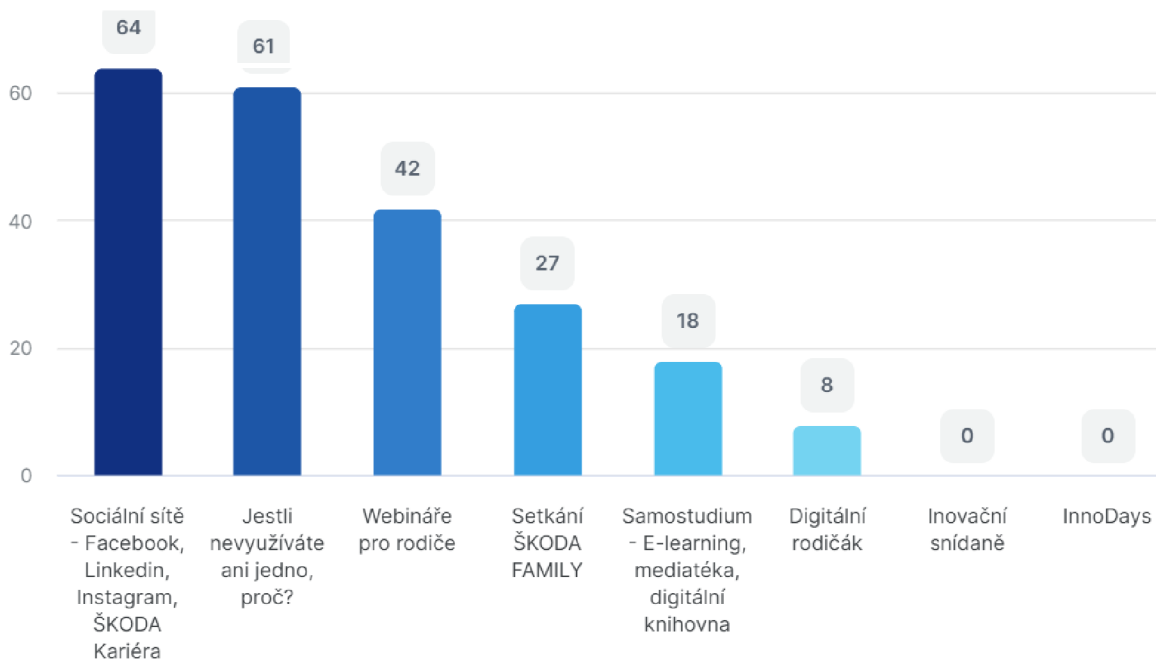
Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 12 – Služby péče o dítě

Otázka č. 6) Zúčastňujete se nebo využíváte některé z těchto firemních akcí/prostředků firmy Škoda Auto, zaměřující se na ulehčení návratu zaměstnanců po rodičovské dovolené?

V tomto grafu bylo zjištěno, že nejvíce využívaná možnost jsou sociální sítě, na kterých mohou rodiče získávat všechny důležité informace. V dnešní době je velice důležité, aby zaměstnanci uměli používat sociální sítě, protože zde se dají najít opravdu zajímavé a aktuální informace a nabídky. Bohužel hodně zaměstnanců nevyužívá ani jeden nabízený způsob, a to zejména kvůli nedostatku času a nebo o těchto způsobech ani dosud nevěděli, což je velká škoda protože jsou tyto akce tvořeny hlavně pro tuto cílovou skupinu. Hodně z nich se ale vzdělává po vlastní ose, např. online studiem IT oborů, nebo práce na DPČ/DPP.

Dále jsou značně využívány webináře pro rodiče, setkání ŠKODA FAMILY a o něco méně už Samostudium a digitální rodičák. Inovační snídaně a InnoDays nejsou využívány vůbec.

