

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2010

autor: Pavla Drábiková

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Ženy na rodičovské dovolené a jejich příprava na návrat na trh práce

Autor: Pavla Drábiková

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Studijní program Sociální pedagogika, specializace v pedagogice

Datum odevzdání : 31. 3. 2010

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

„Ženy na rodičovské dovolené a jejich příprava na návrat na trh práce“

jsem zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zák. č. 111/1998 Sb., v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách.

V Jindřichově Hradci, dne 20. března 2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky a psychologie

Akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavla DRÁBIKOVÁ**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Název tématu: **Ženy na rodičovské dovolené a jejich příprava na návrat na trh práce.**

Zásady pro vypracování:

Teoretickým východiskem této práce bude politika zaměstnanosti v celé České Republice se zaměřením na vybranou skupinu. Cílem bude zjistit, jak se ženy během rodičovské dovolené připravují na návrat do zaměstnání. Zda a v jaké intenzitě udržují kontakt se svým původním zaměstnáním a zda dobu mateřství využívají ke zvýšení své kvalifikace nebo usilují o získání kvalifikace nové.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou žen na rodičovské dovolené ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění po jejím ukončení. První část práce je zaměřena na teoretická východiska – vysvětlení základních pojmů - mateřská a rodičovská dovolená, institucionální nabídka péče dětí, trh práce a představení navrhovaných reforem v oblasti snadnějšího sladování rodičovských a pracovních rolí. Další část tvoří deskripce výzkumu, který byl se ženami na rodičovské dovolené proveden. V poslední části se nachází shrnutí výsledků.

Klíčová slova: rodina, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, zaměstnání, trh práce

ANNOTATION

This Bachelor's Thesis is focused on problems of women being on paternal leave, in relation to their job placement after finishing paternal leave.

The first part of the Thesis is focused on theoretical sources – explanation of basic items like maternity and

paternal leave, institutional selection of child care, labour market and presentation of proposal reforms in the sphere of easier harmonization of paternal and working roles.

The next part of the Thesis is the description of research that was made with women on paternal leave.

The last part of the Thesis is focused on grand summary of results.

Key words: family, maternity leave, parental leave, career, labour market

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych touto cestou poděkovat Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D za odbornou pomoc, vedení a připomínky při zpracování bakalářské práce.

OBSAH

Úvod.....	1
1 Uvedení do sociální politiky	3
1.1 Základní principy sociální politiky	4
1.2 Cíle, funkce a nástroje sociální politiky.....	5
1.3 Model sociální politiky	5
1.4 Sociální reforma.....	6
2 Rodinná politika.....	7
2.1 Rodina a její vývoj v průběhu času.....	7
2.2 Podpora rodiny a rodičovství státem	8
2.3 Mateřská dovolená.....	9
2.4 Rodičovská dovolená.....	11
2.5 Rodičovský příspěvek.....	11
3 Institucionální péče o děti předškolního věku	16
3.1 Jesle.....	16
3.2 Mateřské školy	16
3.3 Mateřská centra.....	16
3.4 Harmonizace práce a rodiny	17
4 Politika zaměstnanosti	18
4.1 Trh práce	18
4.2 Nezaměstnanost, její míra, vývoj a důsledky	19
4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a problémy s ní spojené	20
4.4 Pozice mužů a žen na trhu práce.....	21
4.5 Zaměstnanost českých žen.....	22
4.6 Lidský kapitál	23
4.7 Cena vzdělání z pohledu trhu práce.....	24
4.8 Vzdělání jako prevence nezaměstnanosti	24
4.9 Flexibilita	25
5 Navrhovaná opatření ke sladění práce a péče v ČR.....	27
5.1 Otcovské	27
5.2 Sladění rodinného a pracovního života.....	27
5.3 Zhodnocení přínosů a záporů připravovaných reformem.....	30

Praktická část	34
6 Cíle práce	35
6.1 Určení hypotéz	35
6.2 Nástroje sběru dat	36
6.3 Průzkumný soubor a průzkumný terén	36
6.4 Výstupy zjištěné průzkumem, interpretace výsledků	36
6.5 Shrnutí.....	57
6.6 Závěr	59
Seznam zdrojů.....	61

ÚVOD

Ve své bakalářské práci se věnuji ženám na rodičovské dovolené ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění po jejím ukončení. Tuto specifickou skupinu jsem zvolila záměrně z důvodu mé několikaleté pracovní činnosti dávkové specialistky oddělení dávek státní sociální podpory.

Z rozhovorů s matkami i ze své životní zkušenosti vím, že první týdny po narození dítěte jsou prožité jakoby v jiném světě. Teprve po několika měsících, kdy se nová životní situace stabilizuje, začínají se matky vracet ke svým předchozím zájmům a aktivitám. V některých případech v nich nelze ale z nejrůznějších důvodů pokračovat. Taková matka se může cítit vyřazená ze společnosti. Její svět se zúží na péči o dítě a domácnost a pokud nemá dostatečné sociální kontakty, může být její rodičovská dovolená obdobím, na které nebude mít dobré vzpomínky. Poměrně dlouhá doba sociální izolace jí v žádném případě nepomůže ani při návratu do zaměstnání. V obtížné situaci se ocitne zejména v případě, kdy se nebude moci vrátit do původního zaměstnání a bude muset hledat zaměstnání nové.

V České republice převládá tendence využít rodičovskou dovolenou celou a v častých případech jsou děti v rodině „plánovány“ tak, aby jedna tříletá mateřská dovolená navazovala na druhou. Tím žena zůstane někdy 5 – 7 let mimo pracovní realitu. Požadavky trhu práce se za tak dlouhou dobu změni a v některých tradičních odvětvích, např. v textilním průmyslu, na něm po těchto letech naleznou uplatnění daleko hůře nebo v regionu vůbec. Doba ranného mateřství by se mohla tedy vhodně využít buď k prohloubení stávajících znalostí a dovedností nebo k dosažení úplně jiné kvalifikace.

V praktické části budu sledovat několik skutečností, a to, zda ženy využívají své rodičovské dovolené k získání znalostí a dovedností, které by jim mohly pomoci v jejich následném pracovním uplatnění, zda a v jaké míře udržují kontakt se svým zaměstnavatelem nebo alespoň obecně profesí. Pokud během rodičovské dovolené uvažují o změně zaměstnání, jaké důvody je k tomu vedou a zda považují za reálné (alespoň zčásti) toho dosáhnout. Dále bych chtěla zjistit, zda vnímají stávající možnost umístit své dítě do předškolního zařízení v rozsahu, který neohrozí pobírání rodičovského příspěvku za přiměřenou se zřetelem k jejich (možnému) studiu, návštěvě

kursů nebo zaměstnání během rodičovské dovolené. V průběhu zpracování bakalářské práce se do zájmu společnosti dostaly i otázky týkající se snadnějšího sladění rodičovských a pracovních rolí. Poslední otázkou, kterou jsem si položila je otázka, zda jsou ženy na rodičovské dovolené informovány o chystaných změnách a považují je za uskutečnitelné a dostupné.

Pro získání odpovědí na tyto otázky jsem zvolila výzkumnou techniku dotazníku.

1 Uvedení do sociální politiky

Sociální politika má ve všech vyspělých zemích důležitou úlohu. Je primárně orientována k člověku, k jeho rozvoji a kultivaci, ke zlepšování jeho životních podmínek a dispozic. Proto zaujímá významné místo v celém společenském systému. Jejím smyslem je zajišťovat a udržovat sociální suverenitu a bezpečí, předcházet sociálnímu ohrožení a omezovat jej.¹

Sociální politiku nelze jednoznačně definovat a vymežit. Je nutno ji vnímat jako určitý systém s vnitřními vazbami, vazbami na okolní prvky společenského systému a vazbami na své okolí. V každé zemi i době je specifická, ale zároveň má i určité společné znaky.

Sociální politika není sociální pouze v úzkém slova smyslu tím, že řeší určité problémové situace, ale i v širším smyslu, neboť vždy nějak souvisí i se sociálním uspořádáním a rozvrstvením společnosti. Netýká se nutně jen ohrožených vrstev, ale celé populace.²

Sociální politika státu se však také dá rozlišovat podle toho, jaký způsob řešení problémů preferuje. Zda aktivní přístup, kdy usiluje přednostně o předcházení vzniku sociálních problémů, nebo přístup pasivní, ve kterém se zaměřuje na řešení již vzniklých problémů.

Dalším významným aspektem je faktor času. Její opatření se týkají jednak současnosti, jednak doby vzdálené, budoucí. Doby přítomné se týkají především taková opatření jako realizace sociálních práv. Z hlediska doby budoucí se jedná o předpoklady, že budou poskytnuty garance nebo pomoc, až nastane konkrétní sociální situace (např. při invaliditě, stáří, při ztrátě zaměstnání). Sociální politika musí tedy reagovat svým rozsahem a úrovní jak v čase historickém, tak i z hlediska životního času lidí.

¹ KREBS V. a kol. *Sociální politika*. Praha ASPI, 2007 s.17

² VEČERNÍK J. *Občan a tržní ekonomika*. NLN Praha 1998 s. 216

1.1 Základní principy sociální politiky

Sociální politika směřuje k ovlivňování sociální reality. Při něm respektuje určité základní principy, které jsou jí vlastní.

1. princip sociální spravedlnosti – sociální spravedlnost je klíčovým principem sociální politiky, hodnotou vedenou myšlenkami humanismu, dobra a prospěchu. Jedná se o pravidla, podle nichž jsou ve společnosti rozdělovány příjmy a bohatství, ale také životní příležitosti a předpoklady mezi jednotlivé občany, popřípadě sociální skupiny.³ Sociální spravedlnost či nespravedlnost a sociální nerovnosti s ní související, jejich charakter a rozsah, jsou otázky, které se spojují se sociálním napětím či souladem ve společnosti. Téměř každá vláda i politická strana proto deklaruje, že společnost má být organizována a řízena na základě tohoto principu.
2. princip sociální solidarity – souvisí zejména s utvářením a rozdělováním životních podmínek a prostředků jedinců i sociálních skupin v zájmu naplňování myšlenky sociální spravedlnosti. Základem tohoto konceptu je poznání o nutnosti harmonické spolupráce mezi lidmi. Realizuje se prostřednictvím redistribuční a transferové politiky státu, ale je pro ni významná i solidarita jedinců, sdružení a spolků. Vždy je ale třeba zvažovat míru, v níž je celospolečenská solidarita naplňována, aby nevedla k útlumu aktivity jedinců a jejich odpovědnosti za vlastní životní podmínky.
3. princip subsidiarity – je chápán jako princip, který spojuje osobní odpovědnost se solidaritou. Podle něho je každý povinen pomoci nejdříve sám sobě, pokud tuto možnost nemá, musí mu pomoci rodina. Stejně tak rodina si musí přednostně pomoci vlastními silami a teprve pokud situaci nezvládne, žádá o pomoc jiná společenství. Stát je volán na pomoc až když jsou všechny ostatní možnosti vyčerpány. Musí ale vytvořit takové podmínky, aby si mohl každý pomoci vlastním přičiněním. Naplňování tohoto principu se v praktické sociální politice musí uskutečňovat postupně. Předpokladem je určitá výchova obyvatelstva k převzetí vlastní odpovědnosti.

³ KREBS V. a kol. *Sociální politika*. Praha ASPI 2007 s.27-36

4. princip participace - základní ideou tohoto principu je možnost účastnit se procesu, který vede k přijímání a realizaci opatření a rozhodnutí, která ovlivňují život lidí.⁴

1.2 Cíle, funkce a nástroje sociální politiky

Sociální politika je charakterizována jako společenská činnost, která směřuje k ovlivňování sociální reality. Tato činnost vede k prosazování určitých – sociálněpolitických cílů. Lze je obecně charakterizovat jako normativní vymezení budoucí podoby a charakteru sociální politiky. Měly by sledovat zákonitosti společenského vývoje, zobrazovat možnosti budoucího rozvoje, kterými mohou nastat změny v sociální politice a nakonec být konkretizovány z hlediska času, nákladovosti, formy a způsobu řešení sociálních problémů.

Sociální politika plní v životě jednotlivce i společnosti několik funkcí, které spolu vzájemně souvisí. Mezi nejčastěji uváděné patří tyto: ochranná, rozdělovací a přerozdělovací, homogenizační, stimulační, preventivní. Uvedené funkce vznikaly postupně a vyvíjely se s ohledem na čas a situaci v jednotlivých zemích. Harmonizace těchto funkcí při praktickém provádění sociální politiky je složitým a nesnadným úkolem.

V současné sociální politice je především kladen důraz na to, aby její nástroje umožňovaly adresné a diferencované řešení konkrétních sociálních situací jednotlivců či sociálních skupin, aby nedocházelo ke zneužívání výhod těmi, kterým nejsou určeny. Rozlišujeme nástroje různé významovosti, počínaje právním řádem, ekonomickými nástroji, kolektivním vyjednáváním. Mezi nástroje, které mají již konkrétně aplikační charakter lze považovat zejména: sociální příjmy, které v ČR tvoří dávky důchodového a nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory, peněžité dávky hmotné nouze a podpory v nezaměstnanosti. Pro tyto příjmy je charakteristický jednak jejich rychlý růst i růst jejich podílu na celkových příjmech.

1.3 Model sociální politiky

Model sociální politiky je v každé zemi určitým mixem různých modelů a stejně tak je tomu i u nás. Model naší sociální politiky se zákonitě vytváří v reakci na naši

⁴ KREBS V. a kol. *Sociální politika*. Praha ASPI 2007 s. 27-36

socialistickou minulost. Tehdy byla sociální politika vytvářena s důrazem na univerzální a rozsáhlou aktivitu státu a jeho monopolní postavení ve všech oblastech života společnosti. Byl uplatňován rovnostářský model sociální politiky, náročný na ekonomické zdroje, který podporoval spíše pasivní chování a postoje obyvatelstva. Vůči určitým jedincům a skupinám působil téměř represivně, mnohdy vedl k nesvobodě a potlačování lidských práv. Po roce 1989 dochází k transformaci celé společnosti, tedy i k transformaci sociální politiky – sociální reformě.

1.4 Sociální reforma

Sociální reforma je procesem dlouhodobým a v podstatě časově neomezeným. Sociální oblast je vždy živým systémem a proto změny v ní provedené, nelze nikdy považovat za definitivní. Jde v ní zejména o odstranění státního monopolu, o vytvoření plurality subjektů a s tím spojenou decentralizaci správy na demokratickém základě. Stávající ekonomické zdroje státu a nepříznivý stav veřejných financí vedou k omezení velikosti státu. Je proto žádoucí, aby byla obnovena nutnost individuální odpovědnosti za vlastní osud a životní standard každého člověka za pomoci neustále nově vznikajících nevládních organizací.

