

20 bodů

- **Nejsou specifikovány ženy po rodičovské dovolené v konkrétním regionu**
- **Uvedené charakteristiky jsou systémové, Vy jste však měla uvést charakteristiky žen po rodičovské dovolené z perspektivy zaměstnatelnosti potenciálního realizátora projektu na regionální úrovni / např. NNO**
- **Cíle jsou obecné, systémové, nekonkrétní, stejně tak prostředky jejich dosažení/aktivity, které přímo nekonvenují, nejsou konkrétní**

Seminární práce

Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce

Politika a služby zaměstnanosti VPL124

Monika Holzová, 439 830

Květen 2015

V této práci se budu zabývat ženami po rodičovské dovolené a jejich nesnázemi v procesu návratu na pracovní trh. Nejprve nastíním, jaké role hrají ženy ve společnosti v jaké? a jak tyto role ovlivňují jejich postavení na trhu práce na jakém, kde?. V druhé části stručně charakterizuji oblasti možné intervence, následovat budou návrhy konkrétních dílčích aktivit.

1. Charakteristika zvolené skupiny jaké konkrétně?

1.1 Role žen ve společnosti

Kromě uplatnění na pracovním trhu je s ženou pevně spjata i druhá oblast, a sice rodina, děti a domácnost, z čehož vyplývají další povinnosti, tvrdí Bauerová (1974). Tento fenomén nazývá „dvojí roli“ ženy. Pokračuje ve vysvětlení problému, který tímto dualismem rolí vyvstává. Mezi zaměstnaneckou a mateřskou rolí ženy vznikají spory mezi kým, u koho?, které jsou různými skupinami považovány buď za řešitelné, nebo neřešitelné mezi jakými skupinami?. Ti, kteří tyto spory shledávají neřešitelnými, pak požadují návrat ženy do domácnosti kdo to tvrdí? Konzervativci proti liberálům, příp. marxistům?. Argumentují tím, že zaměstnanost žen je důvodem pro nedostatky ve výchově mládeže, její delikvenci i stoupající rozvodovost kdo to tvrdí? Jde skutečně o aktuální názory – koho?. Poukazuje se též na možné přetížení žen jakých? Všech, těch, které jsou doma i v práci, případně těch, které jsou „pouze“ doma? , které musí zvládat dvojitou zátěž.

1.2 Postavení žen na trhu práce v ČR kdy?

Postavení českých žen na trhu práce se liší od postavení žen v západních zemích (kdo to tvrdí?). Díky konceptu plné zaměstnanosti koho a kdy? minulého století jsou již po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin co to znamená? Že jsou i zaměstnané i pečují o domácnost? kde? Platí to všude? I pro konzervativní státy?. Na rozdíl od žen na Západě, které ve větším množství pronikaly na trh práce až kolem 70. let minulého století, poukazuje Bartáková (2008). Tvoří 44% pracovní síly kdo, kdy, kde? (ČSÚ 2007a) a v naprosté většině zastávají roli pečovatelek o děti (v r. 2005 pobíralo rodičovský příspěvek pouhé 1% mužů, ČSÚ 2006a). Účast na trhu práce však pro ženy není pouhou ekonomickou nezbytností, podle Čermákové (2010) je cílem českých žen jakých žen –všech?jak zvládat péči o domácnost a o děti, tak být aktivní na trhu práce. Znovu zde narážíme na onu „dvojí roli“ ženy, ukazuje se však, že žena sama chce obě tyto role současně zastávat jaké typy žen?. Nespokojuje se s pouhou rolí matky a pečovatelky o domácnost, sama má ambice i v oblasti pracovního uplatnění.

Je nutné zmínit, že i přes dlouhou dobu participace žen na trhu práce jakých, jak dlouhou, kde? stále zůstávají v podřazeném postavení. (Bartáková, 2008) To se nejvýrazněji projevuje v nevyrovnané výši finančního ohodnocení v zaměstnání v porovnání s muži platí to stále? I v soukromém sektoru?.

1.3 Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

Výzkumy ukazují jaké? uveďte odkazy!, že obdobím přinášejícím určitá rizika je pro matky s dětmi období návratu z rodičovské dovolené a opětovného vstupu na trh práce. Proto jsou matky po matky po rodičovské dovolené skupinou, na kterou bychom měli zaměřit naši pozornost kdo to tvrdí? Proč? vizte zákon o zánosti před rokem 2012 a dnes, paragraf 33.

V České Republice je typické zůstávat doma s každým dítětem tři až čtyři roky, minimální, půlroční, rodičovskou dovolenou si vybírá pouze 1 – 2% žen. (Křížková, 2005) Ženy jsou

tedy mimo pracovní trh dlouhou dobu a při více dětech po sobě se tato doba ještě prodlužuje. Kuchařová (2006) zjistila, že pouhých 25% žen se vrací po skončení rodičovské do předchozího zaměstnání, což jim poskytuje větší stabilitu. Zbylých 75% matek ale při hledání nového zaměstnání čelí mnoha problémům.

Výzkum „Manželství, práce a rodina“ (Rabušic, Chromkova-Manea, 2005) hovoří o nižší míře zaměstnanosti těchto žen a růstu nezaměstnanosti, a to i nezaměstnanosti dlouhodobé. Naopak snadný návrat do zaměstnání zažívají zejména matky vysokoškolsky vzdělané, podle Kulhavého a Bartákové (2006) se jedná až o 74% žen, které se po skončení rodičovské dovolené s nezaměstnaností téměř nepotýkají. Ty mají širší příležitosti a častěji se také vrací ke svým původním zaměstnavatelům.

Chybí statistiky cílové skupiny pro konkrétní region

2. Dílčí cíle intervence

2.1 Harmonizace práce a rodiny

Ke zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené může dojít prostřednictvím několika dílčích kroků. Jak již bylo výše zmíněno, jednou z hlavních obtíží, a tedy i oblastí, jejíž nápravou či změnou bychom se měli dle mého názoru nejintenzivněji zabývat, je harmonizace práce a rodiny. Co to znamená?

2.1.1 Historický vývoj v ČR proč je toto zde a ne výše? Zde mají být uvedeny cíle Vašeho projektu vyplývající z charakteristik žen po rodičovské dovolené ve Vámi vybraném regionu, uvedeném výše

Přestože byla v minulém režimu v Československu zavedena plná zaměstnanost, pevně dané mzdy a ceny, rozdíly mezi odměnami za práci mužů a žen se lišily. Na ženy navíc byl stále vyvíjen nátlak jako na hlavní pečovatelky o děti a domácnost. Dva příjmy však byly pro rodinu zásadní. (Einhorn, 1993, Fodor 2002, Čermáková, 1995) Ekonomicky aktivní ženy (včetně matek s dětmi) začaly vstupovat na pracovní trh zejména v padesátých letech dvacátého století. (Křížková, Vohlídalová in Hašková, Uhde, 2009) Během padesátých a šedesátých let byla motivace žen k práci téměř výhradně ekonomická, v osmdesátých letech však nabývají na důležitosti i důvody emancipační. (Prokopec, 1963)

Po sametové revoluci v roce 1989 dochází k přechodu na tržní ekonomiku, což vede k nevyhnutelným změnám také na pracovním trhu – růst nezaměstnanosti, privatizace, ale i pokles zaměstnanosti žen. (Večerník, 2003) Ten sice zčásti souvisel s celkovým poklesem zaměstnanosti, ženy ale nezaměstnanost žen se udržovala o třetinu vyšší než u mužů. (Čermáková, 1995)

2.1.2 Péče o děti zaměstnaných matek

Se snahou o lepší harmonizaci práce a rodiny bezpochyby souvisí dostatečné a kvalitní zabezpečení péče o děti zaměstnaných matek. Jako jednu z nejproblematictějších oblastí vidím péči o děti předškolního věku pouze Vy?. V devadesátých letech dvacátého století došlo v České Republice k poklesu počtu zařízení denní péče o předškolní děti. Pokles zažily i mateřské školky, ten však nebyl tak výrazný. (Křížková et al., 2008) Stali jsme se tam jednou ze zemí s nejnižším zajištěním institucionální péče o děti mladší tří let. (Plantenga, Siegel, 2007) Křížková uvádí statistická data o péči o předškolní děti:

V současné době lze do jeslí umístit pouze 3% z celkového počtu dětí, které mohly být v jeslích umístěny na konci 80. let. V současné době je v České republice pouze 1425 míst pro děti v 45 jeslích (VUPS, 2012). Navíc, tyto jesle jsou většinou soukromé a platí se za ně poplatky od dubna 2012 jesle neexistují...

