

## **Téma: *Návrat po rodičovské dovolené na trh práce***

### ***1. Definice praktického problému***

a) *V rámci zvoleného tématu z tabulky vyberte praktický problém a popište jej.*

Praktickým problémem v rámci tématu *Návrat po rodičovské dovolené na trh práce* může být problém neochoty firem zaměstnávat rodiče (především ženy) s malými dětmi. Firmy hovoří o přílišné administrativní zátěži a vysokém riziku absence této skupiny pracovníků, z důvodu péče o dítě a nebo také o jejich nedostatečném výkonu ze stejného důvodu. Matky s dětmi například nemají možnost odpracovávat přesčasy v takové míře jako ženy bezdětné. Dochází k diskriminaci žen s dětmi při výběrových řízeních, a nebo následně v průběhu celého pracovního procesu, kdy mohou být ženy ze zaměstnání z důvodu například časté nemocnosti dítěte propouštěny, byť pod jinou záminkou, oprávněnou Zákoníkem práce.

Jinými slovy, praktickým problémem je nedostatečná konkurenceschopnost žen vracejících se na trh práce po RD a s ním spojená neochota firem je zaměstnávat.

b) *V čem je daný stav nebo v čem jsou společenské (životní, organizační) podmínky nežádoucí?*

Pro většinu žen znamená odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou nutnost opustit na relativně dlouhou dobu pracovní trh, v důsledku čehož musí čelit ztrátě kontaktu s oborem, zastarání své kvalifikace a zhoršení celkového postavení na trhu práce (Dvořáčková 2011). Ženy na RD tak podle zaměstnavatelů ztrácejí svou konkurenceschopnost na trhu práce.

Zaměstnavatelé však mohou ženám návrat na pracovní trh ulehčit mnoha nástroji, jako jsou například alternativní pracovní režimy (zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba atp.) nebo podpora sladování práce a rodiny například ve formě budování firemních školek. Neexistuje však dostatečná motivace firem ženy s malými dětmi zaměstnávat a návrat na pracovní trh jim jakkoliv ulehčovat například formou nabízení školení ještě v průběhu RD (Doleželová, Jachanová 2009).

Neexistuje dostatečná podpora zaměstnavatelů ze strany státu a rovněž nelze hovořit o etablování dostatečného množství sociálních programů, které by ženám na RD napomáhaly s udržováním konkurenceschopnosti po návratu do práce po RD.

c) *Jaké jsou projevy a nežádoucí důsledky problému?*

- Zvyšování stresu a psychického tlaku na rodiče na RD=> taktéž lidé uvažující o rodině mají obavy o svou budoucí pracovní konkurenceschopnost=> rostoucí frustrace těchto lidí
- Snižující se zaměstnatelnost rodičů po RD
- Zvyšující se nezaměstnanost rodičů s malými dětmi
- Stigmatizace žen s dětmi v širší společnosti
- Firmy potenciálně přichází o kvalitní zaměstnankyně

d) *Na základě jakých příčin problém vznikl?*

- Nedostatečné dohlížení na respektování práv a právních norem ze strany zaměstnavatelů => nepotírání případů diskriminace rodičů přicházejících na trh práce po RD
- Nízká podpora firem ze strany státu k zaměstnávání rodičů po RD => neexistuje dostatečná motivace je zaměstnávat
- Nízká osvěta populace o možnostech sladování práce a rodiny
- Nízká podpora komunitních center a center pro rodinu usnadňující sladování rodinného a pracovního života
- Nedostatečné etablování sociálních programů na podporu konkurenceschopnosti rodičů po RD

## **2. Definice rizikové populace**

Primárně lze za rizikovou populaci definovaného problému považovat ženy (případně i muže) na rodičovské dovolené. V zásadě však mohou být za rizikovou populaci považovány všechny ženy (respektive i muži) v produktivním věku, u kterých lze do budoucna předpokládat odchod na rodičovskou dovolenou na daném území. Velikost zkoumané populace se bude odvíjet od oblasti, pro kterou je program určen (např. národní, krajská, obecní úroveň). Co se týče časové úrovně problému, jeho kořeny by mohly být hledány ještě mnohem dříve, ale jako praktické by se jevílo popsat vývoj situace od vzniku samostatného českého státu, kdy byla nastavena většina dodnes právních norem. Cíl programu lze do budoucna hodnotit ve střednědobém měřítku, například ve výhledu 3 - 5 let.