Prostřednictvím sociální reformy byly vytvořeny zcela nové sociální instituce (úřady práce), instituty (sociální a zdravotní pojištění, životní a existenční minimum) a mechanismy (valorizační mechanismus, kolektivní vyjednávání). V této době byla přijata celá řada nových zákonů.

Změny, které sebou sociální reforma přinesla, se velmi výrazně projevily v oblasti rodinné politiky.

2 Rodinná politika

Rodinná politika je součástí veřejné politiky.

Hlavním cílem rodinné politiky v moderních společnostech je zmírňování rostoucích nákladů rodin s nezaopatřenými dětmi. Nástroji k dosažení těchto cílů jsou především peněžní transfery a nepřímé poskytování veřejných statků, služeb, finančních slev a výhod.⁵ Dalším cílem může být také posílení společenské vážnosti manželství a rodiny, ochrana svobodného a všestranného rozvoje jednotlivce v rodině a zlepšování podmínek pro optimální vývoj dětí.

2.1 Rodina a její vývoj v průběhu času

Rodina je nejstarší základní sociální jednotkou ve společnosti.⁶ Ve většině států je podporována prostřednictvím opatření sociální politiky, která jsou v různé míře uskutečňována právními, ekonomickými a sociálními opatřeními. Nejvýznamnější podpora je obvykle směřována k rodinám, v nichž žijí ekonomicky závislé děti.

Rodina po dlouhou dobu svého vývoje měla stabilní, většinou třígenerační podobu a především byla ekonomickou jednotkou. Počet narozených dětí byl velmi vysoký, ale dospělosti se dožila jenom část z nich. Žena nebyla rovna muži. Rodina v této podobě byla značně stabilní, okolní prostředí ji příliš neovlivňovalo. Změna v takovémto tradičním uspořádání přišla až v 19. století s industrializací, která přenesla pracovní místo z rodiny do továrny a došlo k nebyvalé migraci obyvatelstva za prací do měst.⁷ Migrace obyvatelstva s sebou přinesla postupný rozpad vícegeneračního soužití. Dalším podnětem k proměně rodiny bylo přijetí liberálnějšího rozvodového zákonodárství. Svou roli hrálo i snižování počtu dětí, nejdříve ve vyšších příjmových vrstvách, posléze v městské populaci a nakonec i na venkově.

Po druhé světové válce došlo k několika významným změnám v podobě rodiny. Stabilizovalo se reprodukční chování, snižoval se věk snoubenců při vstupu do manželství i věk matek při narození prvního dítěte. Rodiny měly zpravidla tři i více dětí.

⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. ASPI Praha 2005 s. 352

⁶ MATOUŠEK, J. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. SLON Praha 1998 s. 8

⁷ MATOUŠEK, J., *Rodina jako instituce a vztahová síť*. SLON, Praha 1998 s. 29

V průběhu šedesátých let dospívala a vstupovala do společnosti generace mladých lidí narozených těsně po válce. Tato generace byla početně silná, měla mimořádné generační sebevědomí a prosazovala svůj systém hodnot.⁸ Ten byl v rozporu se stereotypním tradičním rodinným životem. Dávala přednost delšímu vzdělávání, osamostatňování se od rodičů a vlastní ekonomické nezávislosti. Ve velké míře se takto začaly chovat mladé ženy. Snižoval se počet narozených dětí a to bylo impulzem pro přijetí propopulačních opatření v sedmdesátých letech (novomanželské půjčky, zvýšení přídavků na děti, rozsáhlá bytová výstavba). Porodnost se na několik let skutečně zvýšila (tzv. Husákovy děti), ovšem byla s ní spojena i negativa a to nedostatek míst v jeslích a mateřských školách a následně přeplněné školní třídy.

Po roce 1989 se role rodiny a její funkčnost nadále zeslabovala. Příčin bylo několik, ale hlavními z nich byly rychle probíhající politické a ekonomické proměny společnosti. Zvýšily se požadavky na pracovní výkon, flexibilitu a disponibilitu zaměstnanců. Společnost se orientovala na konzumní způsob života, významně k tomu přispěl i vliv médií. Podle Nakonečného spočívá krize současného rodinného života v nejistotě rodičovských rolí, přetížení matky, která se stará o domácnost a současně má zaměstnání, v úpadku komunikace mezi rodiči a dětmi, v nesouladných partnerských vztazích. Přesto zůstává rodina nenahraditelným životním prostředím.⁹

2.2 Podpora rodiny a rodičovství státem

Tato práce se zabývá specifickou skupinou žen, které jsou na rodičovské dovolené nebo ji před nedávnem ukončily. Proto se zaměřím především na právní úpravy, které oblast raného mateřství a rodičovství řeší.

Právní rámec mateřství a rodičovství tvoří řada právních předpisů, z nichž je základní právní normou Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zde je řešena, mimo jiné, problematika mateřské a rodičovské dovolené, dále možnosti výpovědi v ochranné lhůtě, pracovní volno, úprava pracovní doby, ochrana těhotné ženy a přestávky na kojení. Dalším zákonem je Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách

⁸ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. SLON Praha 2006 s.20

⁹ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*. Praha.Academia 1999, s. 287

v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, Zákon č. 187/2009 Sb., a Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve kterém je řešena úprava rodičovského příspěvku

2.3 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je podle zákoníku práce překážkou v práci na straně zaměstnance. Podle zákoníku práce přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. V případě, že zaměstnankyně porodí zároveň dvě a více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou se nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Na mateřskou dovolenou má rovněž nárok zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu a také v případě, že matka dítěte zemřela. V tomto případě se poskytuje mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů a při převzetí více dětí po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.

Mateřská dovolená je finančně řešena peněžitou pomocí v mateřství, která je dávkou nemocenského pojištění. Aby vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je nutné splnit současně následující podmínky:

- účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství,
- nástup na mateřskou dovolenou v době trvání pojištění nebo v ochranné době, která je pro peněžitou pomoc v mateřství stanovena na 180 kalendářních dnů
- u osob samostatně výdělečně činných je nutné splnit podmínku být účastna alespoň 180 kalendářních dnů na nemocenském pojištění v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby¹⁰
- těhotenství musí být ukončeno porodem – zde především záleží na lékařské zprávě, která určí, zda těhotenství bylo ukončeno porodem nebo potratem

Peněžítá pomoc v mateřství byla podle poslední úpravy platné od 1.1.2010 snížena ze 70% na 60% denního vyměřovacího základu za kalendářní dny od prvního dne nástupu

¹⁰ Upraveno v ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. 187/2009 Sb., o nemocenském pojištění

na mateřskou dovolenou.¹¹ Peněžitou pomoc v mateřství může rovněž čerpat muž a to v případě, že matka dítěte ji nepobírá z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění nebo z důvodu úmrtí. Muž může čerpat peněžitou pomoc v mateřství také pokud uzavře s matkou dítěte písemnou dohodu o převzetí dítěte do péče a rovněž v případě, kdy převezme dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Pokud srovnáme délku mateřské a rodičovské dovolené v ČR a v některých dalších zemích EU, dojdeme k závěru, že systém sociálního zabezpečení pro dobu mateřství a rodičovství je velmi štědrý, mateřská dovolená patří v ČR k nejdelším v Evropě (tabulka č. 1 pramen MISSOC)¹². Nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být ukončena před uplynutím 6 týdnů po porodu. Matkám je po jejím vyčerpání garantována právní záruka návratu do původního zaměstnání .

Tabulka č. 1 Mateřská dovolená a peněžité pomoc v mateřství v některých evropských zemích v r. 2006

	Francie	Irsko	Belgie	Dánsko	Německo	Estonsko	Řecko
Mateřská dovolená	16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, 34 týdnů u dvojčat a 46 týdnů u vícčetat	22 týdnů	15 týdnů nebo 17 týdnů u vícčetat. Otcovská dovolená 10 dní	18 týdnů	14 týdnů, u vícčetat a nedonošených novorozenců 20 týdnů	140 kalendářních dní nebo 154 kalendářních dní u vícčetat a u rizikových těhotenství	56 dní před a 63 dní po porodu
Peněžité pomoc v mateřství	100% čisté mzdy s max. 71,80 EUR na den a min. 8,39 E na den	80% průměrné týdenní mzdy s max. 280 EUR na týden a 207,80 EUR na týden.	Vyplácená 6 měsíců. 82% mzdy prvních 30 dní, poté 75 % mzdy	Vypočteno na základě hodinové mzdy nebo na základě výdělku OSVČ, max. 485 EUR na týden	Průměrná čistá mzda pojištění redukována na max. 13 EUR na den.	100% referenční mzdy (průměrný výdělek za den za předchozí kalendářní rok)	Max. 43,44 EUR na den

Naprostá většina žen tuto mateřskou dovolenou vyčerpá v celé délce a následně zůstávají s dítětem doma na rodičovské dovolené

¹¹ Zákon 362/2009 Sb.

¹² Databáze Evropské komise přinášející přehled sociálních dávek v zemích EU, EHS a Švýcarsku.

2.4 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je účinným nástrojem rodinné politiky, který umožňuje skloubit a sladit péči o děti a pracovní život. Již z názvu je zjevné, že ji mohou využívat jak matky, tak otcové (ti od r. 2001), přesto jsou v jejím čerpání matky v převaze.

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout na žádost zaměstnance k prohloubení péče o dítě v rozsahu jaký požádá, avšak v maximální délce do tří let věku dítěte. Po tuto dobu nesmí být zaměstnanci dána výpověď a po jejím ukončení má nárok na místo odpovídající jeho pracovní smlouvě.

Zavedení třírychlostní rodičovské dovolené (2, 3 nebo 4 roky) znamená možnost svobodné volby pro rodiče, aby si mohli zvolit takový model rodinného života, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám a zároveň rodinné situaci. Tento systém zároveň reflektuje moderní mezinárodní trendy péče o děti.¹³

2.5 Rodičovský příspěvek

Finančně je rodičovská dovolená zabezpečena rodičovským příspěvkem. Zvláštností je, že zatímco rodičovská dovolená je poskytována do tří let věku dítěte, rodičovský příspěvek je od roku 1995 možné pobírat až do čtyř let.¹⁴ Následující tabulka demonstruje, že délka pobírání této dávky v ČR je ve srovnání s některými evropskými zeměmi vyjímečná:¹⁵

¹³ *Dva roky sociálních reforem 2007 – 2008*. dostupné z www.mpsv.cz

¹⁴ Podle zákona č. 107/1995 Sb. o státní sociální podpoře

¹⁵ Ze zdroje MPSV dostupného z <http://www.mpsv.cz/cs/4753>

Tabulka č. 2 Délka rodičovské dovolené a výše rodičovského příspěvku v některých evropských státech

	Francie	Irsko	Belgie	Dánsko	Německo	Estonsko	Řecko
Rodičovská dovolená	3 roky, u třetího dítěte možnost zrychleného čerpání 1 rok	Není uzákoněná	3 měsíce u úplného přerušení výdělečné činnosti, 6 měsíců u částečného přerušení výdělečné činnosti	32 týdnů až do 9 let věku dítěte	24 týdnů nebo 12 týdnů po narození dítěte	455 dní včetně mateřské dovolené	Není uzákoněná
Rodičovský příspěvek	530,72 EUR nepracuje-li, 403,56 EUR pracuje-li do 50% úvazku, 305,17 E pracuje-li 50%-80% úvazku		3 měsíce 684,94 EUR, 6 měsíců 580,90 EUR u starších 50 let nebo 342,46 EUR u mladších 50 let	60% nemocenského příspěvku	24 týdnů 300 EUR, 12 týdnů 450 EUR po narození dítěte	100% referenční mzdy (průměrný výdělek za den za předchozí kalendářní rok)	

Rodičovský příspěvek je od roku 1995 dávkou státní sociální podpory a je vyplácen úřadem práce. Jeho výše byla stanovena jako součin částky na osobní potřeby rodiče¹⁶ a koeficientu 1,1. Tento koeficient byl později zvýšen na 1,48 a rodičovský příspěvek byl pravidelně valorizován. V roce 2007 došlo k jeho výraznému zvýšení na téměř dvojnásobek - 7582 korun.¹⁷

Pro určení, v jaké výměře má rodič nárok na rodičovský příspěvek má zásadní význam Zákon č. 187/2009 Sb., o nemocenském pojištění, který upravuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství a denní vyměřovací základ významný pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství, od níž se odvíjí možnost výběru výměry rodičovského příspěvku.

Od 1. 1. 2008 je koncipován ve vícerychlostní struktuře čerpání a ve třech výměrách stanovených pevnými částkami. Této reformě předcházela rozsáhlá několikaměsíční mediální kampaň, ve které byla jako zásadní prezentována možnost matky sama si

¹⁶ 110/2006 Sb. Zákon o životním a existenčním minimu

¹⁷ přičemž jeho výše byla stanovena jako částka odpovídající 40% průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje

naplánovat a zvolit délku doby, po kterou bude chtít zůstat s dítětem doma i volbu měsíční výše dávky. Přitom kritéria, podle kterých bude možné volbu uskutečnit, byla téměř do poslední chvíle utajena nejen veřejnosti, ale i pracovníkům státní sociální podpory.

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič si může vybrat ze tří variant, tzv. „tří rychlostí“ rodičovského příspěvku. Ovšem aby měl skutečně na výběr, musí předem splnit podmínky stanovené v § 30 zákona o státní sociální podpoře.

Na „nejrychlejší variantu“ dosáhne rodič, kterému vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380,-- Kč za kalendářní den¹⁸ a který tuto¹⁹ volbu provede v termínu, který zákon stanoví. Volba se musí provést nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 22 týdnů života (při vícečetném porodu 31 týdnů života). Doba pobírání je v tomto případě do 2 let věku dítěte a výše činí 11 400,-- Kč.

Základní výměra rodičovského příspěvku náleží rodiči, který měl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované s souvislostí s porodem v jakékoli výši a který volbu provedl nejpozději do kalendářního měsíce, následujícího po měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců věku. V tomto případě náleží rodičovský příspěvek do doby 3 let dítěte a jeho výše činí 7 600,-- Kč.

Na nejpomalejší variantu mají nárok ti, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. V tomto případě pobírají do 21 měsíců věku dítěte základní výměru – 7 600,-- Kč a poté do 4 let věku dítěte tzv. poloviční výměru 3 800,--Kč.

