

MASARYKOVA UNIVERZITA

Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce

30 BODŮ

- **EMPIRICKÁ ČÁST OBSTOJNÁ, TEORETICKÁ ČÁST S MEZERAMI**
- **POMĚRNĚ NEKONCEPČNÍ ROZBOR CÍLOVÉ SKUPINY ŽEN PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ S NÍZKÝM VZDĚLÁNÍM, S OHLEDEM NA SNAHU ZVÝŠIT ZAMĚSTNATELNOST TÉTO SKUPINĚ NĚJSOU SYSTEMATICKY SLEDOVÁNY JEDNOTLIVÉ DIMENZE ZAMĚSTNATELNOSTI (LIDSKÝ A SOCIÁLNÍ KAPITÁL – ADAPTABILITA – KARIÉROVÁ IDENTITA – KONTEXT TRHU PRÁCE)**
- **TEORETICKÁ ČÁST TEMATICKY, ALE NE LOGICKY A SYSTÉMOVĚ NENAVAZUJE NA NAVRHOVANÉ CÍLE A DÍLČÍ OPATŘENÍ TATO OPATŘENÍ ČASTO NEJSOU DEFINOVÁNA/VYSVĚTLENA**



Politika a služby zaměstnanosti (VPL124)

Návrh projektu na zvýšení zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené

Petra Husáková (UČO 426971)

Sociální práce – Veřejná politika a lidské zdroje

bakalářské studium

imatrikulační ročník 2013

Jaro 2015

Obsah

Úvod	4
1. Charakteristika vybrané cílové skupiny jaké konkrétně?	5
1. 1 Problematika harmonizace rodinného a pracovního života	5
1. 2 Výzkumy o čem? v českém prostředí	5
1. 3 Legislativní ochrana žen-matek na trhu práce v souvislosti s návratem z rodičovské dovolené .	6
1. 4 alternativní formy pracovní doby v ČR dle zákoníku práce	7
1. 5 Zkrácené úvazky v České republice	7
1.6 Statistické ukazatele čeho, o čem?.....	7
2. Projekt na zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené kde, v jakém regionu?	12
2. 1 Dílčí cíle intervence.....	12
2. 2 Návrh dílčích aktivit	13
Závěr a doporučení pro praxi	16

Použité zdroje..... 17

Úvod

V rámci své práce se zaměřím na zpracování projektu na zvýšení zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené v Jihomoravském kraji. PROČ PŘÁVĚ ZDE?

Nejprve se pokusím charakterizovat specifika postavení žen po rodičovské dovolené na trhu práce KDE?, a to na základě literatury JAKÉ, POJEDNÁVAJÍCÍ O ČEM, DOMÁCÍ ČI ZAHRANIČNÍ?, provedených výzkumů IBID, právní ochrany žen v době mateřství a dostupných statistických údajů ODKUD?.

Po identifikaci hlavních překážek a problémů žen po rodičovské dovolené NA STRANĚ JEJICH A/ČI NA STRANĚ TRHU PRÁCE? se budu věnovat návrhu projektu V ČEM BUDE NÁVRH SPOČÍVAT? V IDENTIFIKACI CÍLŮ A OPATŘENÍ K JEJICH DOSAŽENÍ? za účelem zvýšení zaměstnatelnosti této marginalizované skupiny, který bude reflektovat poznatky o specifikách žen po rodičovské dovolené z první části této práce. Na závěr uvedu některá vyplývající doporučení pro praxi.