### ***3. Zdůvodnění legitimacy nebo důležitosti problému. Je přitom možné, že na problém lze nahlížet z různých hodnotových východisek.***

Rodiče odcházející na rodičovskou dovolenou jsou nuceni na relativně dlouhou dobu opustit pracovní trh. Dochází tak ke ztrátě kontaktu s jejich oborem, zastarávání jejich kvalifikace a tím celkovému zhoršení jejich postavení na trhu práce (Dvořáčková 2011).

Zaměstnavatelé v českém prostředí nejsou dostatečně motivováni k udržování pracovního místa pro ženy, které od nich odešly na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatelé nejsou dostatečně otevření k opatřením, jako jsou flexibilní pracovní doba nebo práce na částečný úvazek pro rodiče na RD. Díky těmto opatřením by nedocházelo k tak patrnému odtržení této skupiny lidí od pracovního trhu. Tento problém je patrný především v soukromém sektoru, kde i přes existující zákoník práce leží rozhodnutí o zaměstnávání lidí na RD na bedrech zaměstnavatelů.

Znevýhodnění této skupiny ovlivňuje samozřejmě i míru nezaměstnanosti. Právě matky na RD tvoří významnou skupinu krátkodobě či potenciálně dlouhodobě nezaměstnaných. Matky s dětmi jsou totiž na trhu práce znevýhodňovány zaměstnavateli, kteří raději dají přednost lidem bez dětí nebo s již s odrostlými dětmi.

Důležitost problému je zřejmá z výše uvedených tvrzení. Problém ovlivňuje nejen ekonomickou složku života matek na RD ale také jejich psychický stav. Rodiče na RD mají obavy o svůj budoucí kariérní růst a cítí se na trhu práce znevýhodnění. Téma je nutné řešit také z etických důvodů, jelikož jakákoliv diskriminace kvůli faktu, že rodič vychovává dítě, není eticky korektní a neměla by být ve společnosti tolerována.

Pro stát je problém důležité řešit jelikož se kvůli němu zvyšuje nezaměstnanost žen-matek. Z pohledu firem pak zaměstnavatelé mohou přicházet o velmi kvalitní zaměstnankyně kvůli své nedostatečné motivaci zaměstnávat ženy na/po RD, což je z velké míry dáno také nedostatečnou informovaností o možnostech s touto skupinou spolupracovat.

*a) Pro koho může být řešení problému důležité?*

- ženy (a muži) na rodičovské dovolené
- ženy a muži v produktivním věku obecně, kteří v budoucnu plánují rodinu
- zaměstnavatelé, firmy – potenciálně přicházejí o kvalitní zaměstnance

- stát – snižování nezaměstnanosti z důvodu odchodu na RD a následné znesnadněné zaměstnatelnosti rodičů
- pro společnost jako celek – neetická diskriminace a stigmatizace žen-matek
- zájmové skupiny a politické strany – zejména skupiny sdružující matky na RD

b) *Kdo by mohl být potenciálním zadavatelem analýzy potřeb a proč?*

- členové tripartity:

- státní orgány, úřady – například Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo MŠMT
- odborové organizace
- svazy zaměstnavatelů
  - tito by se problematikou zabývali především z pohledu politiky zaměstnanosti/zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin
- nižší správní jednotky státu jako jsou kraje a obce – podobné důvody jako vyšší státní jednotky. Kraje a obce však potenciálně mohou s programy lépe operovat na základě hlubší a konkrétnější znalosti situace na svém území
- organizace jako např.: Centrum pro rodinu a sociální péči nebo Národní centrum pro rodinu – tyto organizace se snaží o dodržování rodinného práva respektive o jeho sladování s právem pracovním
- lidé zodpovědní za projekty typu „Půl na půl“ - hlavním cílem je snaha upozornit na problém včetně osvěty široké veřejnosti a státních struktur
- struktury EU – evaluace v rámci projektů zabývajících se politikou rovných příležitostí, rodinným právem či politikou zaměstnanosti ve členských zemích EU. Typicky se jedná o projekty sponzorované Evropským sociálním fondem, jako je například Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- potenciálně také vzdělávací instituce typu univerzit nebo AV ČR – například časopis *Gender, rovné příležitosti, výzkum*
- zájmové skupiny a politické strany – politické strany by například mohly mít zájem evaluovat sociální programy v rámci předvolebního boje nebo občanská sdružení za účelem upozornění na problém