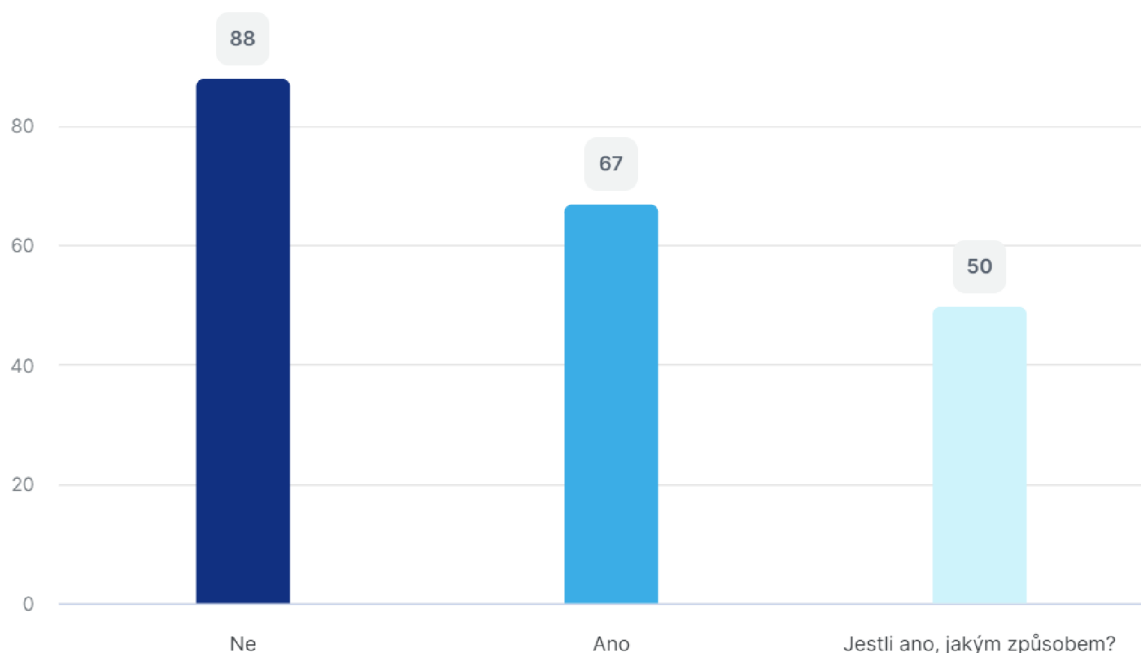


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 13 – Účast na firemních akcích

Otázka č. 7) Vzděláváte se během rodičovské dovolené?

Více jak 50% rodičů se bohužel nevzdělává žádným způsobem. Může se zdát, že do návratu do práce zbývá ještě hodně času ale opak je pravdou. Je dobré snažit se využívat možnosti vzdělání co nejdříve je to možné, aby člověk neztrácel tempo, které se v dnešním světě neustále zrychluje a inovuje. 42% zaměstnanců se aktivně vzdělává a to jazykovými kurzy, v IT oboru, samostudiem, pracují na DPČ/DPP nebo se rozhodli pro dodělání vyššího vzdělání. Hodně odpovědí se týkalo kurzů, např. již zmiňovaný Czechitas nebo kurzy pořádané Hospodářskou komorou a společnostmi Volonte. Vyskytlo se i pár odpovědí, kdy se rodiče vzdělávají v rámci rodičovství a jedna zaměstnankyně pořádá přímo cvičení s miminko. Vyskytla se zde i jedna odpověď od maminky, která se raději věnuje svým koníčkům protože jí přijde, že firma nevychází vstříc rodičům na rodičovské dovolené.



Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 14 - Vzdělávání

Otázka č. 8) Máte pro firmu Škoda Auto nějaký návrh v rámci zlepšení návratu zaměstnanců po rodičovské dovolené?

Zvolila jsem tuto otevřenou otázku, protože mi přišlo zajímavé zjistit, jaké mají rodiče návrhy, jelikož oni sami vnímají tuto situaci jinak než ze strany zaměstnavatele

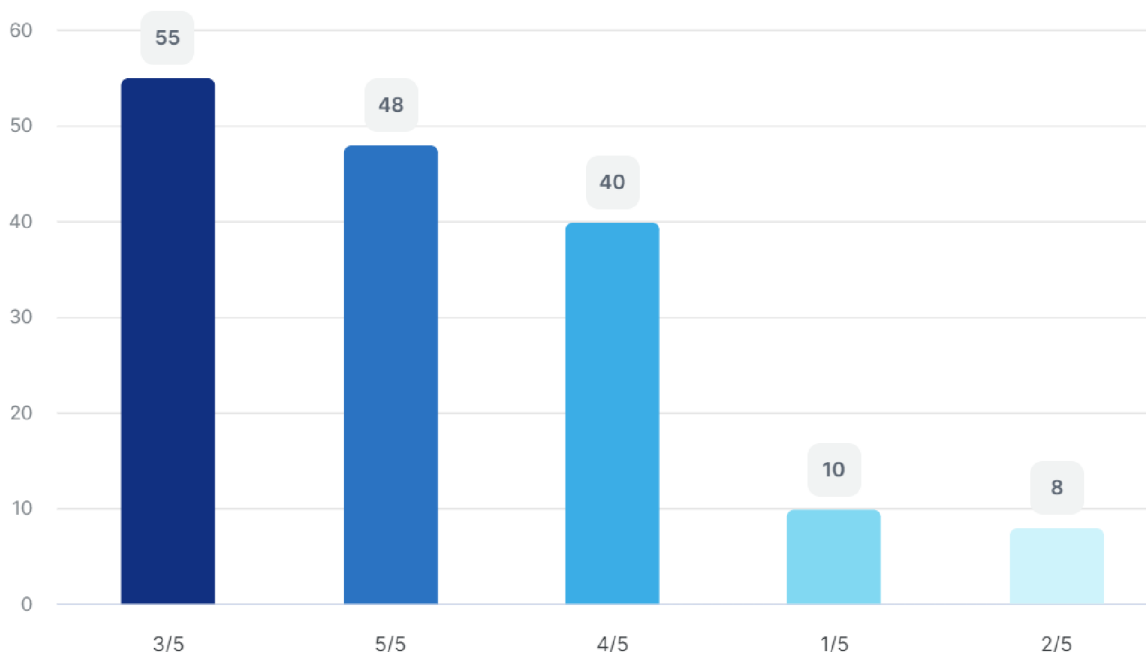
Nejčastější odpovědi se týkaly více možností pracovat na zkrácený úvazek, sdílená pracovní místa a rozšířenější homeoffice. Také by mohlo být více nabídek na práci na DPČ/DPP aby rodiče zůstali nadále v pracovním okruhu. Dále zde byla vyjádřena myšlenka, aby se personální oddělení více zajímalo o zaměstnance, a ozývalo se dříve než půl roku před návratem a řešilo více jejich situaci, např. aby byly propojeny požadavky organizačních jednotek a nabídky práce. Nechat rodiče ať hledají sami přes burzu práce jim přijde nedostačující stejně jako vnímání nadřízených, kteří vidí rodiče jako zátěž. Na každém útvaru by mohly mít několik sdílených míst pro zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené.