1. Charakteristika vybrané cílové skupiny

1. 1 Problematika harmonizace rodinného a pracovního života

Problematika sladování rodinného a pracovního života bývá považována za tzv. nová sociální rizika JEDNO Z RIZIK – JAKÁ JSOU DALŠÍ? (Esping Andersen, 1999, Taylor Gooby, 2004, cit podle Plasová, 2008). Dynamický trh práce klade vysoké nároky na jedince, co se týče maximální možné flexibility CO TO JE – JAKÉHO TYPU FLEXIBILITY? a kvalifikační úrovně TO ZNAMENÁ CO? POUZE VZDĚLÁNÍ . NEBO TAKÉ PRACOVNÍCH ZKUŠENOSTÍ???. Podle Plasové (2008) HRAJE pro možný návrat ženy na trh práce zásadní roli celý souhrn faktorů, a to genderově specifické preference CO TO JE? KOHO? NESROZUMITELNÉ, hodnoty a aspirace KOHO???? týkající se dělby placené a neplacené práce, vliv převládajících kulturních a sociálních norem JAKÝCH, ODKUD? ORGANIZAČNÍCH, KOMUNITNÍCH, SPOLEČENSKÝCH?, finanční situace domácnosti JAKÉ?, podmínky na trhu práce V JAKÉM SMYSLU?, chování zaměstnavatelů VŮČI KOMU?, charakter pracovních míst, nastavení a dostupnost formálních i neformálních opatření MYSLÍTE RODINNÉ POLITIKY, POLITIKY ZAMĚŠTNAVATELŮ A TRHU PRÁCE NEBO JINÁ OPATŘENÍ? NEJASNÉ, NEKONKRÉTNÍ! směřujících k harmonizaci práce a rodiny.

Mezi formální opatření sladování pracovního a rodinného života patří například opatření rodinné politiky, politiky trhu práce či zaměstnavatelů, do neformálních opatření pak například pomoc partnera a prarodičů v zajištění péče o dítě nebo domácích prací (Plasová, 2008).

1. 2 Výzkumy v českém prostředí

Ze závěrů kvalitativní studie Plasové (2008) zabývající se návratem žen na trh práce vyplývá, že situace kvalifikovanějších žen je obecně jednodušší, neboť oproti málo vzdělaným ženám se po rodičovské dovolené mohou ve více případech vrátit na původní pracovní místo a zaměstnavatel častěji vyjde vstříc jejich potřebám ohledně pracovních podmínek, na druhou stranu u těchto žen častěji existuje obava ze zastarávání kvalifikace (KDO TO TVRDÍ? UVEĎTE ODKAZ NA RELEVANTNÍ ZDROJ!). Málo kvalifikované ženy se pak při hledání práce potýkají vedle bariéry, že mají malé děti, právě s bariérou nízké kvalifikace.

Výzkum „Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů“ z roku 2006 ukazuje například NA to, že dříve KDY, KDE? se na trh práce vrací matky svobodné a ovdovělé nebo že délka rodičovské dovolené závisí především na vzdělání a kvalifikaci matky – obecně ženy vykonávající kvalifikovanější povolání jsou na rodičovské dovolené kratší dobu než matky v manuálních a méně kvalifikovaných profesích (KDO TO TVRDÍ? UVEĎTE ODKAZ NA RELEVANTNÍ ZDROJ!). To zřejmě souvisí s pocitem seberealizace v profesi, ale také s příjmovým ohodnocením. S dlouhou dobou na rodičovské dovolené pak souvisí větší ztráta pracovních návyků. Co se týká zjištění v oblasti přístupu zaměstnavatelů, mimo zákonem stanovených opatření (mateřská a rodičovská dovolená, příp. ošetřování člena rodiny), nevycházejí příliš vstřícně harmonizaci profesní a rodinné sféry. Nutnost péče o děti zaměstnavatelé zohledňují spíše ve výjimečných situacích (např. nutnost dítě někam doprovodit), než aby ji brali v potaz běžně (Kuchařová, Ettlerová, Nešporová, 2006).

1. 3 Legislativní ochrana žen-matek na trhu práce v souvislosti s návratem z rodičovské dovolené

Při návratu do práce po mateřské dovolené (délka čerpání je v případě jednoho narozeného dítěte 28 týdnů, nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu) je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na její původní práci i pracoviště (Zákoník práce, §47).

Po skončení rodičovské dovolené (nejdéle však do tří let věku dítěte) je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni zařadit na pozici podle její pracovní smlouvy (druh práce, místo výkonu práce) (Zákoník práce, §38).

Dále pak „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody*“ (Zákoník práce, §241).

Problematické je to, že v praxi poslední uvedené opatření většinou není nijak vymahatelné a zaměstnavatelé se odvolávají právě na obecné „provozní důvody“, které brání

umožnit zaměstnankyni kratší pracovní dobu (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011, cit podle Leitgeblová, 2014).