Volba nároku se musí provést písemně a náleží rodiči, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Může být provedena pouze jednou - nelze ji následně změnit a to ani v případě, že se rozhodne pobírat tuto dávku druhý z rodičů. Jde o skutečnost trvale svázanou s konkrétním dítětem. V případě, že žádný z rodičů neprovedl ve stanovené lhůtě volbu rodičovského příspěvku, byť by pro její provedení splnil zákonem stanovené podmínky, náleží rodičovský příspěvek vždy v nejpomalejší variantě čerpání.

¹⁸ částka odpovídá měsíční hrubé mzdě nad 16 500,-- Kč

Specificky jsou upraveny případy, kdy je v rodině dítě, které je dlouhodobě zdravotně nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Při péči o toto dítě náleží vždy rodičovský příspěvek až do 7 let věku dítěte ve výši 7 600,— Kč a to bez ohledu na dříve zvolenou variantu čerpání rodičovského příspěvku, která byla učiněna před posouzením zdravotního stavu dítěte. Další odchylkou od obecné úpravy je možnost přiznat rodičovský příspěvek na toto dítě, i když není nejmladším dítětem v rodině.²⁰ Pokud rodič pečuje o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a toto dítě nepobírá příspěvek na péči, náleží rodičovský příspěvek v nižší výměře (3 000 Kč) od 7 do 15 let věku dítěte.

V některých případech ale péče o dítě nemůže trvat celý kalendářní měsíc. Vyžadovat splnění této podmínky by bylo nepřiměřeně tvrdé, nebo by je rodič vůbec splnit nemohl. Jedná se o případy, kdy péče rodiče o dítě nemohla trvat celý kalendářní měsíc, neboť v jeho průběhu:

- se dítě narodilo,
- rodič měl po část měsíce nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc - nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- osoba převzala do péče dítě nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu
- dítě dosáhlo 2, 3, 4 nebo 7 let věku,
- dítě nebo rodič zemřeli,
- rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do převzetí svěřeno do péče jiné osoby, ústavu (zařízení) na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo bylo v péči zdravotnického zařízení déle než tři kalendářní měsíce,
- bylo zjištěno, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a tato skutečnost má vliv na rodičovský příspěvek²¹

Podmínka celodenní osobní péče o dítě se považuje za splněnou, pokud dítě navštěvuje v zákonem povoleném rozsahu jesle, mateřskou školu nebo jiné podobné zařízení péče o děti. Dítě do 3 let věku může navštěvovat toto zařízení nejvýše 5 kalendářních dnů

²⁰Jde zejména o případy, kdy by náležel při péči o nejmladší dítě příspěvek ve výměře 3 800,— Kč a v rodině by bylo starší, zdravotně postižené dítě, na které by náležel z důvodu péče o ně rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600,— Kč.

²¹ BŘESKÁ, N. a kol. Státní sociální podpora. Anag Ostrava 2008 s. 123

v měsíci bez ohledu na délku doby návštěvy. Dítě, které už dosáhlo 3 let věku, může navštěvovat zařízení předškolní péče buď 5 dnů v měsíci, nebo každodenně. V případě každodenní docházky ale trvání návštěvy předškolního zařízení nesmí přesáhnout 4 hodiny denně. Kombinovat obě varianty docházky do předškolního zařízení je možné, ovšem ne v jednom kalendářním měsíci.

Rodič, pobírající rodičovský příspěvek, může být v této době výdělečně činný, přičemž se nezkoumá forma a druh vykonávané práce a výše výdělku, pouze je důležitá skutečnost, aby po dobu výkonu výdělečné činnosti zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou.

3 Institucionální péče o děti předškolního věku

V péči o děti předškolního věku převažují státní formy péče a to zejména z hlediska jejich finanční dostupnosti. Bez pomoci státu privátní poskytovatelé péče o děti nedokáží zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel. Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené umožňuje rodiči, pečujícímu o dítě, vrátit se do práce dříve, již ve dvou letech jeho věku. Systém institucionální péče o malé děti však v současné době není na tuto skutečnost dostatečně připraven.

3.1 Jesle

Jesle jsou zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Jesle jsou zdravotnickým zařízením, které jsou zařazena do resortu Ministerstva zdravotnictví, přestože fakticky zajišťují denní péči o zdravé děti.²² Počet jeslí od počátku devadesátých let prudce poklesl. Hlavním důvodem byla již několik let klesající porodnost a jejich finančně náročný provoz. Jedním z důvodů malého zájmu rodičů mohla být i rostoucí nezaměstnanost, které se mnohé matky snažily vyhnout tím, že co možná nejdéle setrvaly na rodičovské dovolené. Zatímco dříve byly jesle v každém menším městě, dnes se s nimi můžeme setkat pouze ve městech velkých a jejich počet se pohybuje do padesáti v celé republice.²³

3.2 Mateřské školy

Pokles počtu mateřských škol nebyl tak dramatický jako u jeslí, přesto klesl přibližně o třetinu. Do mateřských škol jsou zpravidla přijímány děti od tří let. Umístit dítě mladší tří let bývá především ve městech problematické z důvodu nedostačující kapacity. V této oblasti je lepší situace ve vesnických školkách.

3.3 Mateřská centra

Mateřská centra jsou většinou neziskové organizace založené na dobrovolné činnosti členů. Jsou dostupná zpravidla ve větších městech, kde je větší koncentrace rodin s malými dětmi než na vesnicích. Začala vznikat v devadesátých letech a neslouží ke každodennímu hlídání dětí. Péče o děti v mateřských centrech je poskytována na

²² KOLÁŘOVÁ, J.: *Klíč k jeslím*. Praha. Gender Studies, o.p.s., 2007, s. 3

²³ KOLÁŘOVÁ, J.: *Klíč k jeslím*. Praha Gender Studies, o.p.s., Praha 2007

dobrovolném základě matkami na mateřské dovolené, bývá poskytována za symbolický poplatek. Mateřská centra mají neformální charakter, umožňují matkám s malými dětmi se navzájem setkávat, vyměňovat si zkušenosti, účastnit se různých zájmových, vzdělávacích, sportovních i rekvalifikačních aktivit. Zabraňují tak sociálnímu vyloučení.

3.4 Harmonizace práce a rodiny

V roce 2008 se do popředí zájmu dostává problém kombinace rodiny a zaměstnání, slučitelnost rodičovských a pracovních rolí. Zájem o tuto problematiku je vyvoláván změnami v ekonomických podmínkách života rodin, změnami na trhu práce a demografickým chováním. Pozornost společnosti je také věnována genderovým otázkám. Základním aktérem, sledujícím harmonizaci práce a rodiny, je stát. Společenská podpora se uskutečňuje prostřednictvím několika odvětví sociální politiky, z nichž nejvýznamnější úlohu má rodinná politika a politika zaměstnanosti, dále politika rovných příležitostí a vzdělávací politika.

Ve vyspělých evropských zemích se problematikou harmonizace práce a rodiny zabývají i na firemní úrovni. Zaměstnavatelé se snaží do svých firem zavést tzv. „family friendly policy“. Organizace přátelská k rodině si uvědomuje odpovědnost svých zaměstnanců vůči rodině a snaží se svými intervencemi ulehčit skloubení práce, rodiny a osobního života. K těmto opatřením patří např. finanční příspěvky na různé služby, podnikové jesle a školky, organizace a nabídka uspořádání pracovní doby a pracovního výkonu podle potřeb zaměstnanců. U nás se s tímto přístupem můžeme setkat v personální politice velkých, většinou nadnárodních firem.

4 Politika zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.²⁴ Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě),
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce.²⁵

Státní správu v oblasti sociální politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce. Ty působí v každém okrese a jsou samostatnými subjekty s územní působností.

4.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem, který tuto nabídku a poptávku sladuje, je cena práce – mzda.²⁶ Není trhem homogenním, ale segmentovaným. Primární trh práce, na kterém jsou nabízeny lepší a výhodnější pracovní příležitosti a vyšší mzdy a je typický nízkou fluktuací a větší jistotou zaměstnání. Na sekundárním trhu práce převládají místa s nižší prestiží, nižší mzdou, malými požadavky na kvalifikaci. Je na něm vyšší fluktuace a jeho pracovníky častěji postihuje nezaměstnanost.

Do roku 1989 v ČR svobodný trh práce neexistoval, rovnováha mezi zdroji a potřebami pracovních sil byla založena na administrativním plánování. Pro toto období

²⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. ASPI Praha. 2005 s. 292

²⁵ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. VŠE Praha 1999 s. 27

²⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. VŠE Praha 1999 s. 5

byla typická přezaměstnanost, která oslabovala pracovní morálku a produktivitu práce a pro tržní prostředí byla naprosto nevhodná.²⁷

4.2 Nezaměstnanost, její míra, vývoj a důsledky

Nezaměstnanost lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita. Z hlediska důvodů jejího vzniku může být členěna na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost je normálním jevem, který má krátkodobý charakter. Vzniká v důsledku pohybu lidí mezi pracovními místy. Ve značné míře souvisí se životním cyklem – ukončením studia, změnou rodinného stavu, změnou bydliště.

Strukturální nezaměstnanost způsobuje nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou práce z hlediska profesního zaměření a kvalifikace. Souvisí s technickým rozvojem a dynamikou vývoje jednotlivých odvětví. Může být ovlivněna malou mobilitou pracovní síly (dopravní možnosti a bydlení) a je hlavním faktorem, který ovlivňuje rozdíly v zaměstnanosti v jednotlivých regionech.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena kolísáním výkonu ekonomiky. V období hospodářského útlumu vzrůstá, při ekonomickém růstu se snižuje.

Sezónní nezaměstnanost se vyskytuje v odvětvích, která jsou svou produkcí závislá na počasí – zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch.

Míra nezaměstnanosti je praktickým ukazatelem, který je vyjádřen podílem nezaměstnaných v celku populace práce schopné a ochotné pracovat za nabízenou mzdu. V míře nezaměstnanosti jsou výrazné regionální rozdíly. Snižuje se počet pracovních míst zejména v tradičních profesích, mnohá odvětví se stávají útlumovými (textilní a sklářský průmysl). Nová místa naopak vznikají v profesích, pro které jsou potřebné zcela nové kvalifikační požadavky, na které není nabídka trhu práce dostatečně připravena.

Nezaměstnanost v ČR se vyvíjela ve několika navzájem se prostupujících etapách. Pro první etapu začátku 90. let bylo typické opouštění pracovních míst převážně kvalifikovanými pracovníky, kteří odcházeli do jiných zaměstnání a to zejména v rozvíjejícím se sektoru služeb, bankovníctví a pojišťovnictví nebo začínali

²⁷ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. ASPI Praha 2005 s. 299

samostatně podnikat. Míra nezaměstnanosti byla poměrně nízká, v rozmezí 2,5 – 3,5%. V další, zhruba pětileté etapě, postupně narůstaly nároky na výkon a pružnost pracovníků. Největší nárůst nezaměstnanosti postihl sekundární sektor a míra nezaměstnanosti přesáhla v roce 1997 5% a v následujících dvou letech dosáhla 9%. Od konce devadesátých let se nezaměstnanost nadále zvyšovala a vrcholu dosáhla v roce 2003, kdy stoupla na téměř 10%, poté mírně klesala až na 6,6% v roce 2007.

Nezaměstnanost v naší kultuře je tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežití i bez příjmu ze zaměstnání. Zaměstnání je pro člověka důležitou součástí jeho života, pro většinu lidí i jeho smyslem a cílem. Práce má vliv nejen na současný život, ale i na budoucnost. Ovlivňuje strukturu dne, status člověka a jeho sociální kontakty. Již od dětství jsme připravováni na to, že práce bude hrát v našem životě důležitou úlohu.²⁸ Pracovní uplatnění je jedním ze základních individuálních i sociálních určení člověka. Setkáme-li se s cizím člověkem, jednou z prvních otázek, které si položíme je, jaká je jeho profese.²⁹

Pokud se lidem nedaří delší dobu nalézt vhodnou práci, jsou ohroženi ekonomicky. Jejich životní úroveň se citelně sníží a někdy vede až k existenčním problémům, a to nejen nezaměstnaného, ale i celé jeho rodiny. Na problémy ekonomické následně navazují i problémy sociální a psychologické. Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Ukazuje se, že pokračující dlouhodobá nezaměstnanost je spojená s další redukcí zdraví a pohody, zejména u lidí středních let, zatímco starší a mladší věkové skupiny se stabilizují rychleji.³⁰

4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a problémy s ní spojené

Význam délky nezaměstnanosti byl rozpoznán už ve třicátých letech minulého století v době velké hospodářské krize. Podle Lazarsfelda a Eisenberga existuje čtyřfázový model adaptace na ztrátu práce. Nezaměstnaný ji nejdříve vnímá jako šok, který provází beznadějí, apatie a rezignací. V další fázi se ze šoku zotaví a optimisticky se

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON Praha 1998 s. 68

²⁹ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. SLON Praha 1995 s. 62

³⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, sociální a ekonomický problém*. Gradapublishing Praha 2002 s. 104

snaží práci znovu získat. Po několika neúspěšných pokusech opět propadne beznaději a posléze rezignuje a svou nezaměstnanost bere jako stav, který již změnit nelze.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy zejména tyto skupiny obyvatel: lidé s pouze základním vzděláním, lidé vyššího věku, zdravotně hendikepovaní, matky po ukončení rodičovské dovolené a vůbec ženy pečující o malé děti, příslušníci menšin a jiných etnik. Šance nalézt vhodné zaměstnání se dále výrazně snižuje v případě, že se jednotlivá omezení sčítají a kombinují. Podle Vyhlídal a Mareše³¹ je nejvíce znevýhodňující kombinací souběh nízkého vzdělání a vyššího věku, dále zdravotního omezení a vyššího věku.

Dlouhodobá evidence na úřadě práce znamená pro nezaměstnaného nejen nedostatek finančních prostředků, ale také ztrátu pracovních schopností, dovedností a návyků.

Nízká úroveň mezd a štedrý systém sociálních dávek u některých skupin lidí, především nekvalifikovaných, vede k volbě nezaměstnanosti jako životního programu. V pasti nezaměstnanosti uvíznou ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního finančního zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce.³²

4.4 Pozice mužů a žen na trhu práce

Postavení mužů a žen na trhu práce je odlišné. Podle tradičního modelu rodiny je žena osobou pečující o rodinu a domácnost, zatímco muž je plně zaneprázdněn výdělečnou činností. Postupem času se tento model mění. Ženy na trh práce vstupují ve stále větší míře. Pro mnohé ženy se zaměstnání nestává jenom nutností jak doplnit a vylepšit rodinný rozpočet, ale poskytuje jim i jejich sociální a osobní identitu. Prostřednictvím práce ztrácejí závislost na „hlavě rodiny“ a sociálních transferech a volí si svůj vlastní životní styl.