Opravdu hodně zaměstnanců zmiňovalo nemožnost pracovat pouze na ranní směnu, což vnímám také jako velký problém. Jestliže oba rodiče pracují na více směn, mohlo by se zavést na lince pár míst, kde by byla pracovní doba posunutá, aby v případě stejné směny partnerů měl kdo odvést dítě do školky.

Byl zde i zájem založení dětských nebo rodinných center/školek/jeslí po areálu nebo budovách ŠA či v blízkém okolí, kdy by rodič mohl chodit do zaměstnání, ale zároveň být kdykoli nablízku kdyby se něco stalo. Byl by zde propojený prostor na „odložení dětí“ za asistence pedagogů a zároveň vedle prostor pro práci rodičů na firemním počítači. Pokud by vyvstal nějaký problém s dítětem, rodič by byl ihned nablízku a zároveň měl možnost připojit se na firemní počítač.

Otázka č. 9) Jak jste spokojeni s přístupem/komunikací firmy Škoda Auto během Vaší rodičovské dovolené?

Zde byla nejčastější odpověď 3 hvězdičky z 5, tedy průměr. O pár hlasů méně však dali zaměstnanci přístupu firmy 5 a 4 hvězdičky, což je velmi dobrý výsledek, zaměstnanci jsou spíše spokojeni s přístupem a komunikací. Nespokojených zaměstnanců bylo opravdu jen několik.

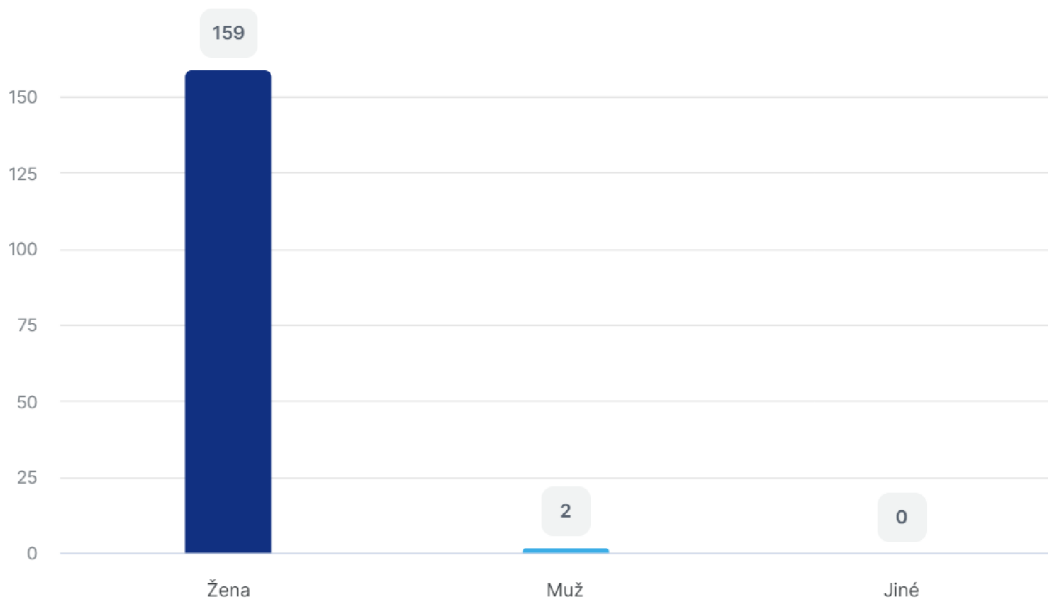


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 15 – Spokojenost s přístupem

Otázka č. 10) Jaké jste pohlaví?

V této otázce jsme si potvrdili již zasetý systém, který v České republice máme, a to většinou matky na rodičovské dovolené. I tak jsem ale ráda za dvě odpovědi od mužů na rodičovské dovolené a jejich pohled.

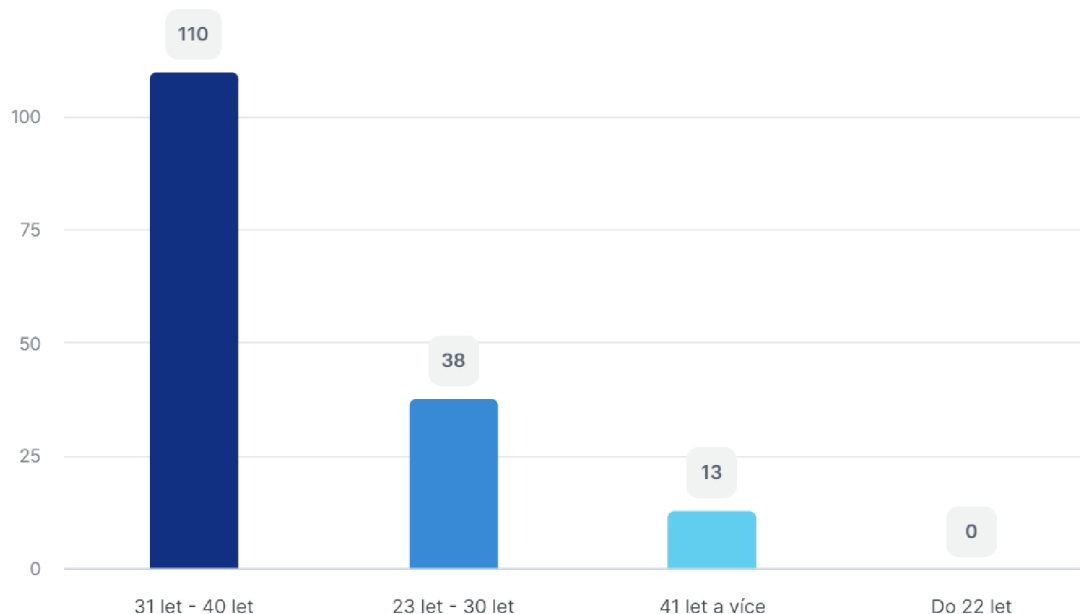


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 16 - Pohlaví

Otázka č. 11) Kolik je Vám let?

Nejvíce respondentů se nacházelo mezi 31 – 40 lety, kdy se jednalo až o 68%. Pouze 23% respondentů bylo ve věku 23 – 30 let, nejmenší počet bylo 13 respondentů, kteří měli nad 41 let.

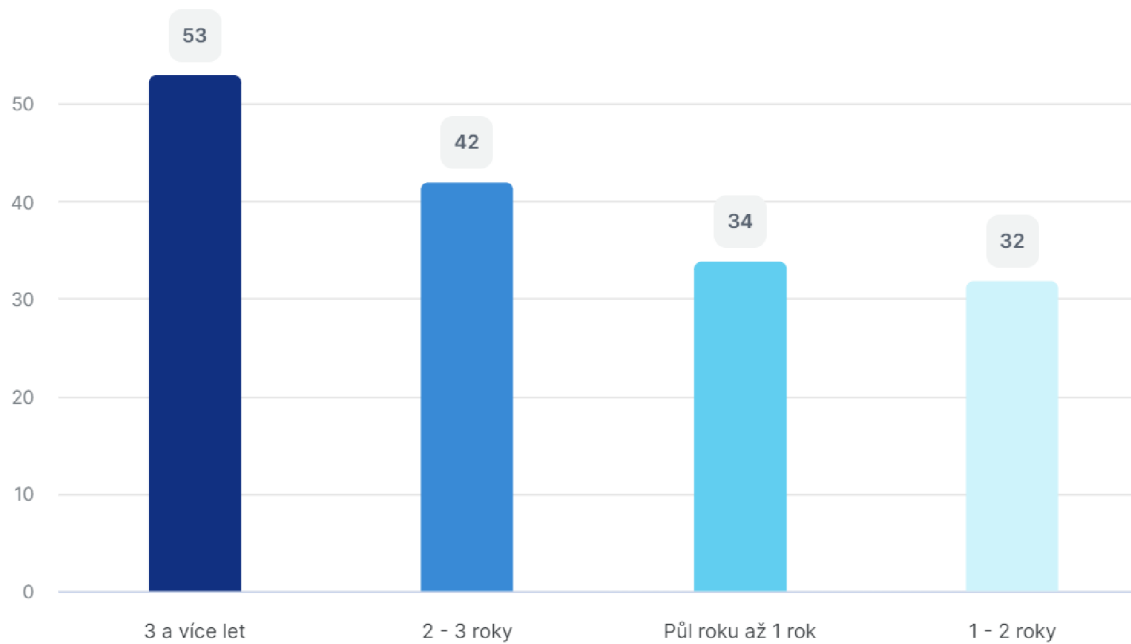


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 17 – Věk

Otázka č. 12) Jak dlouho jste na rodičovské dovolené?

Tento graf ukazuje, že většina odpovídajících je již 3 a více let na rodičovské dovolené, je to tedy nejvíce „ohrožená“ skupina, u které je reintegrace zpět do zaměstnání již aktuální. 26% zaměstnanců je na rodičovské dovolené 2 – 3 roky, o něco méně jsou teprve na RD půl roku až jeden rok, tedy krátce po skončení mateřské dovolené. Nejméně odpovídajících jsou na RD 1 – 2 roky.

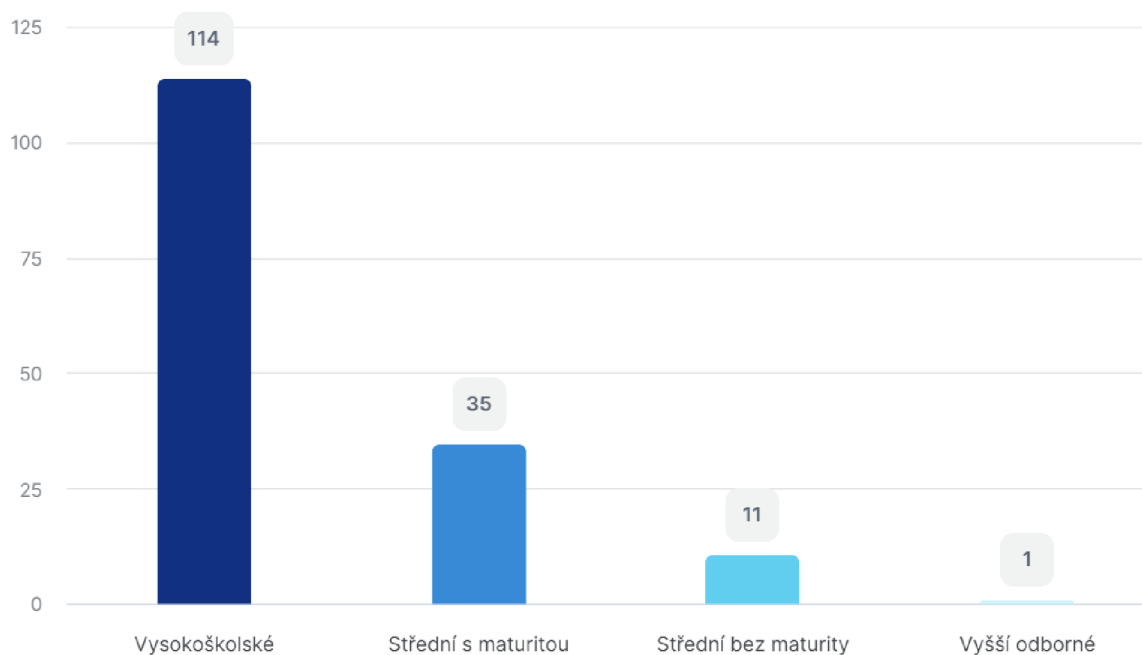


Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 18 – Délka rodičovské dovolené

Otázka č. 13) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

V posledním grafu bylo zjišťováno dosažené vzdělání, kdy nejvíce respondentů bylo s vysokoškolským vzděláním, a to až 71%. Pouhých 22% mělo střední vzdělání s maturitou a zbylých 7% střední bez maturity. Pouze jeden odpovídající měl vyšší odborné.



Zdroj: (Vlastní zpracování, dotazníkové šetření)

Obr. 19 - Vzdělání

8.4 Shrnutí výsledků výzkumu a návrhy na zlepšení reintegrace

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 161 zaměstnanců na rodičovské dovolené z 734 celkových, kteří souhlasili s kontaktováním mimo firemních záležitostí od firmy ŠA. Jednalo se o 159 žen a 2 muže, kdy se většina respondentů pohybovala ve věku od 31 – 40 let. Více jak polovina odpovídajících je již na rodičovské dovolené 3 a více let, je to tedy přímo skupina, u které je návrat zpět do zaměstnání již aktuální. Většina respondentů má také vysokoškolské vzdělání, které má na návrat do zaměstnání velký vliv, a to čím vyšší má zaměstnanec vzdělání a zkušenosti, tím větší možnosti má při návratu.

Většina rodičů nevyužívá přivýdělek pomocí DPČ/DPP a když ano, není zde velký rozdíl, zdali tuto možnost využívá ve ŠA nebo mimo firmu, kdy ve firmě mohou díky práci na tyto úvazky zůstat v aktuálním dění, kde je možné získávat nové informace a příležitosti. Rodiče dále nechtějí prodlužovat svůj pobyt doma, a to konkrétně o neplacené volno do 4 let věku dítěte. Ti, co chtějí jednat tak z několika důvodů, a to strávit co nejdelší dobu se svým dítětem, nemohou najít volnou pozici se

zkráceným úvazkem či pouze ranní směnou, nebo nemají možnost hlídání svého dítěte z důvodu nedostatečné kapacity mateřských školek.

Na otázku návratu do původního oddělení, ze kterého na RD odešli, reagovala většina pozitivně a mají zájem se vracet zpět. 38% ale do původního oddělení zpět nechce, protože zde už není pro ně místo, nebo je místo náročné (vícesměnný provoz, práce o víkendech) a také si chtějí vyzkoušet práci v jiném oboru, kdy se nejvíce jednalo o obor informačních technologií, který v dnešní době zastává jeden z nejlépe placených a nabíraných odvětví z důvodu nedostatku zaměstnanců s tímto zaměřením. Na otázku ohledně kontaktu s původním oddělením nebyla spíše kladná reakce, kdy s více než 50% zaměstnanců původní oddělení nekomunikuje. Když už komunikace funguje, jedná se o vánoční večírky a komunikaci spíše ze strany kolegů než nadřízených.

Ohledně vzdělávání se vyslovilo více zaměstnanců, že nemají snahu se žádným způsobem vzdělávat. Ti, kteří se vzdělávají, se pohybují zejména v jazykových kurzech a kurzech IT. Také zde byli zmínky o vzdělávání v rámci rodičovství a cvičení s miminko. Firma nabízí několik možností, jak se mohou rodiče vzdělávat a získávat příležitosti a kontakty. Nejvíce využívaná možnost je pomocí sociálních sítí, a to konkrétně Facebook, LinkedIn a Instagram. Bohužel zde bylo hodně odpovědí, kdy rodič vůbec neví, že ŠA tyto možnosti nabízí.

Jako jeden z největších problémů je zajištění péče o dítě v době, kdy by rodič mohl být v práci. Nejvíce je využívána výpomoc rodinných příslušníků, protože dostat dítě do školky je opravdu složité s aktuálně velice nízkou kapacitou mateřských školek. Toto téma trápí hodně zaměstnanců, jak můžeme vyčíst z otázky č.8. Také zde bylo hodně žádostí o více možností práce na zkrácený úvazek, homeoffice a sdílená pracovní místa. Činnost personalistky by mohla být podle zaměstnanců také větší a ochotnější a kontaktování by mělo probíhat dříve než půl roku před návratem rodičů. Spokojenost s přístupem firmy byl ale vyhodnocen spíše pozitivně.

Dle výsledných zjištění lze zavést několik opatření, které by mohly vést k usnadnění procesu reintegrace. Prvním opatřením by mělo být rozšíření povědomí o nabízených možnostech vzdělávání od firmy ŠA, kde by se připomněly a objasnily jednotlivé možnosti (Sociální sítě, Webináře pro rodiče, Setkání ŠKODA Family, Inovační snídaně, InnoDays a Samostudium – E-learning, mediatéka). Rodiče by

se tak mohli dozvědět a někteří připomenout, že díky těmto možnostem lze získat různé kontakty a informace užitečné pro návrat.

Další návrh se týká propojenosti personalistiky a zaměstnanců na rodičovské dovolené. Jelikož se na personálním oddělení řeší každý den spousta činností, není zde mnoho prostoru na oslovování rodičů již např. rok před uplynutím rodičovské dovolené. Je samozřejmé, že jakmile se najde nějaké místo, kam by mohla matka/otec nastoupit, personální se ozve vytipovaným rodičům, kteří by se na místo zkušenostně hodili anebo mají blízko k návratu. Proto by mohl být na personálním oddělení zastoupen člověk, který by měl na starost jen a pouze zaměstnance na rodičovské dovolené, byl by s nimi v kontaktu a měl by také přístup k nabízeným pozicím všech organizačních jednotek tak, aby měl přehled o všech volných pozicích. Byl by zde pro rodiče již od samého počátku jejich mateřské a rodičovské dovolené a spravoval tuto agendu.

Třetím a posledním návrhem by bylo zřízení zaměstnaneckých školek/rodinných center, které by se nacházely v areálu firmy ŠA, jelikož areál, který firma zabírá je opravdu velký. Mohlo by se jednat ale také o blízké prostory areálu firmy. Zaměstnanci by zde tak mohli předat svoje děti, o které by bylo postaráno pedagogem a možnost by měli i rodiče na rodičovské dovolené, kteří by sem mohli docházet a být tak ve společnosti dalších rodičů. Přímo v budově by také mohl být prostor, kde by byly k dispozici firemní počítače. Jelikož by byla budova v areálu či poblíž, mohl by rodič, kdyby se vyskytla jakákoli situace, dojet za dítětem a v případě, že by zde byl delší dobu, měl by zde přístup k firemnímu počítači a vykonával práci odtud. Rodiče, kteří by zde docházeli z důvodu zapojení se do společnosti, by mohli tyto firemní počítače také využívat na získávání různých školení a dovedností.

9 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala tématem reintegrace THZ zaměstnanců z rodičovské dovolené ve společnosti Škoda Auto. Hlavní cílem této práce bylo zjištění stavu rodičů, kteří jsou nyní na rodičovské dovolené, jak se připravují na návrat a jaké mají možnosti. Pomocí těchto poznatků poté představit návrhy na zlepšení, které by mohly usnadnit proces návratu zpět do zaměstnání.

V teoretické části byla v první kapitole definována mateřská a rodičovská dovolená a rozdíl trvání v ČR a v Evropě. Druhá kapitola se věnovala podpoře v mateřství a rodičovství, kde byly rozvedeny pojmy jako peněžitá pomoc v mateřství, otcovská poporodní péče, rodičovský příspěvek a jejich výše a výplata. Třetí kapitola je věnována návratu po mateřské dovolené a rodičovské dovolené, kdy obě situace mají své výhody a nevýhody.

Ve čtvrté kapitole jsou popsána předškolní zařízení, která mají pomoci k snadnějšímu návratu do práce, aby bylo postaráno o dítě. Zde vyvstává problém s kapacitami těchto zařízení, jak bylo potvrzeno v praktické části. V páté a šesté kapitole, se práce věnuje pracovnímu poměru během mateřské a rodičovské dovolené a dále pak typu spoluprací, které mohou zaměstnanci vykonávat během RD a tím se tak dále udržovat v pracovním procesu.

Praktická část začala šestou kapitolou, která představila společnost Škoda Auto. Dále kapitola obsahuje, kdy se začíná řešit návrat z rodičovské dovolené a jaké pracovní možnosti mají zaměstnanci během RD. Součástí jsou i uvedené benefity, které mohou rodiče využívat i přesto, že nejsou v aktivním pracovním poměru. Také se mají možnost vzdělávat a tím se připravit lépe na návrat. Tyto způsoby byly popsány právě v této kapitole.

Sedmá, a tedy poslední kapitola, je věnována dotazníkovému šetření, které bylo pro tuto práci stěžejní. Byl vysvětlen cíl tohoto výzkumu, dále metoda sběru dat, kdy byl v aplikaci Survio vytvořen dotazník, který obsahoval 13 otázek, které byly uzavřené i otevřené. Odpovědi respondentů byly shrnuty do grafů.

Z dotazníku došlo k několika zjištěním. Rodiče na RD mají omezené možnosti, kam dát dítě, aby mohli nastoupit do pracovního procesu. Kapacity mateřských školek jsou velice nízké a nedostatečné a jestliže budou muset oba rodiče pracovat ve vícesměnném systému a mnohdy i na stejné směně, nevzniká zde prostor pro

odložení dítěte do školky v řádném času, které mají školky, mateřská centra či skupiny nastavené. Dále se rodiče dozvídají o aktuálním dění a možnostech vzdělávání ve firmě nejvíce ze sociálních sítí, ale o ostatních možnostech nemají příliš velké povědomí, proto pak mohou přicházet o nové informace, možnosti a kontakty. Personální oddělení vnímají sice pozitivně, ale chybí jim větší angažovanost v rámci jejich návratu.

Na základě odpovědí respondentů byly vytvořeny návrhy na zlepšení reintegrace zaměstnanců po rodičovské dovolené:

- Rozšířit povědomí o nabízených možnostech vzdělávání a příležitostí
- Vytvoření pracovního místa na personalistice pro zaměstnance, který by zpracovával agendu zaměstnanců na rodičovské dovolené dle jednotlivých útvarů
- Vytvoření a realizace konceptu mateřských školek/rodinných center v areálu společnosti nebo v místě blízkému areálu firmy Škoda Auto

Během psaní této práce jsem narazila na problém, a to nedostatečné informace ohledně tohoto tématu. Najít nějaké aktuální informace o této problematice bylo celkem složité, protože všechny publikované knihy na toto téma jsou již několik let staré. Najít statistiky, které nebudou i více jak 10 let staré, bylo opravdu obtížné. Většinu aktuálních informací lze zjistit pouze z internetových zdrojů, kdy jich není také mnoho. Myslím, že do budoucna se toto téma začne více probírat a inovovat publikace mířené na toto téma.

Seznam literatury

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. PROMĚNY ČESKÉ SPOLEČNOSTI. VÝSKYT A VZNIK NEZAMĚSTNANOSTI U ŽEN S PŘEDŠKOLNÍMI DĚTMI: PŘÍPAD ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2016 [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://www.promenyceskespolecnosti.cz/publikace-detail.php?idPol=43>

BusinessINFO.cz. *Exportérem roku je Škoda Auto. Největší růst vývozu měly Moravské kovárny* [online]. CzechTrade, 2022 [cit. 2022-12-20]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/exporterem-roku-je-skoda-auto-nejvetsi-rust-vyvozu-mely-moravske-kovarny/>

BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů* [online]. BPS, 2020 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *O jaké nemocenské pojištění se zajímáte?* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2022 [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

ČESKO V DATECH. *Tátové na rodičovské* [online]. DFMG, 2021 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

Epravo.cz. *K právním aspektům kratší pracovní doby* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022 [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-pravnim-aspektum-kratsi-pracovni-doby-114514.html>

EVROPA V DATECH. *Rodičovství v Evropě* [online]. DFMG, 2019 [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/14-rodicovstvi-v-evrope/>

FINANCE.cz. *Jak šel čas s rodičovskou dovolenou. Opravdu je dneska tak nízká?* [online]. Internet Info, 2019 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/521486-historie-rodicovske/>

KIEDROŇOVÁ, Eva. *Rozvíjej se, děťátko--: moderní poznatky o významu správné stimulace kojence v souladu s jeho psychomotorickou vyspělostí.* [Praha]: Grada, 2010. Šťastné dítě (Grada). ISBN isbn978-80-247-3744-7.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Dětské skupiny* [online]. MPSV, 2022 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/detske-skupiny>

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. *Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2012* [online]. Praha: ÚZIS, 2013 [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/ai_2013_25.pdf

PAQ Research. *Naplněnost mateřských škol v ORP* [online]. Praha: PAQ Research, z. ú., 2022 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://vlki.github.io/paq-ukrajina-mapy/naplnenost-ms>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky o mikrojeslích* [online]. 2020 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/statistiky-o-mikrojeslich/>

Nejškolky.cz. *Typy školek* [online]. 2022 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://www.nejskolky.cz/typy-skolek/>

SEZNAMŠKOL.CZ. *Mateřské školy – celá Česká republika* [online]. Školy Online, 2022 [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.seznamskol.cz/materske-skoly/>

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

Škoda Auto a.s. *Rodiče na mateřské, rodičovské dovolené* [online]. 2023 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/skodaspace/group/life-events/home>

Úřad práce ČR. *Rodičovský příspěvek* [online]. Úřad práce ČR, 2022 [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rodicovsky-prispevek>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 117/1995 Sb.* [online]. AION CS, s.r.o, 2022 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. AION CS, s.r.o, 2022 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 - Délka rodičovské dovolené v zemích EU	11
Obr. 2 - Výdaje státu v přepočtu na jedno dítě	12
Obr. 3 - Vývoj průměrné mzdy a pobírání rodičovského příspěvku	16
Obr. 4 - Situace návratu v závislosti na vzdělání	18
Obr. 5 - Naplněnost mateřských školek v obcích s rozšířenou působností	20
Obr. 6 - Částečné úvazky v závislosti pohlaví a počtu dětí	24
Obr. 7 - Strategické cíle ŠA	26
Obr. 8 - Práce na DPČ/DPP	30
Obr. 9 - Neplacené volno do 4 let věku dítěte	31
Obr. 10 - Návrat do původního oddělení	32
Obr. 11 - Kontakt s původním oddělením	33
Obr. 12 - Služby péče o dítě	34
Obr. 13 - Účast na firemních akcích	35
Obr. 14 - Vzdělávání	36
Obr. 15 - Spokojenost s přístupem	37
Obr. 16 - Pohlaví	38
Obr. 17 - Věk	39
Obr. 18 - Délka rodičovské dovolené	40
Obr. 19 - Vzdělání	41

Seznam tabulek

Tab. 1 - Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství	14
---	----

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	50
-------------------------	----

Příloha 1 Dotazník

Dotazník – bakalářská práce

Vážení rodiče,

jsem studentka vysoké školy Škoda Auto a zároveň zde působím jako stážista na personálním oddělení. V rámci svého studia píšu bakalářskou práci, která je zaměřená na zlepšení návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené. Proto se obracím na Vás, milí rodiče, abych Vás poprosila o pár minut Vašeho času k vyplnění dotazníku. Celý dotazník je samozřejmě anonymní.

Věřím, že toto téma může přivést nové myšlenky a nápady, které mohou vést ke zlepšení návratu rodičů zpět do zaměstnání.

Prosím o vyplnění dotazníku do 13.3.2023

Děkuji za spolupráci

Eliška Dlasková

1. Pracujete během rodičovské dovolené na DPČ nebo DPP?

Ano, mimo firmu Škoda Auto	<input type="checkbox"/>
Ano, pracuji ve firmě Škoda Auto	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>

2. Plánujete prodlužovat rodičovskou dovolenou o neplacené volno do 4 let věku dítěte?

Ano	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>
Jestli ano, proč?

3. Plánujete se vracet po skončení rodičovské dovolené do Vašeho původního oddělení?

Ano	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>
Jestli ne, proč

4. udržuje s Vámi vaše oddělení kontakt (jste zváni na večírky, akce a jiné události)?

Ano	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>
Jestli ano, jakým způsobem

5. Využíváte některou z těchto služeb péče o dítě?

Mateřská školka	<input type="checkbox"/>
Mateřská centra	<input type="checkbox"/>
Dětská skupina	<input type="checkbox"/>
Využívám výpomoc rodinných příslušníků	<input type="checkbox"/>

6. Zúčastňujete se nebo využíváte některé z těchto firemních akcí/prostředků firmy Škoda Auto, zaměřující se na ulehčení návratu zaměstnanců po rodičovské dovolené?

Setkání ŠKODA FAMILY	<input type="checkbox"/>
InnoDays	<input type="checkbox"/>
Inovační snídaně	<input type="checkbox"/>
Webináře pro rodiče	<input type="checkbox"/>
Samostudium – E-learning, mediatéka, digitální knihovna	<input type="checkbox"/>
Sociální sítě – Facebook, LinkedIn, Instagram, ŠKODA Kariéra	<input type="checkbox"/>
Digitální rodičák	<input type="checkbox"/>
Jestli nevyužíváte ani jedno, proč?

7. Vzděláváte se během rodičovské dovolené?

Ano	<input type="checkbox"/>
Ne	<input type="checkbox"/>
Jestli ano, jakým způsobem

8. Máte pro firmu Škoda Auto nějaký návrh v rámci zlepšení návratu zaměstnanců po rodičovské dovolené?

Napište jedno nebo více slov...

9. Jak jste spokojeni s přístupem/komunikací firmy Škoda Auto během Vaší rodičovské dovolené?

★	★	★	★	★
1	2	3	4	5

10. Jaké jste pohlaví?

Žena	<input type="checkbox"/>
Muž	<input type="checkbox"/>
Jiné	<input type="checkbox"/>

11. Kolik je Vám let?

Do 22 let	<input type="checkbox"/>
23 let – 30 let	<input type="checkbox"/>
31 let – 40 let	<input type="checkbox"/>
41 let a více	<input type="checkbox"/>

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Eliška Dlasková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Reintegrace THZ zaměstnanců po rodičovské dovolené		
VEDOUcí PRÁCE	Ing. Sandra Lacinová		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	54		
POČET OBRÁZKŮ	18		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato práce se zabývá problematikou návratu THZ zaměstnanců z rodičovské dovolené ve firmě Škoda Auto. Cíl této práce je poznat situaci a navrhnout opatření zlepšující návrat zaměstnanců.</p> <p>V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy jako mateřská a rodičovská dovolená a věci spojené s tímto tématem. V praktické části je definována firma Škoda Auto a poté dotazníkové šetření, které je zaměřené na zjištění situace, ve které se rodiče nacházejí, jak se na svůj návrat připravují a co jim může pomoci. Na základě těchto informací byla navržena opatření na zlepšení reintegrace těchto zaměstnanců.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, návrat, předškolní zařízení, pracovní poměr, spolupráce, vzdělávání, Škoda Auto a.s.		

ANNOTATION

AUTHOR	Eliška Dlasková		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Reintegration of THZ employees after parental leave		
SUPERVISOR	Ing. Sandra Lacinová		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	54		
NUMBER OF PICTURES	18		
NUMBER OF TABLES	1		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>This bachelor thesis deals with the issue of the return of THZ employees from parental leave at Škoda Auto. The aim of this work is to understand the situation and propose measures to improve the return of employees.</p> <p>In the theoretical part, basic terms such as maternity and parental leave and things related to this topic are explained. In the practical part, the company Škoda Auto is defined, followed by a questionnaire survey, which is aimed at finding out the situation in which the parents find themselves, how they are preparing for their return and what can help them. Based on this information, measures were proposed to improve the reintegration of these employees.</p>		
KEY WORDS	Maternity leave, parental leave, return, preschool, employment, cooperation, education, Škoda Auto a.s.		