1. 4 Možné alternativní formy pracovní doby v ČR (zákoník práce)

Možnost alternativní pracovní doby se odvíjí od konkrétní dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Pro ženy pečující o dítě by mohly být vhodná následující ustanovení ohledně pracovní doby: kratší pracovní doba (v praxi označováno jako tzv. „zkrácený úvazek“), kdy zaměstnanci náleží plat nebo mzda odpovídající této sjednané délce pracovní doby (Zákoník práce, §80) a pružná pracovní doba, která zahrnuje základní a volitelný úsek pracovní doby zaměstnance, v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti, v rámci volitelné pracovní doby si sám volí začátek a konec pracovní doby (Zákoník práce, §85).

1. 5 Zkrácené úvazky v České republice

Z analýzy Českého statistického úřadu z roku 2012 vyplývá, že podíl úvazků se zkrácenou pracovní dobou je v České republice v porovnání se zeměmi Evropské unie jeden z nejmenších. Dle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS-LFS) činil v roce 2012 ve skupině 15-64letých pouze 5% úvazků, průměr EU27 byl přitom 19,2 %. Podle výzkumu je méně zkrácených úvazků než u nás už pouze ve dvou zemích EU, a to na Slovensku a v Bulharsku. V obvyklé délce týdenní pracovní doby ČR zaujímá druhé místo v žebříčku, tedy je zemí s druhou nejdelší pracovní dobou v EU (40,9 hod. týdně v ČR vzhledem k 37,3 hodinovému průměru EU).

Podle už zmíněného výzkumu Plasové obecně ženy s malými dětmi z důvodu péče o ně preferují co možná největší míru kontroly nad svojí pracovní dobou. Ženy mají zájem o zkrácené úvazky, často až do školního věku dítěte (Plasová, 2008).

1.6 Statistické ukazatele

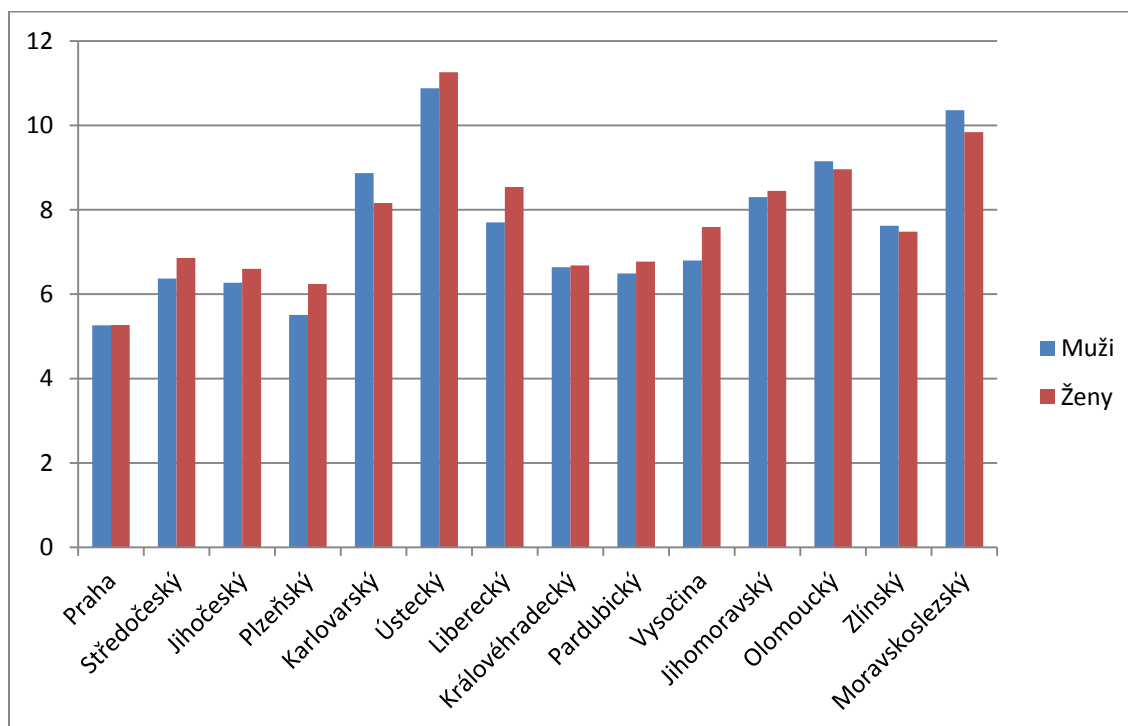
V roce 2013 bylo v průměru měsíčně vyplaceno 296 tis. rodičovských příspěvků. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013 činil 596 833 osob, z toho 289 501 žen (ČSÚ DOPLŇTE ROK STATISTIKY – 2014?).

Nikde nenajdeme statistiky, jaký podíl nezaměstnaných žen představují ženy po rodičovské dovolené vracející se na trh práce, výše uvedená čísla spíše slouží po představu, kolik osob, převážně žen, průměrně za měsíc v roce 2013 pobíralo rodičovský příspěvek (aniž

bychom věděli, kolik z těchto osob pracuje i při rodičovské dovolené a kolik z nich se po konci rodičovské dovolené hodlá na trhu práce angažovat).

K 31. 12. 2014 činil podíl nezaměstnaných MYSLÍTE MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI? v ČR 7,46%. V rozlišení dle pohlaví podíl nezaměstnaných mužů představoval 7,44% a podíl nezaměstnaných žen 7,49%. Průměrný podíl nezaměstnaných pak za rok 2014 činil 7,7%. Konkrétně podíl nezaměstnaných žen byl 7,78% a podíl nezaměstnaných mužů 7,63% (ČSÚ 2014). CO TO ZNAMENÁ? CO TATO ČÍSLA UKAZUJÍ?

Graf č. 1: Rok 2014 - Průměrný podíl nezaměstnaných žen vs. průměrný podíl nezaměstnaných mužů v jednotlivých krajích ČR (v %)

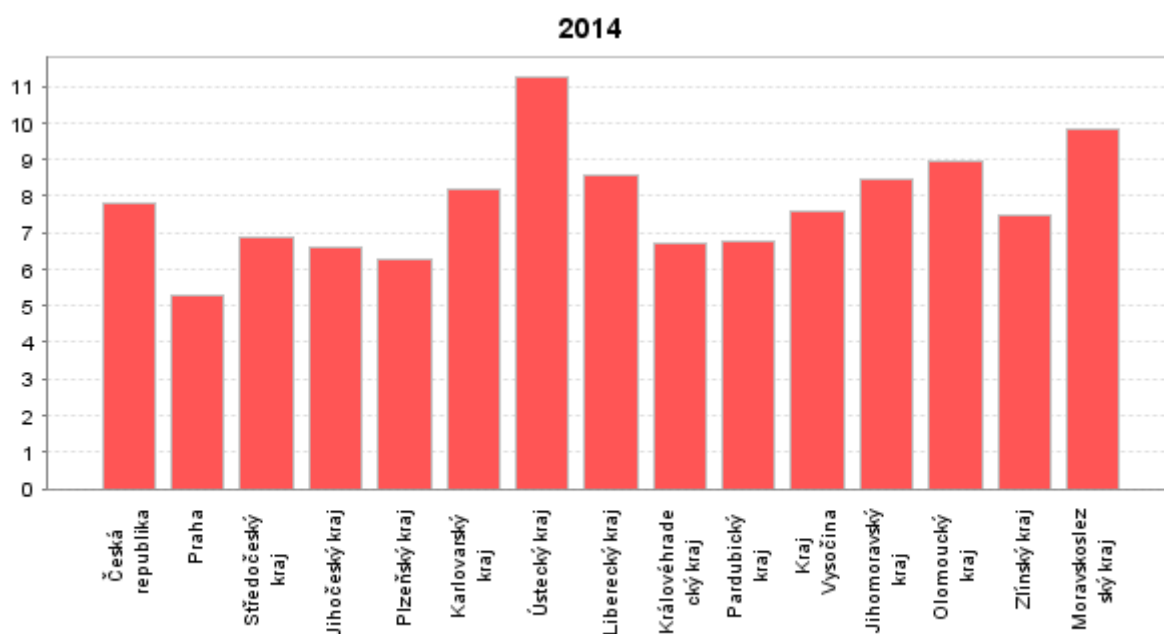


Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami není na první pohled až tak markantní, ale můžeme zde sledovat rozdíly v jednotlivých krajích. Větší podíl nezaměstnaných žen než mužů můžeme sledovat v 10 krajích ČR, pouze ve 4 krajích je větší podíl nezaměstnaných mužů než žen. Nejmenší rozdíl mezi podílem nezaměstnaných mužů a žen lze identifikovat v Praze (0,01%) a v Královéhradeckém kraji (0,04%), kde jsou tyto rozdíly téměř nepatrné a čísla v podstatě vyrovnaná. Největší rozdíl pak na druhou stranu vidíme v kraji Libereckém (0,84%), dále v kraji Vysočina (0,79%) a Plzeňském (0,73%). Karlovarský kraj také patří mezi kraje s největším rozdílem, ale oproti výše zmíněným krajům je tento rozdíl ve prospěch zaměstnanosti žen (podíl nezaměstnaných žen je o 0,71% nižší než podíl nezaměstnaných mužů). Více než půlprocentní rozdíl mezi podíly nezaměstnaných mužů a žen lze ještě rozpoznat v kraji Moravskoslezském, kde ale čísla opět hovoří o vyšším podílu nezaměstnaných mužů oproti ženám.

Z grafu vyplývá, že problematika žen STEJNĚ JAKO MUŽŮ a jejich začlenění na trh práce je téměř celorepublikovým problémem a měla by mu být věnována patřičná pozornost.

Graf č. 2: Průměrný podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích – Ženy (v %)

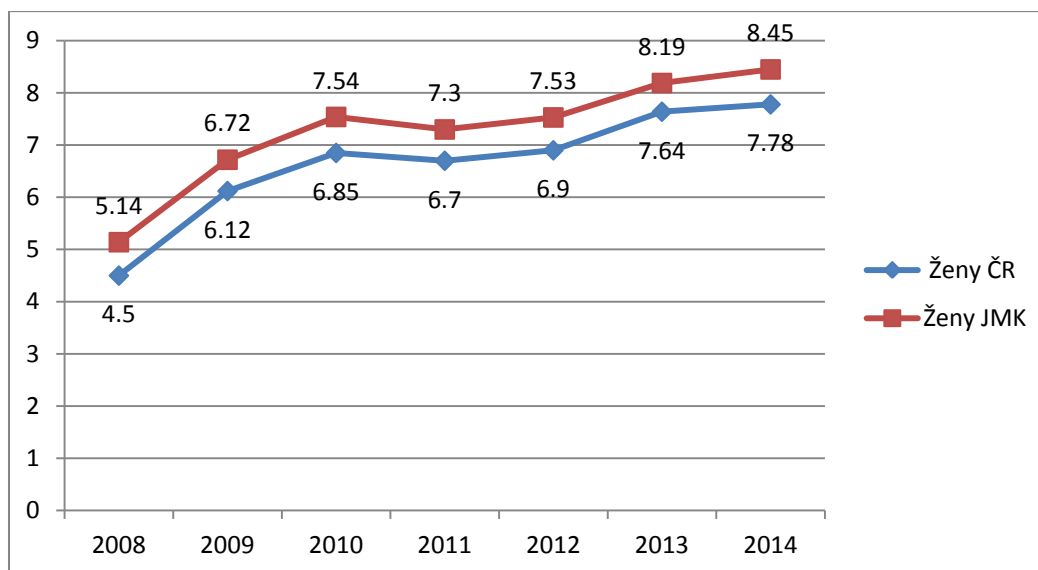


Zdroj: ČSÚ (2014)

Větší podíl nezaměstnaných žen ve srovnání s průměrem ČR vidíme v 6 krajích ČR, a to Karlovarském, Ústeckém, Libereckém, Jihomoravském, Olomouckém a Moravskoslezském. PROČ? O ČEM TO VYPOVÍDÁ?

Dále se soustředím na vybraný kraj ČR, a to na kraj Jihomoravský, na který budu zaměřovat navržený projekt. Jihomoravský kraj se vyznačuje větším podílem nezaměstnaných, než je republikový průměr, konkrétně MÍRNĚ NADprůměrný podíl nezaměstnaných v tomto kraji představuje 8,37% vzhledem k 7,7procentnímu průměru ČR (ČSÚ 2014), tedy Jihomoravský kraj je pátým krajem co se týká největšího podílu nezaměstnaných. Podílem nezaměstnaných žen se zabývám v následujících tabulkách.

Graf č. 3: Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných žen v ČR a v Jihomoravském kraji (v %)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Dle grafu se už NĚKOLIK LET podíl nezaměstnaných žen v Jihomoravském kraji pohybuje nad průměrem ČR, přičemž křivka trendu vývoje nezaměstnanosti žen v kraji téměř kopíruje trend vývoje nezaměstnanosti žen v ČR, tedy udržuje se obdobný rozdíl mezi nezaměstnaností žen v kraji a v ČR (2014: rozdíl mezi podílem nezaměstnanosti žen v JMK a v ČR se rovná 0,67%).

2. Projekt na zvýšení zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené

Projekt s názvem „S dětmi zpátky do práce“ bude realizován Úřadem práce Jihomoravského kraje. MĚLA JSTE VYUŽÍT PERSPEKTIVY ZISKOVÉHO ČI NEZISKOVÉHO AKTÉRA A NA ÚP! Projekt je zacílen zejména na **méně kvalifikované matky bez ohledu na předchozí praxi, které se na trh práce vrací po rodičovské dovolené a mají problém najít si práci vlastními silami.** PROČ JSTE TUTO SKUPINU MEZI ŽENAMI NESPECIFIKOVALA BLÍŽE VÝŠE, JAKÉ MAJÍ CHARAKTERISTIKY Z HLEDISKA ZAMĚSTNATELNOSTI !!!??????? Do projektu budou zařazeny ženy na základě zvážení pracovníků ÚP CO TO ZNAMENÁ? a na základě vstupního pohovoru s uchazečkou, větší péče bude věnována matkám samoživitelkám.

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnanost žen vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce využitím opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Snahou je prostřednictvím jednotlivých aktivit nebo jejich kombinací, v závislosti na individuálním posouzení konkrétní uchazečky, nabídnout v rámci projektu komplexní program ke zvýšení šance ženy participovat na trhu práce.

Na základě identifikace problémů, se kterými se ženy potýkají při přechodu z RD na trh práce, uvedených v první části této práce, k vybraným specifickým překážkám stanovím následující dílčí cíle intervence.

2. 1 Dílčí cíle intervence

- **Rozpoznání individuální situace uchazečky o zaměstnání**

Uvedený cíl reaguje na různé a osobité situace žen CO TO JE OSOBITÁ SITUACE ŽEN, POMOCÍ JAKÉHO KONCEPTU JI BUDETE ZJIŠŤOVAT/MĚŘIT?, jako je situace rodinná, kvalifikace, aspirace, zkušenosti, což je třeba zohlednit při dalších plánovaných aktivitách.

- **Zlepšení harmonizace mezi prací a rodinou**

Uvedený cíl reaguje na malou adaptabilitu a flexibilitu žen pečujících o dítě a na neochotu zaměstnávat ženy na zkrácené úvazky nebo nabízet flexibilní pracovní dobu.

- **Získání nebo obnovení kvalifikace**

Uvedený cíl reaguje na zastarávání kvalifikace nebo na ztrátu potřebné kvalifikace v průběhu doby, kdy žena celodenně pečovala o dítě

- **Motivace k participaci na trhu práce**

Uvedený cíl se snaží předejít situaci, kdy by žena měla snahu setrvávat mimo pracovní trh, jelikož by hrozilo prohlubování ztráty pracovních návyků a případně závislost na sociálních dávkách, prodloužení nezaměstnanost by pak ještě více ohrozilo možnost návratu ženy do práce.

- **Obnovení pracovních návyků**

Uvedený cíl reaguje na to, že zejména ženy s čtyřletou dobou pobírání rodičovského příspěvku, které během této doby vůbec nepracují, přirozeně ztrácí pracovní návyky a může jí to znesnadnit návrat do práce

- **Zlepšení orientace na trhu práce**

Uvedený cíl reaguje na dlouhou dobu mimo pracovní trh, kdy ženy mohly ztratit povědomí o tom, jaké požadavky má na zaměstnance současný pracovní trh, kde hledat volná místa, jak oslovit potenciálního zaměstnavatele apod.