Přestože se situace žen v posledních desetiletích změnila, rozdíly v neprospěch žen proti mužům v oblasti zaměstnanosti stále přetrvávají. Důvodem jsou ekonomické a sociální podmínky a kulturní vzorce, které negativně ovlivňují příležitosti žen na trhu práce.

Postavení žen na trhu práce je nepříznivé, protože zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší prostorovou a časovou mobilitu a nezatíženost

³¹ VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce*. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. VÚPSV Praha 2006 s. 24

³² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. SLON Praha 2003 s. 90

starostmi o rodinu. Formálně jsou si muži a ženy rovni, ale konkrétní podmínky působí na postavení žen negativně. Z historického hlediska jsou mužům přisuzována pracovní místa v průmyslu, kdežto ženám v oblasti služeb. Pro tu je typická velká nejistota zaměstnání, špatné pracovní podmínky, malá produktivita práce a nízké finanční ohodnocení. K hlavním diskriminačním faktorům patří mateřství (i potenciální).³³

Státy s rozvinutým smyslem pro rovnost šancí mužů a žen berou právo na mateřství velmi vážně a prosazují politiku rodičovské, namísto mateřské dovolené (jež umožňuje muži načas převzít péči o malé dítě) a politiku podpory částečných pracovních úvazků, jež umožňují zkrácení fáze ekonomické neaktivity a plynulý přechod mezi rodičovstvím a zaměstnáním, případně sdílení obojího po delší dobu.³⁴

4.5 Zaměstnanost českých žen

Zaměstnanost českých žen je vysoká – v roce 2006 byla míra ekonomické aktivity žen 56,8%, (mužů 73,7%). Největší podíl žen je mezi zaměstnanci, podnikatelek je téměř třikrát méně než mužů. Nejvíce žen zaujímá pracovní místa mezi nižšími administrativními pracovníky a úředníky – 80%, v oblasti služeb a obchodu – 65%, dále místa nekvalifikovaných a pomocných sil – 60%. Více než polovina žen je mezi zdravotníky a pedagogy.

Míra ekonomické aktivity je u mužů po celý život vyšší než u žen. Nejmenší rozdíl je v nejnižší věkové skupině, velmi výrazný rozdíl nacházíme mezi 20. – 35. rokem, kdy ženy načas opouštějí zaměstnání z důvodu mateřství. Poté se opět do práce vracejí, míra jejich ekonomické aktivity stoupá a ve věku 40 – 50 let je nejvyšší.

Narození dítěte je pro české ženy na trhu práce jednoznačným handicapem.³⁵ Převážná část žen s nižším vzděláním trh práce po narození dítěte opustí na delší dobu. Ženy s vyšším vzděláním mají tendenci se buď brzy vrátit, nebo pokračovat v zaměstnání i během rodičovské dovolené formou částečných pracovních úvazků. Tento rozdíl lze vysvětlit tím, že u ženy s nižším vzděláním nepůsobí ani několikaletá pracovní

³³ SKÁLOVÁ, H. *Perspektiva žen na trhu práce*, Sborník Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender Studies Praha 2007

³⁴ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. SLON Praha 2006 s. 179

³⁵ KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. MARÍKOVÁ, H., UHDE, Z., *Práce a péče*. SLON Praha 2008 s. 94

přestávka takové ztráty, jako u ženy vysoce kvalifikované. Ženy s vysokou kvalifikací, zejména pokud se jejich obor dynamicky rozvíjí, ztratí výpadkem způsobeným delším setrváním na rodičovské dovolené s jeho rozvojem kontakt.³⁶ Delší přestávkou v zaměstnání riskují ztrátu jak finanční, tak pracovní pozice, kariérního postupu a lidského kapitálu.

4.6 Lidský kapitál

Lidský kapitál je ekonomickým termínem pro označení znalostí a schopností pracovníka. Má na rozdíl od ostatního kapitálu specifický charakter – je vázán na svého nositele – člověka. Získává se v procesu učení se, nejen vzděláváním na všech stupních škol, ale i zkušenostmi získanými v pracovní praxi, délkou pracovní kariéry i běžným životem.³⁷

Proces vzdělávání je chicagskou ekonomickou školou interpretován jako proces investování do lidských schopností, peníze za něj vydané nejsou spotřebované, ale investované. Vedle zcela zjevných nákladů na vzdělání, jako je školné a prostředky vydané na studijní literaturu a pomůcky, existují i tzv. náklady obětované příležitosti (opportunity costs), které jsou závislé na hodnotě času věnovaného k získání vzdělání. Investice do vzdělání jsou současně i investicemi do společenské pozice. Lidský kapitál má tedy vedle ekonomického hlediska také aspekty sociální a kulturní.

Přínosem vzdělání je nejen lepší pracovní místo a vyšší příjem, ale i nové společenské vztahy. Lepší místo je obvykle spojováno s větší společenskou prestiží a určitým životním stylem. Z hlediska sociologie je vysokoškolské vzdělání považováno za pojistku, která snižuje riziko nezaměstnanosti a za výtah do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně.³⁸ Vzdělaní lidé kolem sebe šíří kulturní hodnoty, které předávají svému okolí i dalším generacím.

³⁶ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. SLON Praha 2006 s.179

³⁷ VALENTOVÁ, M. *Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v Čechách*. Sborník *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies Praha 2007 s. 20

³⁸ KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. SLON Praha 2008 s. 85

4.7 Cena vzdělání z pohledu trhu práce

Člověk na trhu práce nabízí službu – svou pracovní sílu, která je podpořena jeho lidským kapitálem. Jeho mzda se tak skládá ze dvou částí: z odměny za práci samotnou a z výnosu z lidského kapitálu. Čím vyšší jsou tedy investice do vzdělávání, tím větší může být jejich zhodnocení. Mzdové rozdíly mezi málo a více kvalifikovanými pracemi lze tudíž interpretovat jako diferencované výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studií a praxí získaných schopností, znalostí a dovedností. Pokud by mzda kvalifikovaných pracovníků tento výnos neobsahovala, nikdo by nebyl ochoten studovat a obětovat současný výdělek.³⁹ Zaměstnavatelé jsou ochotni dobře zaplatit vzdělané pracovníky, protože přinášejí větší produkt. Růst moderních ekonomik je jednoznačně spojován s růstem lidského kapitálu.

Ze zpráv významných mezinárodních institucí jako je např. OECD a Světová banka vyplývá, že úspěšně rostoucí ekonomiky jsou dnes založeny na znalostech, vědomostech a informacích. Ty spolu ve spojení s intelektuálními technologiemi „high-tech“ se stávají hlavním tvůrcem hodnoty a bohatství. Vzdělaný člověk, který využívá dostupné příležitosti k nabývání nových potřebných znalostí, získává snáze určitou autonomii. Není závislý na jednom konkrétním zaměstnání, jedné konkrétní profesi. Starou jistotu práce „job security“ nahrazuje jistotou potenciálně akceptovatelné nabídky pracovních příležitostí „employment security“. Strnulá pozice je střídána cíleným pohybem.

Současný trh práce vyžaduje aktivní mobilní zaměstnanost. Flexibilita, adaptabilita a mobilita pomůže člověku vybudovat sociální a psychickou odolnost vůči otřesům na pracovním trhu. Případná změna práce pro něj tedy nebude tak stresující záležitostí. Může naopak představovat novou výzvu a snahu zúročit svůj lidský kapitál

4.8 Vzdělání jako prevence nezaměstnanosti

Dosažené vzdělání velkou měrou ovlivňuje šance na trhu práce a tato nerovnost v šancích se v průběhu času stále prohlubuje.⁴⁰ Vzdělání, jakožto ochrana před nezaměstnaností, by se mělo od úzce pojaté přípravy na konkrétní pracovní místo rozvinout k široké přípravě na život, nejen k přípravě na práci, ale i k přípravě na

³⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. SLON Praha 2003 s. 35

⁴⁰ VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. VÚPSV Praha 2006 s. 14

využití volného času.⁴¹ Přesahuje pracovní aktivity, rozvíjí talent a schopnosti, zušlechťuje morální a kulturní hodnoty a utváří citový a mravní potenciál. Nemělo by proto být spojeno pouze s obdobím dětství a přípravy na povolání, ale mělo by se stát nepřetržitou celoživotní činností, která by byla založena na možnosti voleb a kombinací poznatků v různých formách studia.

4.9 Flexijistota

Flexijistota (flexicurity) je složeným výrazem, který v sobě zahrnuje dva výrazy, které jsou zdánlivě protikladné – flexibilitu a ochranu na trhu práce. Tento termín vznikl v souvislosti s rozvojem evropské debaty o potřebě růstu flexibility trhu práce za současného zachování sociální ochrany trhu práce. Tento problém je intenzivně diskutován od poloviny 90. let 20. století v souvislosti s dlouhodobě nepříznivým vývojem trhů práce ve většině evropských zemí.⁴² Koncept flexijistoty vznikl jako odpověď na takové vnímání flexibility, které si mnozí zaměstnavatelé vysvětlovali jako jejich právo na veškerý čas zaměstnanců.⁴³

Obecně lze tedy flexijistotu charakterizovat jako určitou úroveň ochrany zaměstnání, příjmu a pracovních míst, která usnadňuje pracovní uplatnění pracovníků s relativně slabší pozicí na trhu práce a zároveň zajišťuje vysokou míru pracovní participace a sociální inkluze. Současně dává možnost trhům práce reagovat včas na měnící se podmínky s cílem zvyšování konkurenceschopnosti a produktivity.⁴⁴ Jejím úkolem je zajistit konkurenceschopnost evropských trhů v globální ekonomice a zároveň udržet kvalitní podmínky a prostředí pro zaměstnané.

Cílem Lisabonské strategie je snaha zpružnit pracovní trh a zvýšit zaměstnanost žen na 60%. Na jedné straně flexibilita pomůže sladit pracovní a rodinný život, na straně druhé může negativně ovlivnit pracovní a finanční podmínky zaměstnanců.

Mezi flexibilní formy pracovního uspořádání patří:

⁴¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. SLON Praha 2003 s. 44

⁴² NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – Hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV, v.v.i. Praha 2008 s.14

⁴³ JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Flexijistota – flexibilita prostřednictvím zabezpečení. Sborník Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies Praha 2007 s. 15

⁴⁴ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV v.v.i. Praha 2008 s. 17

- flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, práce na směny, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, termínovaná práce, úkolová práce.
- flexibilní formy místa práce: práce na dálku, práce z domova, sdílené pracovní místo, pohyblivé pracovní místo.
- flexibilní formy pracovní smlouvy: smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list.

S některými z výše uvedených forem práce jsou zkušenosti delší dobu i u nás, např. se smlouvami na dobu určitou, sezónními pracemi, prací na směny, zkrácenou nebo pružnou pracovní dobou. Ve většině případů jsou tyto formy práce zapříčiněny provozními důvody, zvýšením produktivity práce a povahou práce. Zaměstnavatel jimi primárně sleduje svůj zájem. Přesto je zejména možnost zkráceného pracovního úvazku a pružné pracovní doby zajímavá pro matky, které se po rodičovské dovolené vrací na trh práce.

Zaměstnanost osob, pracujících na částečný pracovní úvazek, je v ČR výrazně nižší než v zemích EU. Například v Nizozemsku tak pracuje přibližně 46% osob, přičemž ženy výrazně převládají, zatímco u nás je tato forma práce využívána přibližně 5% zaměstnanců.

Důvodů malého využívání této formy práce je hned několik. Jedním z nich je malý zájem zaměstnanců z důvodu nízké mzdy. Tyto kratší pracovní úvazky se převážně nacházejí na sekundárním trhu práce, který je specifický nestabilní, špatně placenou prací, bez možnosti kariérního postupu a dalšího vzdělávání. V praxi se také stává, že zaměstnanec, který oficiálně pracuje na kratší pracovní úvazek, musí ve skutečnosti zastat práci v rozsahu úvazku plného. Dále o krátké pracovní úvazky nejeví zájem ani zaměstnavatelé. U nás, do loňského roku, na rozdíl od mnoha západoevropských zemí, neexistovala jejich podpora ze strany státu. V zemích západní Evropy jsou nejčastější podporou finanční pobídky. Ve Velké Británii jsou to úlevy na daních, ve Francii a Belgii snížení příspěvků na sociální zabezpečení nebo přímé dotace zaměstnavatelům.

Vláda ČR si tyto problémy uvědomuje a koncem roku 2008 navrhla řadu opatření s cílem vytvořit flexibilní politiku na podporu rodinného a pracovního života.

5 Navrhovaná opatření ke sladění práce a péče v ČR

V závěru roku 2008 navrhla vláda balíček prorodinných opatření, jehož cílem nemá být pasivní podpora rodiny, ale vytváření vlídnějšího prostředí pro rodiče. To by mělo sloužit ke snadnějšímu sladění pracovního a rodinného života. Tento balíček obsahuje sedm různých opatření na podporu rodin s dětmi. V případě schválení navrhovaných opatření se předpokládalo jejich vstoupení v platnost od roku 2010. K tomu bohužel nedošlo, neboť vzhledem k ekonomické recesi se vláda prvořadě věnuje řešení ekonomických otázek.

5.1 Otcovské

Otcovské bude novou dávkou nemocenského pojištění a jeho účelem bude podpora aktivního otcovství. Otec může po narození dítěte dočasně přerušit svou výdělečnou činnost a pečovat spolu s matkou o novorozeneč. ⁴⁵

5.2 Sladění rodinného a pracovního života

V oblasti podpory lepšího sladění rodinného a pracovního života bude zavedeno několik opatření, která budou mít za úkol pomoci zajistit péči o dítě útlého věku v době, kdy rodič pracuje. V ČR na rozdíl od řady zemí západní Evropy prakticky neexistuje nabídka jiných služeb péče o děti než mateřské školy. Hlavním důvodem je skutečnost, že porodnost v několika minulých letech stoupla a místa v jeslích a mateřských školách již nyní začínají citelně chybět. Podle demografických předpovědí se bude porodnost držet na této úrovni ještě přibližně pět let, poté začne klesat. ⁴⁶ Výstavba nových kolektivních zařízení pro děti by tedy nebyla efektivní. Po několika letech by kapacity nebyly naplněny a pro budovy by se obtížně hledalo jiné využití. Proto vláda navrhla a schválila několik opatření, která by tuto situaci pomohla řešit.