Většina mateřských škol je veřejných jaký podíl? a navštěvují je více než tři čtvrtiny tříletých a více než 90% všech čtyřletých a pětiletých dětí (kdo to tvzdří, uveďte odkaz na zdroj dat!).

I počet mateřských škol však mírně ??? klesá. Jak zmiňuje Křížková, se zvyšující se porodností a snižujícím se počtem míst v mateřských školách přichází před matku další dilema – co dělat v případě, že pro dítě nenajde místo ve školce? Výzkum Kuchařové, Ettlerové, Nešporové a Svobodové (2006) ukázal, že pro 40% matek českých?, které nenastoupily po tříleté rodičovské dovolené zpět na pracovní trh, byla důvodem nutnost zůstat s dítětem doma, protože nebylo přijato do mateřské školy.

Výzkumy ukazují, že ve společnosti se zažila představa, že o dítě by měla celodenně pečovat matka. Pakliže se této představě vymyká, její cesta na trh práce je podstatně snížena.

2.1.3 Rodičovská dovolená pro oba rodiče

„Hlavním cílem institutu rodičovské „dovolené“ je zrovnoprávnění žen a mužů v jejich každodenních životech neboli vytváření možností pro shodnou (rovnou) participaci v obou základních sférách sociálního života jedince – ve sféře soukromé i veřejné. Ve svém důsledku tak má rodičovská umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálním životě, prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech života lidí.“ (Maříková in Křížková et al., 2008)

Změnou ve vnímání rodičovských rolí přinesl zákon o rodičovském příspěvku (č. 382/1990) z roku 1990, podle něhož má na příspěvek nárok rodič, „jestliže osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do tří let...“ Už se tak nehovoří výslovně o matce, ani o otci, ale o rodiči. Tak došlo ke zrovnoprávnění rodičů i v pracovní sféře – muž mohl využít zákona o rodičovském příspěvku. Ve společnosti je však otec v roli pečovatele o dítě a domácnost stále raritou a jejich vnímání okolím se různí.

Právně tedy může muž využít možnosti zůstat s dítětem doma, v realitě k tomu ovšem příliš často nedochází. Statistiky Českého statistického úřadu mluví jasně – v posledních dvaceti letech se počet mužů, kteří jsou na rodičovské dovolené a starají se o dítě, nedostal nad hranici dvou procent. (ČSÚ, 2006) Nebyl také vysledován žádný trend, žádné skupiny otců, kteří by častěji využívali možnosti rodičovské dovolené. Jde tedy pouze o jednotlivce.

2.1.4 Pracovní prostředí vstřícné k rodinnému životu

S přívalem nové na trh práce – žen včetně matek s dětmi – se ozývají hlasy volající po reformách, díky kterým by bylo snazší zkombinovat zaměstnání a péči o rodinu. (Williams, 2000) Tyto změny by měly zahrnovat mimo jiné kratší, předpověditelnou pracovní dobu, případně volnější pracovní dobu, práci na částečný úvazek, možnost osobního volna pro případ nutnosti pojmí se péčí o dítě, „podržení“ místa v případě odchodu na rodičovskou dovolenou, daňové úlevy, školky v rámci pracovišť a další. (Alstott, 2004)

Přívalem zaměstnanců s dětmi vytvořil dva názorové tábory. První věří, že pomoc by to měly být samotné firmy, které se starají o své zaměstnance, a tím pádem by to měly být ony, které

zavádí opatření usnadňující rodičům pracovní proces. Příkladem může být zakládání školek pro zaměstnance firmy. Druhá skupina se domnívá, že impulz by měl vyjít od státu – ten by měl zajistit péči o děti v dostatečném rozsahu. (Wax, 2004)

Stát i soukromý sektor tak stojí před otázkami, jakým způsobem a do jaké míry pracujícím rodičům benefity poskytovat.