2. 2 Návrh dílčích aktivit

K naplnění cíle „Rozpoznání individuální situace uchazečky o zaměstnání“

- **Vytvoření individuálního plánu**

Na základě pohovoru, psychologických testů a zdravotní prohlídky bude zjištěna **míra motivace uchazečky, její představy a schopnosti a to bude spolu s dosaženou kvalifikací, osobní, rodinnou situací a možnostmi** ženy s ohledem na péči o dítě zpracováno v individuální plán, od něhož se budou odvíjet další aktivity. O ČEM INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN JE, JAKÉ JSOU JEHO PRINCIPY (V SOULADU S TZV. ÚKOLOVĚ ORIENTOVANÝM PŘÍSTUPEM?)

K naplnění cíle „Zlepšení harmonizace mezi prací a rodinou“

- **Společensky účelná pracovní místa**

Bude se jednat především o úvazky s flexibilní pracovní dobou **TO JE JAKOU?** a dále o úvazky zkrácené. Zkrácené úvazky budou určeny zejména pro samostatně žijící zaměstnankyně s dítětem, které nemají možnost plný úvazek skloubit s péčí o dítě. Snahou bude v těchto případech zajistit zkrácené úvazky i u méně kvalifikovaných uchazeček, kde tomu zaměstnanci jinak nejsou obecně ochotni vycházet vstříc, když jsou pro ně málo kvalifikované uchazečky snadno nahraditelné.

Společensky účelná pracovní místa mohou navazovat i na předchozí rekvalifikaci.

- **Odpolední skupinová přednáška „Harmonizace práce a rodiny“**

Psycholog ženám pomůže překonat případné obavy ze znovu zařazení na trh práce či nejistotu ohledně toho, zda je teď správné nastoupit do práce apod. Dá jim také doporučení, jak při práci a péči o dítě nezapomenout na sebe nebo jak si zorganizovat čas a jak relaxovat. Ve druhém bloku zaměstnanec ÚP seznámí ženy s možnými formami pracovní doby a zaměstnávání, informuje je v případě potřeby o tom, jak zvýšit šanci na přijetí dítěte do MŠ apod.

K naplnění cíle „Získání nebo obnovení kvalifikace“

- **Rekvalifikační kurzy**

V rámci projektu bude možné absolvovat rekvalifikační kurz Administrativa a účetnictví pro začátečníky a Administrativa a účetnictví pro pokročilé, dále rekvalifikační kurz Kuchař/číšník a kurz Administrativa a základy práce na PC PROČ TYTO KURSY A NE JINÉ? BUDOU V SOULADU S LIDSKÝM KAPITÁLEM VŠECH KLIENTEK?

- **Sdílené pracovní místo**

Je založeno na mezigenerační výměně, jedná se o vytvoření pracovního místa pro osobu vracející se z rodičovské dovolené, kdy je ale zároveň zachováno místo pro pracovníka staršího 60 let, který bude v roli mentora. Na základě tohoto opatření může žena čerpat ze zkušeností druhého pracovníka, dojde k jejímu plynulejšímu a snadnějšímu návratu na trh práce.

K naplnění cíle „Motivace k participaci na trhu práce“

- **Kurz nácviku pohovorů**

V rámci 15 hodinového skupinového kurzu, kde ženy získají více sebevědomí a odhodlání k participaci na trhu práce, bude po prvním motivačním bloku s psychologem následovat část, kde se uchazečky účastní simulačního nácviku pohovorů a tréninku v komunikaci.

K naplnění cíle „Obnovení pracovních návyků“

- **Společensky účelná pracovní místa CO TO JE?**

Vyhrazené pracovní místo po určitou dobu dá zaměstnankyni příležitost osvojit se ztracené návyky nebo svoje pracovní návyky upevnit, aby po vypršení doby vyhrazeného pracovního místa byla více připravená a schopná participovat na běžném trhu práce.

K naplnění cíle „Zlepšení v orientaci na trhu práce“

- **Kurz „Jak napsat životopis“**

Uchazečky se pod vedením lektora během dvou odpoledních skupinových lekcí naučí, jak a kde vyhledávat nabídky práce a také jak napsat životopis a motivační dopis.