⁴⁵ přičemž otec musí nastoupit na otcovské nejpozději do šesti týdnů věku dítěte nebo do šesti týdnů ode dne svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů, ale pouze do sedmi let věku dítěte. Dávka se bude poskytovat po dobu jednoho týdne a pro její stanovení budou platit podmínky jako pro výpočet peněžité pomoci v mateřství.

⁴⁶ nyní přivádějí na svět děti ženy z populačně nejsilnějších ročníků sedmdesátých let.

Poskytovatel vzájemné rodičovské pomoci

Poskytovatelem vzájemné rodičovské pomoci může být osoba, která řádně osobně pečuje alespoň o jedno vlastní dítě do sedmi let věku. Tato osoba může mít v péči nejvýše 4 děti ve věku do sedmi let.⁴⁷ Nebudou stanoveny speciální požadavky na vybavení místností v domácnosti, kde bude péče poskytována. Tato osoba bude oprávněna tuto činnost provádět za úplatu⁴⁸ a poskytovateli této výpomoci bude zachován nárok na rodičovský příspěvek.

Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Cílem je rozšíření nabídky služeb péče o děti poskytovaných v této oblasti, zjednoduší se hygienické a prostorové požadavky na provozovny péče s menším počtem dětí a doplňují se kvalifikační požadavky na podnikání v tomto oboru. Hlavními zásadami bude, že podnikatel provozující tuto živnost ve vlastní domácnosti nebo jiném vhodném prostoru musí pečovat současně nejvýše o čtyři děti, přičemž pokud pečuje o vlastní dítě do sedmi let, započítává se do výše uvedeného limitu ohledně počtu dětí. Na tyto provozovny se nebudou vztahovat hygienické a prostorové požadavky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělání obecně, jsou požadovány podmínky přiměřené počtu dětí.⁴⁹ Požadavky na odbornou způsobilost se nově rozšíří o osvědčení o rekvalifikaci nebo jiný doklad o odborné kvalifikaci. Zde by se mohl otevřít prostor pro řešení situace žen kolem padesáti let, které jsou ve větší míře ohroženy nezaměstnaností⁵⁰ a získáním této kvalifikace by měly možnost podnikat v této oblasti.

Miniškolka

Miniškolka je možností pro zaměstnané rodiče, kteří preferují individuální péči o dítě nebo v místě bydliště není jiná služba k dispozici. Tato služba bude v praxi nejčastěji poskytována zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními organizacemi. Bude se jednat o službu péče o dítě na nekomerčním základě, která bude zřízena nejvýše pro čtyři děti ve věku od šesti měsíců do sedmi let.

⁴⁷ do tohoto počtu se započítávají i děti vlastní

⁴⁸ úplata bude limitována částkou maximálně 5000,- Kč měsíčně za jedno svěřené dítě, z tohoto příjmu se nebude platit daň z příjmu ani odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

⁴⁹ bude stanoveno minimální nutné vybavení provozovny, které bude respektovat potřeby svěřených dětí

⁵⁰ často jde o ženy, které mají vlastní rodičovskou a mnohdy již i prarodičovskou zkušenost

⁵¹ Předmětem péče by nemělo být pouhé hlídání, ale i péče zaměřená na celkový rozvoj dítěte.⁵² Zřizovatel této služby bude hradit náklady na zřízení a provoz ze svých prostředků (daňově uznatelné náklady), rodiče budou přispívat dle dohody se zřizovatelem.

Daňové výhody pro zaměstnavatele

Novelizován bude zákon o daních tak, aby mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele byly zahrnuty také výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců a to náklady na provoz vlastních zdravotnických zařízení – jeslí, provozoven pro výchovu a vzdělání, miniškolek, příspěvků zaměstnavatele na zjištění péče o dítě zaměstnance poskytované prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele. Očekávané náklady v souvislosti s daňovými úlevami pro zaměstnavatele budou kompenzovány zapojením rodičů, především matek s dětmi na trhu práce coby daňových poplatníků a plátců sociálního a zdravotního pojištění.

Podpora částečných pracovních úvazků

Ve srovnání s většinou zemí EU máme velice nízký počet částečných pracovních úvazků, zejména je tento rozdíl velmi zřetelný u kategorie žen ve věku 20-49 let s malými dětmi. Proto je v rámci sladování pracovního a rodinného života vhodné zaměstnavatele podporovat, aby umožňovali využívat svým zaměstnancům takové formy práce, které jim umožní lépe kombinovat pracovní a rodinné povinnosti.

Bude zavedena sleva na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných, pokud budou zaměstnány na kratší pracovní úvazky. Této slevy bude činit až 1500 Kč za měsíc, v němž byly po celý měsíc splněny podmínky pro její poskytnutí. Zaměstnavatel může tuto slevu uplatnit, pokud uzavřel pracovní poměr se zaměstnancem, který:

- pečuje o dítě do 10 let věku,
- je osobou se zdravotním postižením,
- je starší 55 let,

⁵¹ do tohoto počtu se bude započítávat i vlastní dítě pečovatelky do sedmi let věku

⁵² s ohledem na jeho individuální specifika a věk

- osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV⁵³, a je z tohoto důvodu veden v evidenci obecního úřadu s rozšířenou působností.
- je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy,
- pokud délka pracovní doby zaměstnance činí nejvýše 80% stanovené týdenní doby.⁵⁴

Náhradní péče rodinného typu

Pěstounům, kteří vykonávají pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče bude přiznán nárok na odměnu pěstouna jako dávku pěstounské péče za podmínek, které upravuje zákon o státní sociální podpoře.⁵⁵ Dosáhne se tím sjednocení postavení pěstounů, kteří tuto činnost vykonávají ve výše uvedených zařízeních a pěstounů, vykonávajících pěstounskou péči individuálně.

5.3 Zhodnocení přínosů a záporů připravovaných reforem

Změny v oblasti rodinné politiky začaly být intenzivně diskutovány v období let 2007 a 2008. Bylo to období hospodářského růstu, kdy nezaměstnanost v ČR byla na nejnižší úrovni za posledních deset let. V posledních měsících roku 2008 však již začalo být zřejmé, že světová hospodářská krize se nevyhne ani naší republice a její důsledky se promítnou na delší dobu do všech oblastí života. Do centra pozornosti sociální politiky se proto dostane především politika zaměstnanosti – prioritou bude zachování pracovních míst a podpora státu při vytváření nových pracovních míst, zlepšení podmínek pro nezaměstnané, jejich rekvalifikace.

Rodičovský příspěvek po poslední reformě

Rodičovský příspěvek je dávka, která je stěžejní pro dobu ranného rodičovství. Halasně proklamovaným přínosem jeho poslední reformy byla možnost volby délky pobírání a jeho výše, toto je přínosem pouze pro část rodičů. Nejrychlejší varianta čerpání rodičovského příspěvku je jednoznačným kladem pro tu část rodičů, kteří jsou dobře finančně zajištěni, jsou silně orientováni na pracovní kariéru a mohou si dovolit využít

⁵³ Zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách

⁵⁴ pokud se zaměstnanec sjedná pracovní poměr do 80% stanovené týdenní doby u dvou nebo více zaměstnavatelů, pak mohou slevu na pojistném nárokovat všichni tito zaměstnavatelé

⁵⁵ dosud mají pěstouni tuto finanční dávku vyplácenu z prostředků zřizovatele podle zákona o sociálně právní ochraně dětí

některou z individuálních a finančně náročnějších forem péče o dítě. Mohou začít pracovat i před druhým rokem dítěte, profesionálně růst a neztratí přitom nárok na rodičovský příspěvek.

Mnoho rodičů, patřících do střední příjmové kategorie, by také mělo nárok na zvolení nejrychlejší varianty. Ve většině případů ale zvolí „zlatou střední cestu“ a někteří z nich i variantu nejpomalejší. Povede je k tomu finanční nedostupnost individuální péče o dítě a tedy nutnost svěřit je do péče tradičního kolektivního zařízení. Finančně si nepohorší, ale při návratu do zaměstnání budou znevýhodněni dlouhou pracovní přestávkou. Negativem je nutnost rozhodnout se brzy (u nejrychlejší varianty prakticky v půl roce věku dítěte, u střední v 21 měsících).

Negativně může být rodiči také vnímána nevratnost volby. Jejím účelem je ale nutnost zabránit různým spekulativním změnám, které by byly vedeny snahou ze sociálního systému co nejvíce „vytěžit.“

Nejhorší dopad bude mít tato reforma na ženy, které byly před mateřstvím nezaměstnané a osamělé. Nejen, že si nemohou zvolit jak dlouhou dobu chtějí strávit na rodičovské dovolené, ony vůbec nemají možnost volby. Systémem je jim přímo naprogramována nejpomalejší varianta. Vzhledem ke své finanční a životní situaci si nebudou moci dovolit individuální formu péče o dítě a budou muset využít veřejná kolektivní zařízení, kterých je v současné době nedostatek. Pokud tam umístí dítě a začnou pracovat před jeho čtvrtým rokem, ztratí nárok na zbytek rodičovského příspěvku. Z volby varianty jsou prakticky vyloučeny i studentky v případě, kdy před mateřstvím nestihnou své studium řádně dokončit – nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Negativní dopad do budoucna bude mít také skutečnost, že rodičovský příspěvek už nebude pravidelně valorizován.⁵⁶ Jeho reálná hodnota bude v průběhu času klesat.

⁵⁶ Zákon č. 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů

Poskytovatel vzájemné rodičovské pomoci

Tato služba se jeví vhodná tam, kde se nebude jednat o každodenní a celodenní péči. Není dosud například jasné, jak bude řešena situace, kdy osoba, poskytující tuto službu, náhle onemocní nebo onemocní její vlastní dítě.

Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Péče o dítě útlého věku je činnost, která je náročná jak na psychickou tak fyzickou kondici. Jako osoby vhodné k zajišťování této péče jsou uvažovány nezaměstnané ženy v předdůchodovém věku, které jsou již jen obtížně umístitelné na trhu práce. Ne mnoho nezaměstnaných žen v tomto věku se odhodlá k činnosti tak náročné - péči o několik dětí, nehledě na skutečnost, že zahájení živnostenského podnikání v tomto oboru bude představovat i přes různé úlevy nezanedbatelné náklady. Navíc by měly pro poskytování služby splnit kvalifikační požadavky, např. absolvování rekvalifikačního kurzu.

Miniškolka

Současná hospodářská situace výrazně ovlivní rozhodování firem o tom, zda zřídit firemní školku. V této situaci bude hlavním zájmem zaměstnavatelů co nejvíce omezit činnosti a výdaje, které nejsou nezbytné pro zajištění chodu podniku. Kromě finanční nákladnosti existují i jiná omezení, např. kapacita tohoto zařízení by měla být maximálně čtyři děti. Protože myšlenkou zřízení miniškoly se budou zabývat ve většině případů velké firmy, nebyla by miniškolka řešením v případě zájmu většího počtu zaměstnanců o tuto službu. Pokud by se firma rozhodla toto zařízení otevřít a provozovat, a na tuto činnost pobírala dotace od státu, podle stávajícího školského zákona by musela plnit velice přísné normy.⁵⁷ Pro tuto službu by tak mohl v teoretické rovině prostor zůstat obcím a neziskovým subjektům. V praktické rovině se obce, stejně jako firmy, budou potýkat s nedostatkem financí, který bude způsobem menšími příjmy do jejich rozpočtu způsobenými hospodářskou recesí.

⁵⁷ tématem se zabývala v únoru 2009 obecně prospěšná společnost Gender studies, která uspořádala v rámci projektu Zaměstnavatelé pro sladění pracovního a rodinného života na toto téma kulatý stůl, jehož účastníky byli zástupci MPSV a MF, zástupci firem, které mají zájem tuto službu pro své zaměstnance zřídit, zástupci agentur nabízejících firmám zřízení této služby a zástupci veřejných školek a jeslí

Otcovské

Zavedení této avizované nové dávky nemocenského pojištění nebylo zatím uskutečněno. V ostatních dávkách nemocenského pojištění – nemocenském, ošetřovném a peněžité pomoci v mateřství byly naopak od 1.1.2010 provedeny restriktivní úpravy. V nemocenské byla snížena procentní výměra při dlouhodobé pracovní neschopnosti, při ošetřovném se neproplácí stejně jako při nemocenském první tři dny ošetřování, byl snížen vyměřovací základ pro výpočet peněžité pomoci v mateřství a zároveň snížena její procentní výměra ze 70 na 60 procent.⁵⁸ Uvedené změny mají sloužit ke snížení výdajů státního rozpočtu, proto je nepravděpodobné, že by byla výše uvedená dávka uzákoněna.

⁵⁸ Zákon 362/2009 Sb.

PRAKTICKÁ ČÁST

V době výběru tématu bakalářské práce jsem se denně setkávala pracovně se ženami, které si pokládaly stejné otázky: „Přijmou mě po mateřské zpátky na stejné místo? Jak zvládnou pracovat na směny a přitom zabezpečit péči o rodinu? Vezmou mi dítě do školky? Budu se vůbec mít kam vrátit? Najdu brzy práci? Z těchto otázek vyplývá, že doba rodičovské dovolené je specifickým obdobím v životě ženy, které kromě radostí přináší i obavy a nejistotu.

6 Cíle práce

Cílem práce je proto zjistit, zda ženy využívají své rodičovské dovolené k získání znalostí a dovedností, které by jim mohly pomoci v jejich následném pracovním uplatnění, zda a v jaké míře udržují kontakt se zaměstnavatelem nebo alespoň obecně s profesí ve které pracovaly před narozením dítěte, zda uvažují o změně profese a jaké důvody je k tomu vedou a zda považují za reálné toho alespoň zčásti během rodičovské dovolené dosáhnout. Dále bych chtěla zjistit, zda využívají možnosti umístit dítě do předškolního zařízení ve stanoveném rozsahu, který neovlivní pobírání rodičovského příspěvku a považují tento rozsah za přiměřený vzhledem k jejich (možnému) studiu, návštěvě kurzů, zaměstnání apod. Poslední otázka vyplynula až v průběhu zpracování bakalářské práce – v té době se do pozornosti společnosti dostala otázka snadnějšího sladování rodičovských a pracovních rolí a vládou byla připravována opatření k této problematice. Z tohoto důvodu jsem proto chtěla zjistit, v jaké míře jsou ženy o připravovaných změnách informovány a považují je za realizovatelné a dostupné pro všechny rodiče.

6.1 Určení hypotéz

Ve vztahu k cílům své práce jsem si pro ověření stanovila čtyři hypotézy, které se budu snažit svým průzkumem vyvrátit nebo potvrdit.

1. hypotéza č. 1 - Ženy na rodičovské dovolené se aktivně připravují na návrat na trh práce.
2. hypotéza č. 2 - Během rodičovské dovolené udržují kontakt se zaměstnavatelem a svou profesí.
3. hypotéza č. 3 - Povolený rozsah návštěvy dítěte v předškolním zařízení během pobírání rodičovského příspěvku považují za optimální.
4. hypotéza č. 4 - Ženy na rodičovské dovolené jsou informovány o připravovaných změnách v rodinné politice.

6.2 Nástroje sběru dat

Provedený průzkum je se sociologického hlediska výzkumem kvantitativním. K průzkumu je použita technika sběru dat pomocí dotazníkové metody, formou anonymního dotazníku. Dotazník je rozdělen na několik částí. Úvodní část (otázky č. 1 – 6) jsou otázky identifikační, které vypovídají o věku, velikosti bydliště, rodinném stavu, počtu a věku dětí a dosaženém vzdělání. Další část otázek (otázky č. 7 – 13) se týká profese respondentek, kontaktu se zaměstnavatelem a profesí a vzdělávání během rodičovské dovolené. Následující část otázek (otázky č. 14 – 15) zjišťuje, zda ženy využívají možnost umístit dítě do předškolního zařízení a názoru na optimálnost povoleného rozsahu. Poslední otázky (otázky č. 16 – 17) mají za úkol zjistit, zda jsou ženy o připravovaných změnách v rodinné politice informovány a považují je za realizovatelné. Část otázek je uzavřená s možností výběru jedné z varianty odpovědí, další část otázek je otevřená s možností doplnění skutečností, které respondentky považují za důležité. V úvodu dotazníku je nastíněn důvod žádosti o vyplnění a cíl, ke kterému má vyplněný dotazník sloužit.

6.3 Průzkumný soubor a průzkumný terén

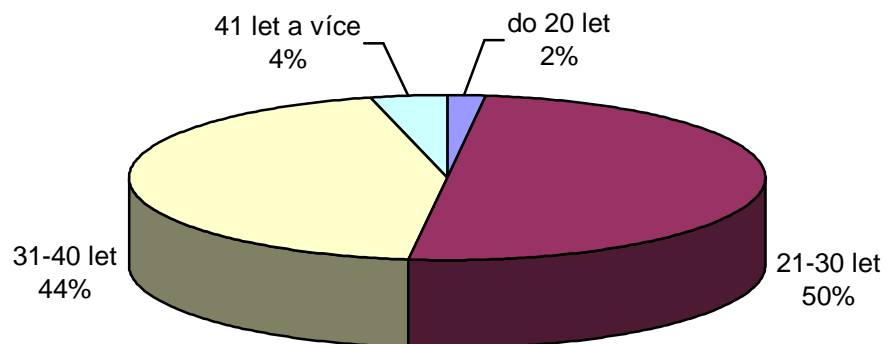
Průzkumný soubor respondentek pro vyplnění dotazníků je tvořen ženami, které jsou v současné době na rodičovské dovolené nebo ji před nedávnou dobou ukončily. Bydliště respondentek je na území okresu Jindřichův Hradec a Tábor.

6.4 Výstupy zjištěné průzkumem, interpretace výsledků získaných z dotazníkového šetření

Sběr dat proběhl v měsících září a říjnu 2009. Část dotazníků byla předána přímo, část prostřednictvím e-mailu. Celkem bylo rozdáno s rozesláno 60 dotazníků. Vyplněných dotazníků se vrátilo 52, dva byly vyplněny neúplně, proto nemohly být k vyhodnocení použity. Respondentky vyplňovaly dotazník doma, na jeho vyplnění měly dostatek času. Odpovědi uvedené všemi respondentkami byly vyhodnoceny a zjištěné celkové výsledky průzkumu byly graficky znázorněny a popsány.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Graf č. 1



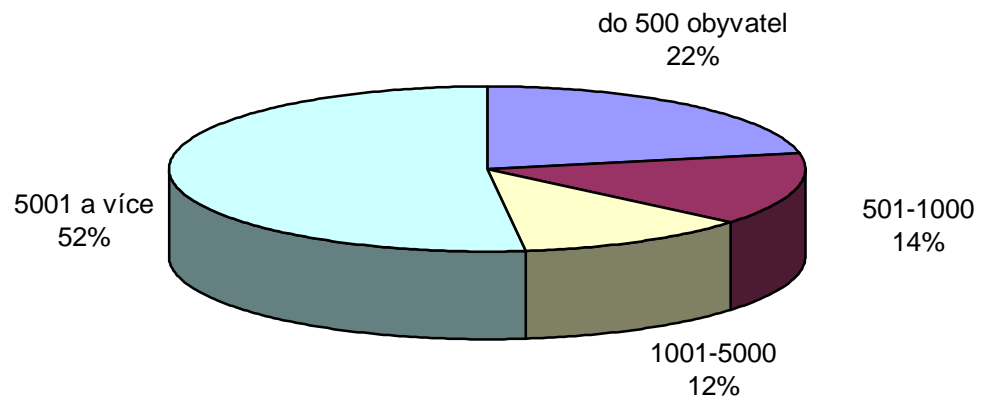
Zdroj: vlastní výzkum, 10/2009

Dotazníky vyplnilo nejvíce žen ve věkovém rozmezí 21 – 30 let – 25, další početnou skupinou byly ženy ve věku 31 – 40 let – 22. Ve věkové skupině nad 41 let byly 2 respondentky a nejmenší zastoupení měla věková skupina do 20 let – pouze 1 respondentka.

Toto věkové rozložení koresponduje s trendem současné doby, kdy je mateřství odkládáno do doby po ukončení vzdělání a zahájení pracovní kariéry.

2. Velikost Vašeho bydliště

Graf č. 2

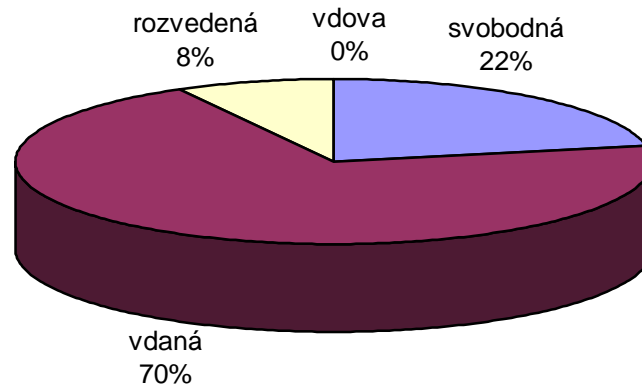


Zdroj: vlastní výzkum, 10/2009

Nejčastěji uváděným bydlištěm bylo bydliště s více jak 5000 obyvateli – 26 respondentek, dalším nejfrekventovanějším bydlištěm bylo uváděno bydliště do 500 obyvatel – 11 respondentek. Téměř shodné zastoupení v odpovědích mělo bydliště o velikosti 501 – 1000 obyvatel – 7 respondentek a bydliště o velikosti mezi 1001 – 5000 obyvateli – 6 respondentek.

3. Rodinný stav

Graf č. 3

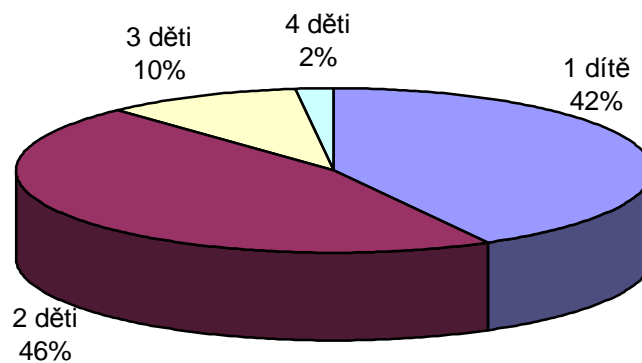


Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Ve výzkumném souboru je zastoupeno 11 žen svobodných, 35 žen vdaných, 4 rozvedené.

4. Počet dětí

Graf č. 4



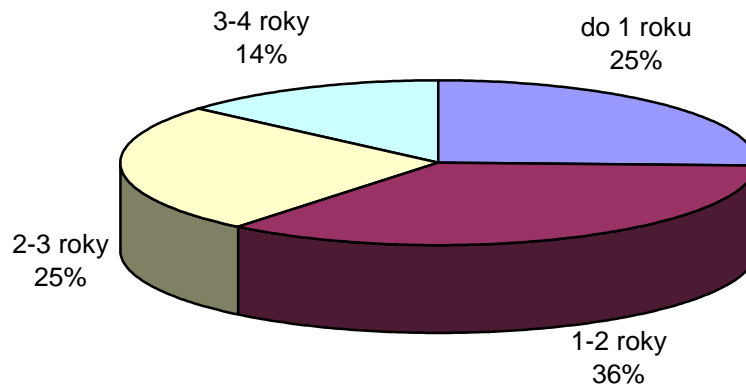
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Na otázku o počtu dětí odpovědělo nejvíce respondentek - 23, které měly dvě děti, jako další v pořadí byly respondentky s jedním dítětem - 21. Tři děti mělo 5 respondentek a čtyři děti uvádí pouze jedna respondentka.

Z těchto odpovědí lze vyvodit, že v současné době je trendem v rodině mít jedno – dvě děti.

5. Věk dětí (u dítěte, se kterým jste na rod. dovolené uveďte prosím věk i v měsících)

Graf č. 5



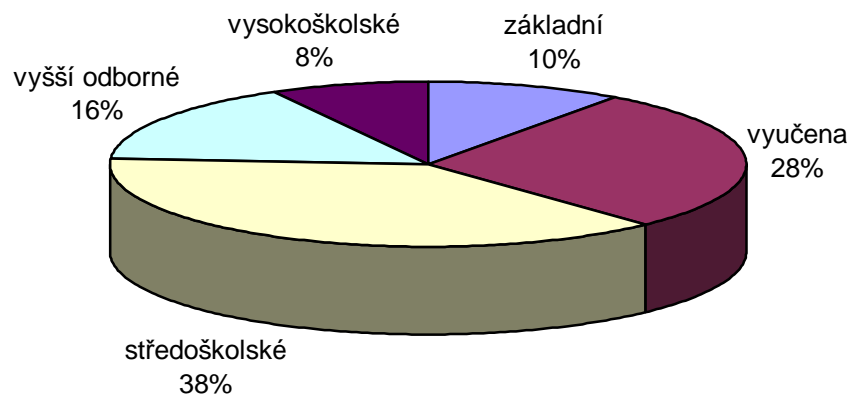
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Na otázku o věku nejmladšího dítěte, se kterým je matka na rodičovské dovolené, odpovědělo osmnáct respondentek, které měly nejmladší dítě ve věku 13 – 24 měsíců. Početně shodně – třináct bylo zastoupeno matek, jejichž nejmladší dítě bylo ve věku do jednoho roku a matky, jejichž nejmladší dítě bylo ve věku od dvou do tří let. Nejmenší počet matek – sedm, trávilo rodičovskou dovolenou s dítětem, kterému bylo více jak tři roky.

Více než polovina dotazovaných žen pečovala o dítě ve věku do dvou let.

6. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č. 6



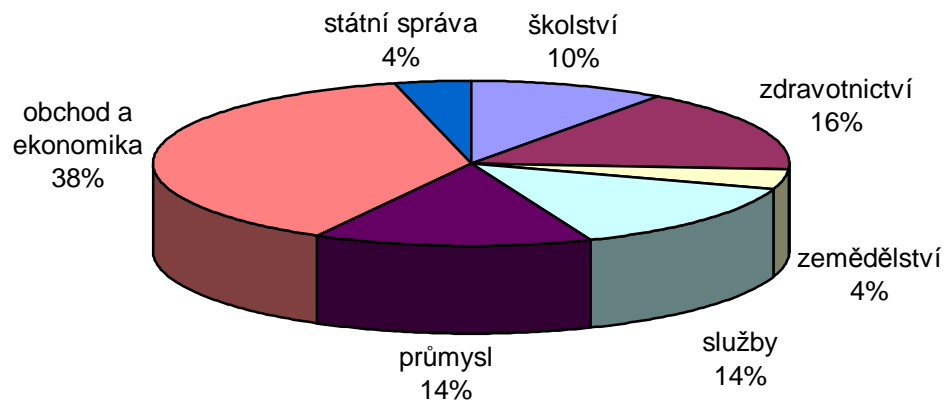
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Mezi respondentkami byly početně nejvíce zastoupeny ženy se středoškolským vzděláním – devatenáct, dále ženy vyučené – čtrnáct. Vyšší odborné vzdělání uvedlo osm respondentek, základní vzdělání uvádělo pět. Nejméně byly v tomto výzkumném souboru zastoupeny vysokoškolačky – čtyři.

Většina z dotazovaných žen uvádí střední vzdělání.

7. Jaká je Vaše původní profese?

Graf č. 7



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Nejvýrazněji bylo ve výzkumném souboru zastoupeno odvětví obchodu a ekonomiky, kdy z 19 žen zaměstnaných v tomto oboru bylo 11 prodavaček (do tohoto okruhu byla zařazena byla i jedna respondentka, která uvedla, že nedokončila učební obor prodavačka z důvodu mateřství), 3 účetní, 2 obchodní asistentky. Po jedné z respondentek zastávaly profese fakturantky, ekonomky a projektové manažerky.

Další nejpočetněji zastoupenou oblastí byla oblast zdravotnictví, kdy z osmi ženy pracovaly čtyři jako zdravotní sestry. Dalšími profesemi ve zdravotnictví byla uvedena sanitářka, porodní asistentka, farmaceutka a fyzioterapeutka – tuto profesi uvedla vždy jedna respondentka.

Početně shodně byla pak zastoupena oblast průmyslu a služeb, kdy zaměstnání v těchto oborech uvedlo shodně po sedmi ženách. V oboru služeb byly nejpočetněji zastoupeny krejčovské - 4, kadeřnice - 2 a jedna pracovnice v oboru služeb blíže svou profesi nespécifikovala.

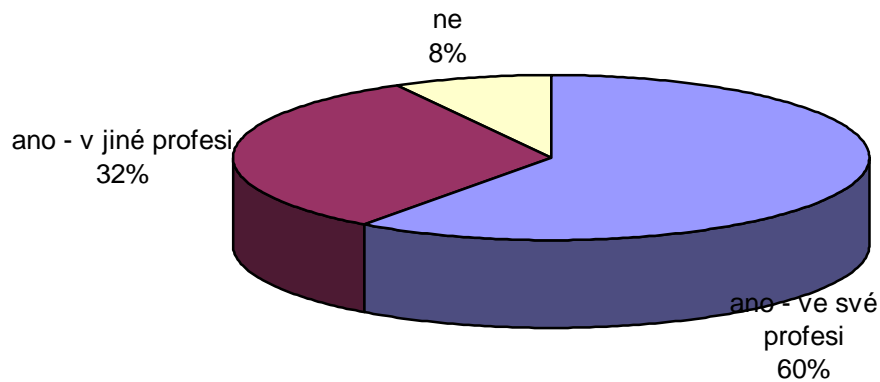
Ze sedmi žen zaměstnaných v oblasti průmyslu uvedlo vždy po jedné tyto profese: mistrová v textilní výrobě, potravinářská technoložka, přadlena, kulička skla, dělnice v pekárně, montážní dělnice a pomocná dělnice.

Pět matek uvedlo profesi z oblasti školství – dvě učitelky mateřské školy, po jedné učitelce základní školy a základní umělecké školy a jedna sociální pracovnice.

Nejméně byla v odpovědích zastoupena oblast státní správy – dvě úřednice a oblast zemědělství – jedna zootechnička a jedna veterinární technička.

8. Pracovala jste před odchodem na mateřskou dovolenou?

Graf č. 8



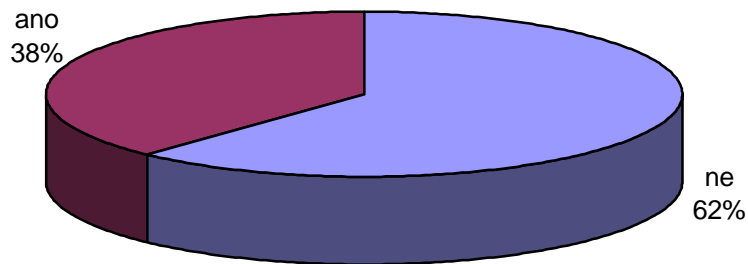
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Před odchodem na mateřskou dovolenou ženy v převážném počtu pracovaly. Práci ve své původní profesi před narozením dítěte uvedlo 30 respondentek, v jiné profesi pracovalo 16 respondentek. Čtyři respondentky uvedly, že před mateřskou dovolenou nepracovaly.

Před odchodem na mateřskou dovolenou ženy z tohoto výzkumného souboru pracovaly a převážně ve své původní profesi.

9. Udržujete během rodičovské dovolené kontakt se svým oborem?

Graf č. 9



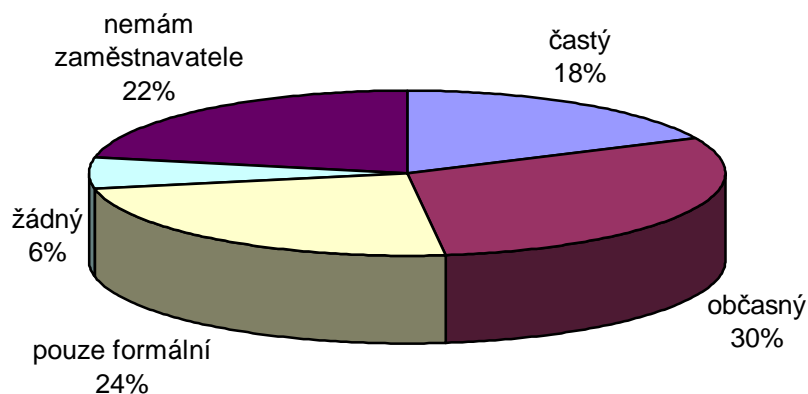
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Na otázku týkající se udržování kontaktu s oborem během rodičovské dovolené převážná část respondentek - třicet jedna, odpověděla záporně. Kladně odpovědělo devatenáct žen. Jako nejčastější způsoby udržování kontaktu s oborem byly uváděny tyto způsoby:

1. sledování nových předpisů a změn v tisku a na internetu, konzultace na pracovišti (obě úřednice státní správy, sociální pracovnice, projektová manažerka)
2. četba odborné literatury (tři učitelky, sociální pracovnice, dvě zdravotní sestry, farmaceutka)
3. krátkodobé zástupy na pracovišti, práce na zkrácený úvazek (dvě zdravotní sestry, dvě prodavačky)
4. návštěva vzdělávacích seminářů (všechny zdravotnické profese kromě sanitářky, jedna učitelka MŠ)
5. poskytování služeb pro rodinné příslušníky a přátele (dvě kadeřnice, jedna krejčová,)

10. Jaký udržujete kontakt se svým zaměstnavatelem?

Graf č. 10



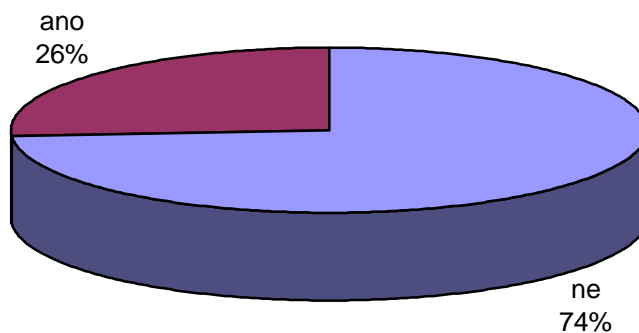
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Častý kontakt se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené udávalo 9 respondentek. Občasný kontakt byl udáván početně nejvíce - 15 respondentek. Kontakt pouze formální udávalo 12 respondentek. Žádný způsob kontaktu uvedly 3 respondentky. Jedenáct respondentek uvedlo, že nemá zaměstnavatele. V několika případech byl uveden i důvod – žena pracovala jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo byla před mateřstvím v evidenci úřadu práce.

Kontakt se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené ženy ve sledovaném vzorku udržují.

11. Uvažujete po ukončení rodičovské dovolené o změně zaměstnání?

Graf č. 11



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

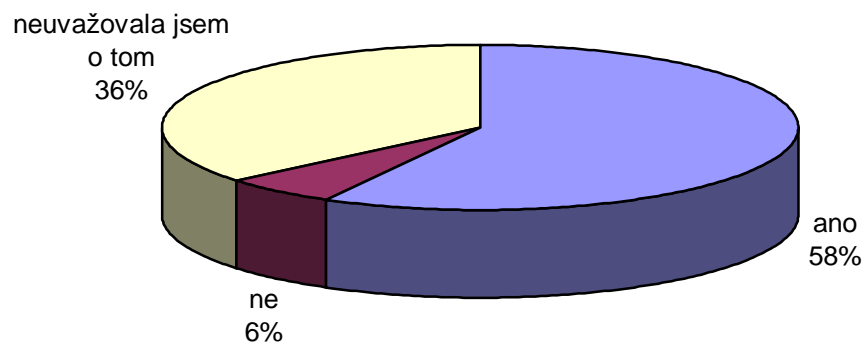
O změně zaměstnání po rodičovské dovolené neuvažuje 37 respondentek. Třináct odpovědělo na tuto otázku kladně. Změnu zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené ženy zvažovaly nejčastěji z těchto důvodů:

1. časové důvody - nevyhovující práce na směny, nevyhovující pracovní doba - čtyři respondentky
2. finanční důvody – tři respondentky
3. změna kvalifikace během rodičovské dovolené – tři respondentky
4. nespokojenost v původním zaměstnání – dvě respondentky
5. zánik firmy - jedna respondentka

O změně zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené ve sledovaném vzorku ženy ve větší míře neuvažují.

12. Považujete za uskutečnitelné (alespoň zčásti) během rodičovské dovolené získat jinou kvalifikaci a dosáhnout změny profese?

Graf č. 12



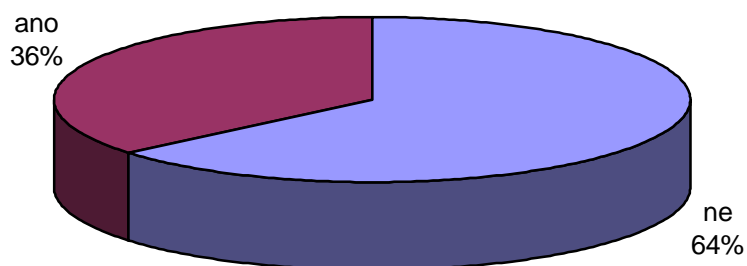
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Převážná část respondentek - 29, považuje za uskutečnitelné během rodičovské dovolené získání jiné kvalifikace a dosažení změny profese. Tři respondentky toto považovaly za nemožné. O této možnosti neuvažovalo osmnáct respondentek.

Možnost změnit profesi nebo získat jinou kvalifikaci během rodičovské dovolené považují ženy ve sledovaném vzorku za uskutečnitelnou.

13. Vzděláváte se v současné době?

Graf. č. 13



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

V průběhu rodičovské dovolené se nijak nevzdělávalo 32 respondentek. Osmnáct respondentek na tuto otázku odpovědělo kladně. Nejčastěji uváděné způsoby vzdělávání byly uváděny:

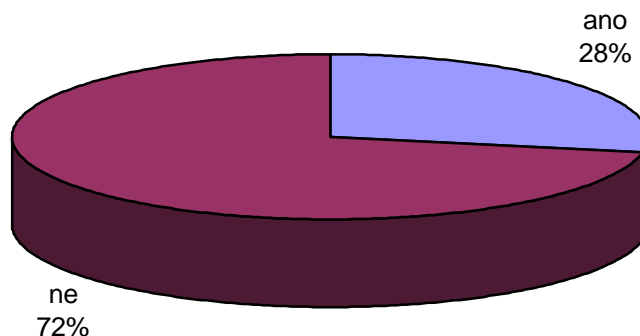
1. návštěva jazykových kurzů – osm respondentek
2. dálkové studium střední zdravotnické školy – tři respondentky
3. kombinované studium pedagogické fakulty – dvě respondentky
4. dálkové studium maturitní nástavby – dvě respondentky
5. návštěva seminářů pro zdravotní sestry – dvě respondentky
6. kombinované studium VOŠ sociální – jedna respondentka
7. rozšiřující studium speciální pedagogiky – jedna respondentka
8. návštěva masérského kurzu – jedna respondentka

Dvě respondentky uvedly ve své odpovědi dva způsoby vzdělávání současně. První z nich kombinované studium pedagogické fakulty a návštěvu kurzů angličtiny, další shodně návštěvu jazykového kurzu angličtiny a zároveň dálkové studium střední zdravotnické školy.

Nadpoloviční většina sledovaného vzorku žen se během rodičovské dovolené nevzdělává.

14. Využíváte během rodičovské dovolené možnosti umístit dítě do předškolního zařízení v rozsahu, který povoluje zákon o státní sociální podpoře?

Graf č. 14



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Možnosti umístění dítěte do předškolního zařízení v rozsahu, který umožňuje zákon o státní sociální podpoře využilo během rodičovské dovolené čtrnáct respondentek.

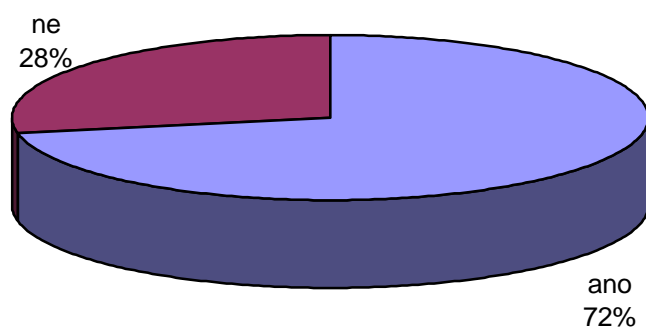
Třicet šest respondentek této možnosti nevyužilo.

Nejčastějším uváděným důvodem byl nízký věk dítěte – dvacet čtyři respondentek, tři respondentky považovaly umístění dítěte v MŠ při rodičovské dovolené za zbytečné, tři respondentky uvedly, že preferují péči rodiny před institucionální péčí. Šest respondentek uvádělo, že dítě nebylo do mateřské školy přijato a to proto, že již byla kapacita předškolního zařízení naplněna.

Možnost umístění dítěte do předškolního zařízení v době rodičovské dovolené není příliš ženami z výzkumného souboru využívána.

15. Je, podle Vašeho názoru rozsah návštěvy předškolního zařízení optimální a vstřícný k rodičům, kteří si v době rodičovské dovolené zvyšují svou kvalifikaci studiem, návštěvami kurzů apod?

Graf č. 15



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Povolený rozsah návštěvy dítěte v předškolním zařízení převážná část žen – třicet šest, za vyhovující považuje.

Zbývající část – čtrnáct respondentek, tento rozsah za optimální a vstřícný k rodičům, kteří si v době rodičovské dovolené zvyšují svou kvalifikaci nepovažuje.

Nejčastěji uváděným důvodem jsou provozní podmínky mateřské školy a nedostatek míst – shodně čtyři respondentky. Dvě z těchto respondentek upřesňují, že jejich dítě musí docházet do MŠ pouze v období od 8.00 hod do 12.00 hod – vedení MŠ nepřipouští jiné časové rozmezí docházky dětí, jejichž matky jsou na rodičovské dovolené. Jedna z matek uvedla, že navštěvuje jazykový kurz němčiny v okresním městě, kam dojíždí v odpoledních hodinách - velmi by jí pomohlo, kdyby mohla dceru do MŠ odvést po obědě na odpoledne.

Dvě respondentky kritizují tento systém jako nepružný a administrativně náročný (nutnost každý měsíc dokládat potvrzení o docházce na úřad).

Dvěma respondentkám nevyhovuje rozsah povolené návštěvy.

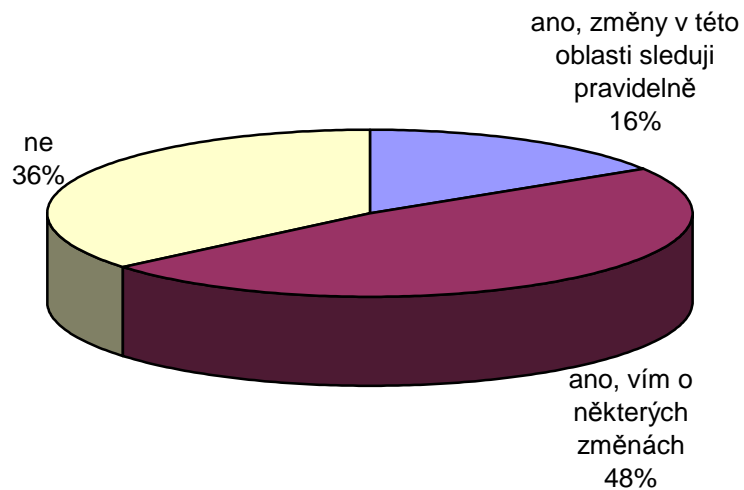
Jedna respondentka uvedla, že rozsah povolené návštěvy jí vůbec nevyhovuje z hlediska jejího studia, ale této možnosti využívá hlavně v případech, kdy si potřebuje vyřídit jiné krátkodobé záležitosti. např. návštěvu lékaře, nákupy nebo jednání na úřadech.

Jedna z respondentek uvádí, že její dítě nebylo přijato do mateřské školy z důvodu nízkého věku a kritizuje zrušení jeslí ve městě před několika lety. Uvedla, že se snažila prosadit u zřizovatele MŠ otevření speciální třídy, ve které by mohly být umístěny děti od dvou do tří let nebo i děti starší, které potřebují zvýšenou péči, ale nebyla úspěšná – bylo jí sděleno, že toto nelze zajistit z finančních a prostorových důvodů. Na další pokusy rezignovala.

Rozsah povolené návštěvy dítěte v předškolním zařízení, který umožňuje zákon o státní sociální podpoře považují ženy na rodičovské dovolené ze sledovaného vzorku za optimální a vstřícný.

16. Vláda v loňském roce začala připravovat řadu změn v rodinné politice, které se týkají lepší slučitelnosti rodičovských a pracovních rolí. Jste s těmito navrhovanými změnami seznámena?

Graf č. 16



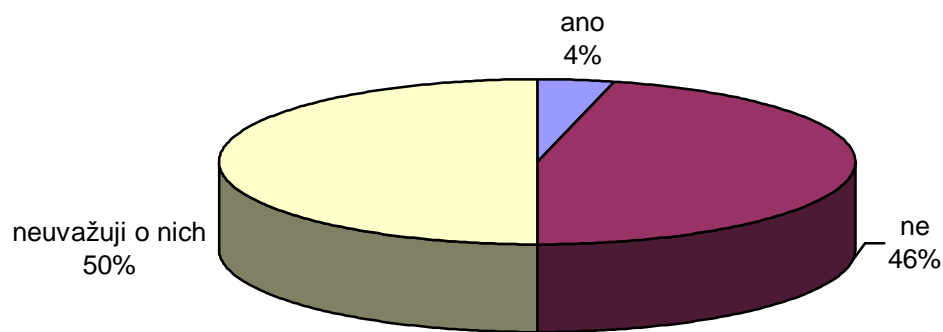
Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

S navrhovanými změnami týkajícími se lepší slučitelnosti rodičovských a pracovních rolí bylo seznámeno celkem třicet dva žen, z toho osm z nich uvádělo pravidelné sledování změn v této oblasti, zbylých dvacet čtyři o některých změnách bylo informováno. Osmnáct žen uvádělo, že s uvažovanými změnami v rodinné politice není seznámeno.

Připravované změny v oblasti rodinné politiky jsou ženami na rodičovské dovolené ze sledovaného vzorku sledovány.

17. Jsou, podle Vašeho názoru, výše uvedené změny realizovatelné a budou dostupné všem rodičům?

Graf č. 17



Zdroj: vlastní výzkum 10/2009

Na otázku o realizovatelnosti a dostupnosti připravovaných změn v rodinné politice všem rodičům odpověděly kladně pouze dvě ženy. O změnách neuvažovalo dvacet pět žen. Dvacet tři žen považovalo připravované změny za nerealizovatelné.

O připravovaných změnách v oblasti lepší slučitelnosti pracovních a rodičovských rolí ženy ze sledovaného vzorku v polovině případů neuvažovaly. Ty z žen, které změny sledovaly je až na dvě považovaly za nerealizovatelné a nedostupné všem rodičům.

6.5 Shrnutí

Hypotéza č. 1 - Ženy na rodičovské dovolené se aktivně připravují na návrat na trh práce

O změně zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené uvažovalo 26% respondentek, pouze tři z nich jako důvod zamýšlené změny uváděly získání nové kvalifikace studiem v jejím průběhu. Jako nejčastěji uváděný důvod změny zaměstnání byl uváděn důvod časový – nevyhovující práce na směny a nevyhovující pracovní doba, dále finanční důvody a nespokojenost v zaměstnání již před mateřskou dovolenou. Jedna respondentka uvedla, že během její rodičovské dovolené firma, kde pracovala, zanikla. 74% žen o změně neuvažovalo.

Na otázku, zda považují za uskutečnitelné během rodičovské dovolené získat (alespoň z části) jinou kvalifikaci a dosáhnout změny profese, odpovědělo kladně 58% žen. Za uskutečnitelné toto nepovažovalo 6% žen a 36% respondentek uvedlo, že o této věci neuvažovalo.

Během rodičovské dovolené se vzdělává dále pouze 36% žen, 64% respondentek na tuto otázku odpovědělo záporně. Nejčastějším způsobem vzdělávání byla uváděna návštěva jazykových kurzů – celkem osm žen – v pěti případech angličtina, ve třech němčina.

Tři respondentky uvádějí dálkové studium střední zdravotnické školy – jedna z nich pracuje jako sanitářka, další dvě jsou původní profesí krejčové. Dvě studují v kombinovaném studiu pedagogickou fakultu – učitelka MŠ a učitelka ZUŠ. Jedna učitelka MŠ během rodičovské dovolené navštěvuje rozšiřující kurzy speciální pedagogiky na zdravotně sociální fakultě, sociální pracovnice studuje dálkově VOŠ sociální. Dvě prodavačky dálkově studují maturitní nástavbu. Dvě zdravotní sestry uvedly, že navštěvují vzdělávací semináře v oboru. Jedna z kadeřnic navštěvuje masérský kurz.

Hypotéza č. 1 se nepotvrdila.

Hypotéza č. 2 - Během rodičovské dovolené ženy udržují kontakt se zaměstnavatelem a svou profesí.

Častý kontakt se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené uvedlo pouze 18% žen, občasný kontakt potom 30% žen. Formální způsob kontaktu uvádělo 24% žen. Žádný

kontakt se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené nemělo 6% žen. 22% žen z celkového počtu respondentek uvedlo, že zaměstnavatele nemá.

Udržování kontaktu s oborem nepotvrdilo 62 % respondentek. Pouze 38% žen uvádí, že během rodičovské dovolené je se svým oborem v kontaktu. Jako nejčastější způsob je uváděno sledování nových předpisů, konzultace na pracovišti, četba odborné literatury, práce na zkrácený úvazek a krátkodobé zástupy na pracovišti, poskytování služeb v oboru pro okruh přátel a rodinných příslušníků.

Formální způsob kontaktu se zaměstnavatelem, jehož uvedeným příkladem je výzva mzdové účetní k podepsání podkladů k dani z příjmu nelze považovat za aktivní udržování vzájemných vztahů s pracovištěm a spolupracovníky.

Na základě uvedených odpovědí se hypotéza č. 2 nepotvrdila

Hypotéza č. 3 – Povolený rozsah návštěvy dítěte v předškolním zařízení během pobírání rodičovského příspěvku považují za optimální.

Umístění dítěte do předškolního zařízení během rodičovské dovolené v povoleném rozsahu využívá 28% respondentek. 72% respondentek této možnosti nevyužívá. V úvodní, identifikační části dotazníku třináct respondentek uvedlo, že dítě, se kterým jsou na rodičovské dovolené, je mladší jednoho roku a osmnáct respondentek uvádělo nejmladší dítě ve věku od jednoho do dvou let. Mateřské školy přijímají děti mladší tří let k docházce pouze vyjimečně. V regionu, kde výzkum probíhal, nejsou žádné jesle, proto lze tvrdit, že nejčastěji uváděný důvod pro nevyužívání této možnosti - nízký věk dítěte, je objektivní.

Povolený rozsah návštěvy předškolního zařízení při pobírání rodičovského příspěvku považovalo za optimální a vstřícný 72% respondentek. 28% respondentek jej za optimální a vstřícný nepovažovalo.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Hypotéza č. 4 - Ženy na rodičovské dovolené jsou informovány o připravovaných změnách v rodinné politice

O změnách, které byly připravovány v rodinné politice pro snadnější sladění rodičovských a pracovních rolí, bylo částečně informováno 48% respondentek. Pravidelné sledování všech změn uvedlo 16 % respondentek. 32% respondentek uvedlo, že o chystaných změnách informováno není. Za realizovatelné a dostupné všem

rodičům je považuje pouze 4% respondentek, 46% respondentek je za realizovatelné a dostupné nepovažuje. Polovina výzkumného souboru – 50% o jejich realizovatelnosti a dostupnosti nepřemýšlela.

Hypotéza č. 4 se potvrdila

6.6 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá přípravou žen na rodičovské dovolené na návrat na trh práce. V teoretické části jsem se nejdříve zaměřila na oblasti sociální politiky, které se tohoto období v životě ženy bezprostředně týkají – rodinné politiky, mateřské a rodičovské dovolené, institucionální péče o dítě. Důvodem pro zařazení kapitoly o politice zaměstnanosti je skutečnost, že rodičovská dovolená dříve či později skončí. Společnost prochází změnami a změny v oblasti zaměstnanosti zejména v uplynulém roce přicházely rychle a v mnoha případech i neočekávaně.

Žena, která nastoupí na mateřskou dovolenou si v současné době nemůže být jista tím, že po jejím ukončení se bude moci vrátit zpět do původního zaměstnání. Pravděpodobnost, že bude hledat nové zaměstnání, je vysoká. Ubývá pracovních příležitostí, na trhu práce je stále méně poptávána nekvalifikovaná nebo málo kvalifikovaná práce. Zaměstnavatelé požadují pracovníky s odbornou kvalifikací, s jazykovými kompetencemi a s dovednostmi v oblasti využívání informačních technologií. Proto jsem při stanovení cílů bakalářské práce vycházela z toho, že ženy budou určitě využívat času stráveného na rodičovské dovolené k tomu, aby nejenže neztratily své dosavadní znalosti a dovednosti, ale prohloubily je anebo získaly nové. Takové, které by jim usnadnily přechod do pracovní sféry, zkrátka aby měly za několik let na onom pomyslném trhu co nabízet. Po provedení výzkumu a jeho následném vyhodnocení se tento předpoklad nepotvrdil. Pouze 36% dotazovaných uvedlo, že se během rodičovské dovolené nějakým způsobem dále vzdělává. Nepotvrdil se ani další předpoklad a sice ten, že během rodičovské dovolené ženy udržují kontakt se zaměstnavatelem nebo alespoň s oborem, ve kterém před mateřskou dovolenou pracovaly.

Další z pomocných hypotéz a sice ta, že ženy na rodičovské dovolené považují povolený rozsah návštěvy předškolního zařízení při pobírání rodičovského příspěvku za optimální a vstřícný, se potvrdila, vyslovilo se tak 72% respondentek. Nicméně velká část z nich této možnosti zatím nevyužívá. Důvodem je skutečnost, že institucionální péče o dítě v současné době nepočítá s dětmi nižšího věku – málokterá mateřská škola

přijme dítě mladší tří let. Zde by bylo vhodným a reálným řešením vzniklé situace, aby ve městech, kde je několik mateřských škol, byla alespoň v jedné z nich zřízena třída, kterou by mohly navštěvovat děti, které ještě tří let nedosáhly. Tato potřeba se jeví aktuální a naléhavá i proto, že rodiče již dva roky mohou volit dvouletou variantu rodičovské dovolené.

Poslední hypotéza, která sledovala skutečnost, zda jsou ženy na rodičovské dovolené informovány o připravovaných změnách v rodinné politice, se provedeným výzkumem potvrdila – více jak polovina sledovaného vzorku žen uvedla, že chystané změny sledují. K otázce o jejich realizovatelnosti a dostupnosti ale byla skeptická téměř polovina výzkumného souboru. Pouze mizivé procento je považovalo za uskutečnitelné a dostupné. Polovina z dotazovaných uvedla, že o navrhovaných změnách nepřemýšlela. To je zarážející skutečnost, neboť některé z uvažovaných změn by mohly být v případě jejich uvedení do reality přínosem. Ať již v pasivní oblasti - kdy by rodiče mohli využívat některé z navrhovaných dosud netradičních služeb péče o dítě v době, kdy budou pracovat nebo se vzdělávat, nebo po stránce aktivní, kdy sama žena na rodičovské dovolené se stane poskytovatelem této služby.

SEZNAM ZDROJŮ

Odborná literatura:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. SLON Praha 2003 ISBN 80-86429-16-4

BŘESKÁ, N. a kol. *Státní sociální podpora*. Anag Ostrava 2008 ISBN 978-80-7263-467-5

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, sociální a ekonomický problém*. Gradapublishing Praha 2002 ISBN 80-247-9006-8

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Flexibilita – flexibilita prostřednictvím zabezpečení. Sborník Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies Praha 2007 ISBN 978 -80-86520-23-0

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. VŠE Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. SLON Praha 2008 ISBN 978-80-86429-78-6

KOLÁŘOVÁ, J.: *Klíč k jaslům*. Praha. Gender Studies, o.p.s., 2007 ISBN 978-80-86520-22-3

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. ASPI Praha 2007 ISBN 978-80-7357-276-1

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.. *Práce a péče*. SLON Praha 2008 ISBN 978-80-86429-94-6

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON Praha 1998 ISBN 80-901424-9-4

MATOUŠEK, J. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. SLON Praha 1998

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. SLON Praha 2006 ISBN 80-86429-58-

NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*. Praha. Academia 1999 ISBN 80-200-0690-7

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity – Hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV, v.v.i. Praha 2008 ISBN 978-80-87007-89-1

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. SLON Praha 1995 ISBN 80-85850-01-X

SKÁLOVÁ, H. *Perspektiva žen na trhu práce*, Sborník Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender Studies Praha 2007 ISBN 978-80-86520-23-0

VALENTOVÁ, M. *Analýza dopadů přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti na další kariéru žen v Čechách*. Sborník Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender Studies Praha 2007 ISBN 978-80-86520-23-0

VEČERNÍK J. *Občan a tržní ekonomika*. NLN Praha 1998 ISBN 80-7106-235-9

VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. VÚPSV Praha 2006 ISBN 80-87007-07-7

Elektronické zdroje:

Gender studies. Firemní školky: zatím ve slepé uličce? [online] 2009, poslední revize 28.2.2009 [cit.2010-03-07]

Dostupné z <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2150532ALS> [nm] 2150468

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dva roky sociálních reforem [on line] 2008, poslední revize 5.12.2008 [cit. 2009-11-20]

Dostupné z <http://www.toplist.cz/stat/7900>