Tento přístup založený na vycházení vstříc rodičům – zaměstnancům má samozřejmě i své odpůrce. Kritici se obávají, že zavedení povinného poskytování benefitů pro pracující rodiče – ať už se jedná o větší časovou flexibilitu či využití pracovního volna pro případ urgentní péče o dítě – povede k tomu, že zaměstnavatelé nebudou chtít tyto osoby zaměstnávat, právě proto, že by později byli nuceni jim poskytovat dané benefity. (Wax, 2004)

Jaké jsou tedy Vámi navrhované cíle explicitně vyplývající z problémové situace žen po rodičovské dovolené ve Vámi vybraném regionu?

+

Cíle, kterých byste chtěla dosáhnout, nemůžou mít systémovou povahu, musí jít o cíle uskutečnitelné z pozice Vás jakožto lokálního realizátora, např. NNO

3. Návrh dílčích aktivit

Dílčí aktivity, které by měly být provedeny, aby došlo ke zvýšení zaměstnanosti, velice úzce souvisí s našimi cíli intervence. Zaměřujeme se na oblasti, které znesnadňují znevýhodněné skupině pohyb na pracovním trhu

3.1.1 Péče o děti zaměstnaných matek

Děti, které vyžadují největší péči, jsou zejména děti do tří let a od tří let do začátku povinné školní docházky. Jak bylo již uvedeno výše, v České Republice je kritický stav počtu jeslí. Zvýšení jejich počtu by umožnilo mnoha matkám zapojit se do pracovního trhu dříve, než nastane možnost dát dítě do mateřské školy.

Co se týče mateřských škol, měli bychom se snažit zbrzdit klesání jejich počtu. Nedostatek míst ve školkách má totiž mnohem vážnější důsledky než nedostatek míst v jeslích. Pokud se po uplynutí rodičovské dovolené matka nebude moct vrátit do práce kvůli tomu, že její dítě nebylo přijato do školky, nezáleží na tom, jaká opatření na pracovištích jsme zavedli. Možnost přijetí dítěte do mateřské školy je tedy základním předpokladem pro matčin návrat do pracovního procesu.

3.1.2 Rodičovská dovolená pro oba rodiče

Na základě zahraničních zkušeností Maříková (in Křížková et al., 2008) uvádí tři opatření, která mohou vést k častějšímu využívání možnosti rodičovské dovolené otci dítěte:

1. Zvláštní otcovská dovolená v období po

narození dítěte. Možnost podílet se na rané péči může zvýšit i pozdější zájem o dítě.

2. Vymezení individuálního a nepřenositelného práva na péči pro každého z rodičů tak, aby každý z nich měl zaručenu možnost s dítětem být, nejen dítě mít.

3. Stanovení dostatečně vysoké výše kompenzace ušlého výdělku tak, aby osoby s vysokou mzdou (častěji muži) nebyli jejím čerpáním finančně znevýhodněni a naopak aby byly finančně motivovány (také) zůstat doma s dítětem.

3.1.3 Pracovní prostředí vstřícné k rodinnému životu

Další formou pomoci pracujícím matkám s dětmi je systém zavedení nejrůznějších benefitů a reforem uvedených výše v cílech intervence v kapitole 2.1.4.

4. Závěr

Závěrem této úvahy dle mého názoru je, že cestou ke zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené je jednoznačně pomoc s harmonizací pracovního a rodinného života. Ta je totiž tím hlavním úskalím, se kterým se matky s dětmi potýkají. Dokážeme-li nastavit takový systém, který nebude stavět péči o dítě a pracovní uplatnění proti sobě jako navzájem se vylučující, můžeme vyřešit velkou část problému.

Použité zdroje:

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice [online]. 2008 [cit. 2015-05-08]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Tomáš Sirovátka. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/>.

BAUEROVÁ, Jaroslava. Zaměstnaná žena a rodina. 1. vyd. Praha: Práce, 1974, 160 s. Člověk a práce.

ČSÚ 2006a. Trh práce v ČR 1993-2005. Český statistický úřad. [online]. <http://www.czso.cz>

ČSÚ 2007a. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrových šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí 2007. Český statistický úřad. [online]. <http://www.czso.cz>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

KUCHAŘOVÁ, Věra. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112, 6 s. ISBN 80-87007-18-2

Women and social citizenship in Czech society: continuity and change. 1st ed. Editor Hana Hašková, Zuzana Uhdě. Prague: Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic, 2009, 245 s. ISBN 978-80-7330-150-7.

http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2a&site=default