3. Závěr a doporučení pro praxi

V případě žen po rodičovské dovolené se jedná o poměrně diferencovanou skupinu, při návratu na trh práce u každé z žen hrají roli jiné faktory, na něž je nutné individuálně reagovat, proto i mnou navržený projekt je poměrně široký a dovoluje, aby byly ženám aktivity uzpůsobeny „na míru“, a byly tak efektivní. K uskutečnění projektu by bylo nutné získat peníze z Evropského sociálního fondu.

Větší problémy se znovu začleněním na trh práce se obecně ukazují u žen méně kvalifikovaných, které navíc čerpaly dlouhou rodičovskou dovolenou, příp. několik rodičovských dovolených po sobě, a ve více případech tak přišly o pracovní návyky. Obtížná situace se ukazuje být u matek samoživitelek. Projekt jsem se proto snažila navrhnout tak, aby pomohl právě výše uvedeným ženám.

Doporučila bych, aby se této marginalizované skupině věnovala dostatečná pozornost, neboť dle mého názoru nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené může mít následky do budoucna a přenášet se na další generace, například se odrazí na dětech, které nebudou mít v rodině vzor, že dospělý má chodit do práce. Také považuji za důležité u žen po rodičovské dovolené volit opatření vedoucí ke snazšímu nalezení práce co nejdříve, dokud ženy neztratí všechny pracovní návyky, kvalifikaci, motivaci a nestanou se případně závislé na sociálních dávkách.

Problémy žen po rodičovské dovolené nejčastěji souvisí s harmonizací rodinného a pracovního života, neboť specifické jsou pro české ženy plné pracovní úvazky. Dále bych proto doporučila za určitých podmínek podporovat zkrácené úvazky např. nějakými úlevami na odvodech pro zaměstnavatele, aby se Česká republika v možnostech krátké pracovní doby přiblížila trendu evropských států. Mohlo by to být řešení pro samoživitelky, které nemají hlídání a nemohou být celý den v práci. Zároveň by ale bylo třeba zkrácené úvazky nějak ošetřit, aby tak nebyly zaměstnávány i ženy, které zkrácený úvazek nechtějí, a nedocházelo tak k podzaměstnanosti. Další problém vidím v tom, aby mzda v případě zkráceného úvazku nebyla na minimální hranici a takto pracující ženy nakonec nežily v bídě.

Za dobrý způsob řešení situace žen s malými dětmi, který nenese taková rizika jako krátká pracovní doba, považuji flexibilní pracovní dobu. Bylo by vhodné usilovat o to, aby zaměstnavatelé takovou možnost nabízeli i méně kvalifikovaným zaměstnankyním a takové výsady nebyly spojeny jen s lepšími a kvalifikovanějšími pracovními místy.

Použité zdroje

1. Český statistický úřad [cit. 2015-05-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
2. PLASOVÁ, Blanka. Význam faktorů trhu práce pro návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. *Sociální studia*. Brno: 2008, č. 2 [cit. 2015-05-07]. ISSN 1214-813X. Dostupné z: <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/081031105559.pdf>
3. KUCHAROVÁ, Věra, Sylva, ETTLEROVÁ, Olga, NEŠPOROVÁ a Kamila, SVOBODOVÁ. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006, 112 s [cit. 2015-05-06]. ISBN 80-87007-18-2. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/>
4. LEITGEOVÁ, Eliška. *Problematika návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce ve vybraném mikroregionu*. Brno: 2014 [cit. 2015-05-05]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/363975/fss_m?info=1;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3DLeitgebov%C3%A1%20eli%C5%A1ka%26start%3D1
5. Tisková správa ÚP ČR. *Sdílené pracovní místo i individuální koučink. MPSV představuje novinky v aktivní politice zaměstnanosti*. [cit. 2015-05-06]. Praha: 2013 Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16739/tz_221113b.pdf
6. *Pracovní doba v České republice je v rámci EU jedna z nejdelších*. Analýza ČSÚ [cit. 2015-05-07]. [pdf].
7. *Projekty Evropského sociálního fondu*. Úřad práce ČR. Integrovaný portál MPSV [cit. 2015-05-07].
8. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [cit. 2015-05-06]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
9. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [cit. 2015-05-06]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>