c) *V čem se od sebe liší popsaná různá hodnotová východiska analýzy problému?*

Existuje zde jistý etický problém. Na jednu stranu je možné říci, že firmy účelově nepřijímají ženy s malými dětmi, respektive ženy, u kterých se dá předpokládat, že budou v blízké době uvažovat o odchodu na MD/RD a tím dochází k jejich diskriminaci na trhu práce.

Na druhou stranu lze uvažovat, že pro firmy je „jednodušší“ zaměstnávat bezdětné, jelikož tím méně riskují odchod zaměstnanců v blízké době, jejich profesní ustrnutí a nebo po ukončení RD častější absenci v práci z důvodu vyšší nemocnosti malých dětí. Díky existenci více rolí u ženy-matky (role matky, zaměstnankyně atd.) lze předpokládat, že bude mít méně času a motivace na osobní rozvoj a profesní přípravu.

Zastánci rovného přístupu v zaměstnávání rodičů po RD ale například namítají, že podle výzkumu zaměstnané ženy, ať jen vdané nebo i matky vykazují větší spokojenost, než všechny nepracující ženy (Barnett a Baruch cit. dle Killarová 2007).

Autoři jako Barnett a Baruch přichází s tzv. *expansionist theory*, popisující vztahy mezi muži, ženami a prací v současné společnosti. Podle této teorie mají mnohočetné role pozitivní dopad na mentální zdraví a vztahy jak u mužů, tak u žen. Právě fakt, že člověk zastává více rolí, mu přináší například více příležitostí zažít úspěch nebo lepší sociální podporu (Tamtéž).

#### *d) Jak různá hodnotová východiska ovlivňují definici problému a rizikové populace?*

Hodnotové východisko chápu jako úhel pohledu či paradigma, ze kterého na pohled výzkumník pohlíží a následně zpracovává analýzu. I když výzkum dodržuje zásady neutrality, právě osoba zadavatele výzkumu může úhel pohledu ovlivnit. Hodnotová východiska de facto mohou definici problému i rizikovou populaci obrátit. Pokud by totiž hodnotovým východiskem pro zaměstnavatele bylo snižování administrativní zátěže a zaměstnávání lidí, u kterých v budoucnu nehrozí absence v pracovním procesu z důvodu péče o dítě, daly by se za rizikovou populaci považovat spíše firmy a definice problému by probíhala z pozice zaměstnavatele, pro kterého u nás neexistují vhodné podmínky pro zaměstnávání rodičů po/na RD.

Jinak řečeno základními dvěma hodnotovými východisky je přístup rovnosti příležitostí/nediskriminace na základě rodičovství a druhým svobodná volba zaměstnavatelů vybírat si své zaměstnance za účelem získání co největšího zisku pro své firmy, kdy podle

současného nastavení firmy a de facto nemají důvod zaměstnávat rodiče s malými dětmi, kteří pro ně do budoucna představují více obtíží.

### Informační zdroje

Doleželová, Jachanová, A. 2009. *Diskriminace při hledání práce: realita matek malých dětí*. Dostupné z (<http://www.penize.cz/zamestnani/57067-diskriminace-pri-hledani-prace-realita-matek-malych-deti>) [cit. 13. 10. 2014]

Dvořáková, J. 2011. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. Aperio:Společnost pro zdravé rodičovství. Dostupné z: (<http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>) [cit. 13. 10. 2014]

Killarová, M. 2007. *MATEŘSTVÍ, PRÁCE A SPOKOJENOST. (Aneb kudy vedou cesty ke spokojenosti pracujících matek)*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita