

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Bc. Lucie Růžičková

Návrat žen z rodičovské dovolené do zaměstnání

The return to work of women after parental leave

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2015

Vedoucí práce:

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 1. 8. 2015

.....

Lucie Růžičková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Renatě Kocianové, PhD. za odborné vedení mé diplomové práce, za cenné rady a připomínky. Také děkuji všem respondentům za ochotu a čas věnovaný mému průzkumu, zástupcům společnosti VZP ČR za sdílení informací a v neposlední řadě rodině za podporu během celého studia.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou návratu žen z rodičovské dovolené do zaměstnání. Pozornost je věnována mateřské a rodičovské dovolené, péči o předškolní dítě, nabídce a využívání flexibilních forem zaměstnání, a také situaci žen na trhu práce a jejich zaměstnanosti. Aktuální situace v České republice je srovnávána se zahraničím, především se státy Evropské unie. Součástí práce je také empirické šetření zaměřené na situaci zaměstnankyň Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR na rodičovské dovolené v kontextu s postoji jejich vedoucích pracovníků, a také zaměstnankyň po návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání. Na základě výsledků šetření je zpracován návrh opatření k usnadnění návratu žen z rodičovské dovolené do zaměstnání ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Sladování rodinného a pracovního života, mateřská a rodičovská dovolená, zaměstnankyně, flexibilní formy zaměstnávání, předškolní péče.

SUMMARY

The focus of this dissertation is the return to work of women after parental leave. The paper explores the topic of maternity and parental leave and care required by pre-school children. It further looks at the current employment status of these women on the job market, along with the offer of flexible forms of employment. The current situation in the Czech Republic is compared to other countries, mainly member states of the European Union. An empirical study based on a questionnaire survey is also a part of this paper. This survey examines the situation of a number of female employees of VZP ČR on parental leave as well as their managers and employees after return to work from parental leave. Based on the results of the survey, this paper proposes a programme, which should help female employees of VZP ČR with a smoother transition while returning to work.

KEY WORDS:

Balance of work and family life, maternity leave, parental leave, female employees, flexible forms of employment.

Obsah

0	Úvod.....	7
1	Mateřská a rodičovská dovolená	10
1.1	Mateřská a rodičovská dovolená v České republice.....	12
1.2	Otcové na rodičovské dovolené	14
2	Zařízení pro péči o předškolní dítě.....	18
2.1	Jesle	19
2.2	Mateřské školy	20
2.3	Služby poskytované na základě živnostenského oprávnění	23
2.4	Služby poskytované v souladu s obecnými právními předpisy.....	25
2.5	Dětská skupina	25
2.6	Firemní školky.....	27
3	Flexibilní pracovní úvazky	28
3.1	Kratší pracovní úvazek	30
3.2	Sdílení pracovního místa	32
3.3	Sdílení pracovníků.....	32
3.4	Pružná pracovní doba	33
3.5	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	34
3.6	Práce z domova	34
3.7	Práce na dálku	36
4	Postavení žen na trhu práce	36
4.1	Zaměstnanost žen	37
4.2	Preferenční teorie Catherine Hakim	41
5	Empirické šetření – Návrat žen z rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky.....	43
5.1	Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky	44
5.2	Metodika šetření	46
5.3	Výsledky šetření ve skupině zaměstnankyň na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR.....	48
5.4	Výsledky šetření ve skupině vedoucích pracovníků Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR.....	59

5.5	Výsledky šetření ve skupině zaměstnankyň po jejich návratu z rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR	65
5.6	Aktivity pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR – srovnání výsledků šetření	71
5.7	Shrnutí empirického šetření.....	74
5.8	Návrh opatření usnadňujících návrat zaměstnankyň z rodičovské dovolené do zaměstnání ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR.....	77
5.8.1	Rozvoj a vzdělávání zaměstnankyň v průběhu rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR	78
5.8.2	Návrh zefektivnění řízení vztahu se zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR.....	84
6	Závěr.....	87
7	Soupis bibliografických citací	90
8	Seznam použitých zkratk.....	99
9	Přílohy	100
	Příloha A	100
	Příloha B	103
	Příloha C	104
	Příloha D	105
	Příloha E.....	111
	Příloha F	116
	Příloha G	122

0 Úvod

V současné době je problematika návratu žen z rodičovské dovolené do zaměstnání velmi aktuální nejen pro rodiče, ale také pro společnosti zaměstnávající tyto rodiče, pro organizace zabývající se různými oblastmi dané tematiky (např. pomocí při hledání zaměstnání, vzděláváním žen, zajištěním péče o dítě), a také pro stát. V práci se zabývám situací žen na rodičovské dovolené a při návratu do zaměstnání, protože jsou to v současnosti především ženy, které odchází na rodičovskou dovolenou a které se potýkají s případnými problémy při návratu do zaměstnání, většinou spojenými s komplikovaným sladěním rodinného a pracovního života. Cílem práce je analyzovat současnou situaci spojenou s návratem žen do zaměstnání po rodičovské dovolené v České republice. Zaměřuji se rovněž na srovnání určitých oblastí souvisejících s návratem žen z rodičovské dovolené do zaměstnání se situací v zahraničí, především ve státech Evropské unie. Součástí práce je empirické šetření realizované formou dotazníků, které sleduje postižení dané problematiky ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR. Cílem šetření je zjištění obav zaměstnankyň na rodičovské dovolené spojených s návratem do zaměstnání, postojů jejich vedoucích pracovníků k celé tematice a porovnání těchto postojů. Dílčím cílem je také na základě výsledků šetření navrhnout opatření, která by mohla zaměstnankyním a zaměstnavateli situaci spojenou s návratem do zaměstnání usnadnit.

Výchozími zdroji mé diplomové práce byly publikace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (např. Kuchařová, Svobodová, Paloncyová aj.), které se zabývají sladěním rodinného a pracovního života žen a v této souvislosti především péčí o děti. Dalšími zdroji k práci byly zejména statistiky Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a zdroje Evropské unie a jejích institucí.

První kapitola práce je věnována tematice mateřské a rodičovské dovolené, jejich legislativní úpravě v České republice a povinnostem zaměstnankyň a zaměstnavatele, které se váží k poskytování a čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Také v této souvislosti srovnávám situaci v čerpání mateřské a rodičovské dovolené v České republice a vybraných evropských státech. Tématem poměrně diskutovaným, ale stále málo rozšířeným, jsou otcové na rodičovské dovolené. Jejich větší zapojení do péče o malé děti, ať už zpočátku formou otcovské dovolené při narození dítěte, či později formou vyčlenění části rodičovské dovolené pro druhého rodiče, by napomohlo vyšší rovnosti mužů a žen na trhu práce a také rozvoji genderové rovnosti v domácnostech samotných.

Jedním ze dvou zásadních a nejvíce diskutovaných témat spojených s návratem žen po rodičovské dovolené do zaměstnání je péče o předškolní dítě, které se věnuji ve druhé kapitole. Aktuální situace v České republice nedává ženám jistotu, že ve chvíli, kdy budou rozhodnuty vrátit se na pracovní trh, zajistí pro své dítě kvalitní a dostupnou péči. Veřejných zařízení zajišťujících péči pro děti do tří let je v České republice velmi malý počet. Návrat do zaměstnání před třetím rokem dítěte je tak spojen s nutností zajistit péči pro dítě jeho umístěním do soukromého zařízení, což je poměrně nákladné. Častější proto bývá zapojení dalších členů rodiny (nejčastěji prarodičů) či nalezení jiného řešení. Ani matky tříletých dětí však nemají jistotu bezproblémové dostupnosti péče pro jejich dítě. Kapacita veřejných předškolních zařízení, především ve velkých městech, je zcela nedostatečná a každoročně je několik desítek tisíc žádostí zamítnuto.

Druhým ze zásadních témat je nabídka a využívání flexibilních forem zaměstnání především zaměstnankyněmi v průběhu rodičovské dovolené nebo po jejím ukončení. Možnost využití některé z forem flexibilního zaměstnání může ženám po návratu z rodičovské dovolené usnadnit skloubení rodinného a pracovního života. Mohou to být kratší pracovní úvazky, sdílená pracovní místa, pružná pracovní doba či práce z domova.

Ve čtvrté kapitole se zabývám postavením žen na trhu práce, jejich historickým vstupem na trh práce a postupným zvyšováním zaměstnanosti žen. Mezi příčiny vstupu žen na trh práce patří ustanovení zákonné povinnosti pracovat, dále ekonomické důvody, kdy pouze plat muže již většině rodin nestačil, a v neposlední řadě emancipační snahy žen o rovnoprávnost. Průměrná zaměstnanost žen v České republice i státech Evropské unie a především zaměstnanost žen s malými dětmi je velmi důležitým ukazatelem vztahujícím se k tématu návratu žen po rodičovské dovolené do zaměstnání. Právě zaměstnanost žen s malými dětmi v České republice patří k nejnižším mezi státy EU. Příčinou je shledáván nedostatek možností pro soulad rodinného a pracovního života zaviněný onou tolik diskutovanou nemožností zajistit kvalitní a dostupnou péči pro děti. V kapitole se také zabývám mzdovým rozdílem mezi muži a ženami, který v České republice patří k nejvyšším mezi státy EU. V souvislosti se zaměstnaností žen zmiňuji preferenční teorii, která se zabývá rozdělením žen ve společnosti podle toho, zda jsou orientované na rodinu, kariéru či zda se snaží zkombinovat obojí.

V páté kapitole se pokouším zjistit obavy a možné problémy zaměstnankyň na rodičovské dovolené spojené s návratem do zaměstnání a problémy a starosti jejich

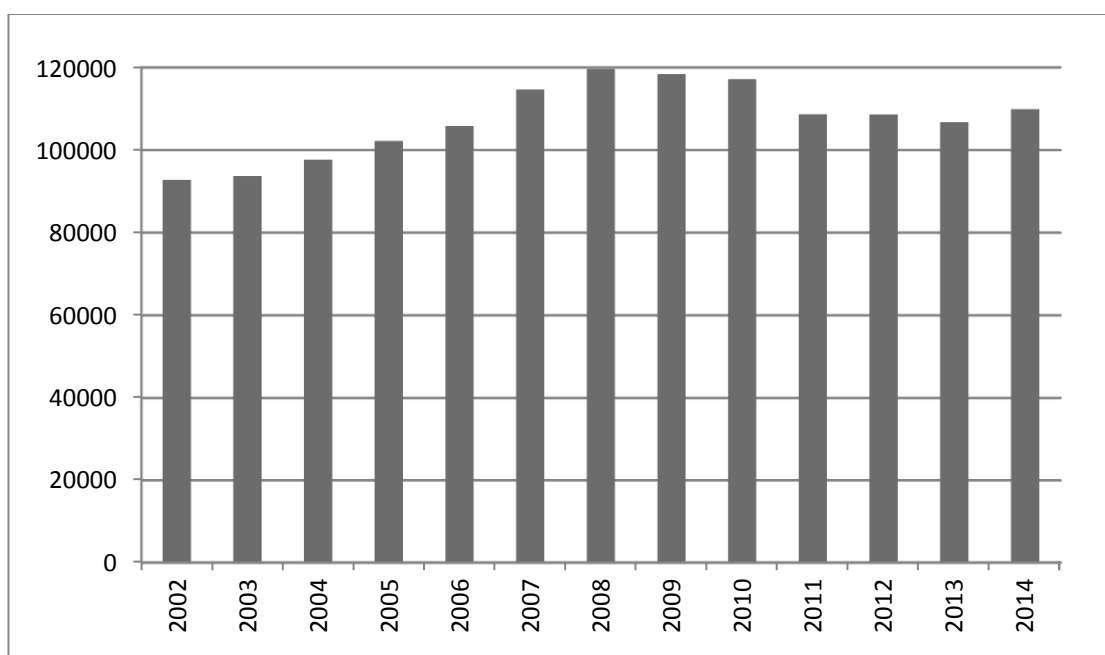
vedoucích pracovníků, ale také zkušenosti s návratem do zaměstnání zaměstnankyň po ukončené rodičovské dovolené. To vše ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR. Zaměstnankyně jsou dotazovány nejen na obavy spojené s návratem do zaměstnání a případné problémy s tím spojené, ale také na opatření, která by jim mohla návrat do zaměstnání usnadnit. Srovnatelné obavy a možná opatření jsou zjišťovány také u vedoucích pracovníků, kteří mají zkušenost s podřízenou zaměstnankyní na rodičovské dovolené. Zjištěné obavy všech skupin respondentů jsou vzájemně porovnávány. Na základě výsledků šetření jsou v závěru práce navržena opatření pro zaměstnankyně Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR na rodičovské dovolené.

1 Mateřská a rodičovská dovolená

Vývoj počtu narozených dětí od roku 2002 stoupal po několikaleté stagnaci, která byla dle mnohých a i mého názoru způsobena seberealizací mladých lidí v uvolněných letech po roce 1989 (otevřely se hranice, mladí mohli cestovat, studovat, řídit si svůj život dle svého uvážení). Dalšími důvody, které vedly k extrémně nízké plodnosti (1,2 dítěte na ženu v roce 1996), byly především klesající životní úroveň spojená se ztrátou sociálních jistot a zároveň růstem životních nákladů (Kocourková, 2010, s. 9). Ženy tudíž odkládaly mateřství na později, o čemž svědčí i rostoucí věk prvorodiček. Zatímco v roce 1990 byl tento věk 22,5 let, v roce 2013 vzrostl už na 28,1 let, průměrný věk rodiček byl v tomto roce 29,9 let (ČSÚ, 2015c).

Nejvýraznější pokles porodnosti byl v průběhu devadesátých let zaznamenán u žen do dvaceti let, výrazný pokles byl i u žen do 22 let. Naopak porodnost žen starších 25 let se od poloviny devadesátých let mírně zvyšovala (Možný, 2002, s. 26-27). Tato fakta jen potvrzují rostoucí věk prvorodiček. Porodnost v České republice dosáhla svého vrcholu v roce 2008 (viz Graf 1), od té doby opět mírně klesá. Zajímavé bude sledovat další vývoj, v roce 2014 došlo opět k mírnému navýšení porodnosti, je tedy otázkou, zda se jedná o trend do budoucna či spíše o výjimku.

Graf 1 Počet narozených dětí v letech 2002-2014



Zdroj: vlastní zpracování podle dat z ČSÚ (2015a).

Délka mateřské a rodičovské dovolené i výše a možnosti čerpání mateřského či rodičovského příspěvku se ve státech Evropské unie velmi liší. Mezinárodní organizace práce (ILO) doporučila svým ustanovením Maternity Protection Convention 2000, jež vstoupilo v platnost v roce 2002, minimální délku placené mateřské dovolené 14 týdnů.¹ Doporučením č. 191 poté členské státy vyzývá, aby usilovaly o delší mateřskou dovolenou, a to v trvání 18 týdnů. Česká republika poskytuje ženám mateřskou dovolenou v trvání 28 týdnů, čímž se řadí mezi 42 zemí, které navrhovanou osmnáctitýdenní mateřskou dovolenou splňují či dokonce přesahují. Čtrnáctitýdenní limit mateřské dovolené potom plní 98 států z celého světa (Addati, Cassirer, Gilchrist, 2014, s. 8–9). Evropský parlament doporučuje členským státům EU mateřskou dovolenou v trvání 20 týdnů, Česká republika se tedy řadí mezi 10 členských států, které tento limit plní (Schulze, Gergoric, 2015, s. 49). Srovnání délky mateřských a rodičovských dovolených a také způsobu vyplácení příspěvků vybraných států Evropské unie včetně České republiky je uvedeno v Příloze A.

Neexistuje shoda na optimální délce mateřské, potažmo rodičovské dovolené. Příliš krátká mateřská či rodičovská dovolená může způsobit, že ženy, které ještě nebudou připraveny vrátit se do pracovního procesu, mohou přijít o zaměstnání. Stejně tak příliš dlouhá mateřská či rodičovská dovolená (některé studie považují za příliš dlouhé trvání delší než jeden rok) vede k dlouhému přerušení či pozastavení kariéry a mzdovým ztrátám (Addati, Cassirer, Gilchrist, 2014, s. 8 – 9). Délka rodičovské dovolené (dále také RD) v České republice patří k nejdelším v celé Evropě a průzkumy a studie dokazují (např. Kuchařová, Svobodová, Nešporová, Ettllová, 2006, s. 22), že ženy v ČR čerpají nejdelší možnou, tedy tříletou variantu, mnohdy také žádají zaměstnavatele o neplacené volno po skončení RD. Případně na rodičovskou dovolenou bezprostředně navazují mateřskou dovolenou dalšího dítěte. Přerušení pracovní kariéry je pak velmi dlouhé, není výjimkou, když žena zůstane doma s dítětem 5-6 let v případě více po sobě narozených dětí. Po tak dlouhém přerušení účasti na trhu práce pak žena přichází o vlastní příjem, stává se finančně závislou na partnerovi, do jisté míry ztrácí osobní autonomii, přichází o sociální kontakty a v neposlední řadě může dojít ke snížení míry sebevědomí, osobnostních a sociálních dovedností a také odborných dovedností souvisejících s pracovním výkonem (Bartáková, 2008, s. 12).

¹ Mezinárodní organizace práce (MPO), angl. International Labour Organisation (ILO), je specializovanou organizací OSN, jejíž hlavní činností je prosazování mezinárodně uznávaných práv a sociální spravedlnosti.

1.1 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice

Mateřskou a rodičovskou dovolenou upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Z hlediska zákoníku práce je mateřská a rodičovská dovolená důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance. Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, v případě narození dvou a více dětí po dobu 37 týdnů. Nastupuje se na ni zpravidla 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, nejdříve však 8 týdnů před tímto datem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů od data porodu (Zákoník práce, 2015, § 195). Po dobu mateřské dovolené nemá zaměstnankyně nárok na mzdu, plat či jejich náhradu. Pokud však splňuje zákonem dané podmínky, náleží jí dávka nemocenského pojištění – peněžitá pomoc v mateřství. Dávka je určena k hmotnému zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě nemohou pracovat (Hůrka, 2011, s. 286).

Rodičovská dovolená náleží matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte (Zákoník práce, 2015, § 196). V souladu se směrnicí Rady ES č. 96/34 EEC o rodičovském volnu mohou rodičovskou dovolenou čerpat i oba rodiče společně (Hůrka, 2011, s. 287). Zaměstnankyně či zaměstnanec si o rodičovskou dovolenou musí zažádat, zákon neurčuje formu žádosti, vhodné je však jistě podat žádost písemně. Jak již bylo uvedeno, o rodičovskou dovolenou může zažádat zaměstnankyně i zaměstnanec, tedy matka i otec, žena i muž. V drtivé většině však rodičovskou dovolenou čerpají a rodičovský příspěvek pobírají ženy (viz Tabulka 1).

Zaměstnankyně v žádosti o rodičovskou dovolenou uvádí, dokdy chce tuto dovolenou čerpat. Doba rodičovské dovolené může být rozdělena do více částí, tedy zaměstnankyně si může po návratu do zaměstnání o rodičovskou dovolenou opět požádat a zaměstnavatel jí musí vyhovět, nejdéle však do 3 let věku dítěte. To může zaměstnavateli přinést řadu problémů v souvislosti se zástupem za zaměstnankyni čerpající RD, je totiž prakticky možné a zákon to nevyklučuje, aby zaměstnankyně vyčerpala schválenou dobu RD, nastoupila do práce třeba jen na pár dní a opět o čerpání RD zažádala. Zřejmě i to může posilovat obavy zaměstnavatelů ze zaměstnanců – rodičů či, především v případě žen, potencionálních rodičů. Opačný případ, tedy situace, kdy zaměstnankyně žádá o

zkrácení již schválené RD a není důvod, pro který by čerpání odpadlo (odnětí či úmrtí dítěte), je stále předmětem diskuse odborných kruhů. Názor Nejvyššího soudu k této otázce není dosud znám, odborníci na personální právo připouštějí obě možnosti. Hůrka (2011, s. 287) zastává názor, že nejdůležitější je dohoda se zaměstnavatelem, zaměstnankyně by mu měla úmysl vrátit se z RD dříve neprodleně oznámit a pokusit se s ním domluvit. Jak uvádí Janečková (2013, s. 48), zaměstnavatel však zřejmě není zkrácení RD povinen akceptovat.

Pojmy rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou v praxi často zaměňovány. Zatímco rodičovskou dovolenou poskytuje zaměstnavatel v rozmezí maximálně do 3 let věku dítěte, rodičovský příspěvek poskytuje stát ze systému státní sociální podpory, a to až do 4 let (i déle v případě dlouhodobého zdravotního postižení dítěte). Jedná se tedy o hmotné zabezpečení zaměstnankyň či zaměstnanců na RD, na které mají nárok, pokud splňují podmínky stanovené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. V praxi pak dochází často k výkladu, že nárok na čerpání rodičovské dovolené trvá až do 4 let věku dítěte, což je mylný výklad (Hůrka, 2011, s. 287). Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také MPSV) je v současnosti celková částka rodičovského příspěvku 220 000 Kč, které rodič může čerpat až do 4 let věku dítěte. Měsíční výši příspěvku, maximálně však 11 500 Kč, je možné jednou za tři měsíce změnit. Další podmínkou pro čerpání rodičovského příspěvku je, že dítě mladší dvou let navštěvuje předškolní zařízení maximálně 46 hodin v kalendářním měsíci (pro rodiče postižených dětí je tato úprava jiná), u dětí starších dvou let se již docházka do předškolních zařízení nesleduje. Rodič dítěte může v souladu s pobíráním rodičovského příspěvku vykonávat výdělečnou činnost, jeho příjmy nejsou sledovány. Musí pouze zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou (MPSV, 2015). Jak shrnuje Janečková (2013, s. 57): „Poskytování rodičovského příspěvku není podmíněno čerpáním rodičovské dovolené a naopak.“

Nechce-li nebo nemůže-li se zaměstnankyně vrátit po třetích narozeninách svého dítěte do zaměstnání, může si zažádat o neplacené volno. Nejčastějším důvodem této žádosti bývá nemožnost umístit své dítě do předškolního zařízení. Zaměstnavatel není povinen žádosti o neplacené volno vyhovět. Pokud žádosti nevyhoví a zaměstnankyně z důvodu péče o dítě nenastoupí, může se zaměstnavatel domnívat, že je v souladu se zákonem dát zaměstnankyni okamžitou výpověď z důvodů porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Existuje však rozsudek Nejvyššího soudu ČR, který toto jednání označuje za protiprávní a staví se na stranu zaměstnanců. Dle tohoto judikátu ze dne 10.

10. 2008² se zaměstnankyně, která nenastoupí po ukončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání z důvodu nepřijetí dítěte do mateřské školy a nemožnosti zajistit jeho péči jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, nedopouští zaviněného porušení pracovních povinností a nemůže s ní být tudíž rozvázán pracovní poměr (Janečková, 2011, s. 53). Zaměstnankyně musí o této situaci zaměstnavatele řádně informovat, zákon opět neukládá jak, z praktického hlediska je určitě vhodné písemnou formou.

Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené je pro zaměstnankyni nárokem a zaměstnavatel má povinnost tento návrat umožnit. Po mateřské dovolené (dále také MD) má zaměstnankyně nárok vrátit se přímo na své původní pracovní místo, tedy na „stejnou židli“, ze které před MD odcházela. Po rodičovské dovolené už zaměstnavatel nemusí zaměstnankyni přijmout na stejné místo („stejnou židli“), musí ale poskytnout takovou pracovní pozici, která odpovídá popisu v pracovní smlouvě. Záleží tedy na šíři popisu pracovního místa, který je v pracovní smlouvě sjednán. Pokud je v pracovní smlouvě jako místo výkonu sjednán pouze kraj, může se stát, že pracovní pozice po návratu z rodičovské dovolené bude přemístěna do jiného města v rámci stejného kraje a zaměstnankyně (pokud chce zůstat u původního zaměstnavatele) se tomu musí podřídít. V rámci sjednané pracovní smlouvy také musí zaměstnavatel zaměstnankyni nabídnout stejný rozsah práce, jaký měla před odchodem na MD/RD. Pokud zaměstnankyně odcházela z plného pracovního úvazku, má nárok po návratu z rodičovské dovolené opět pracovat na plný pracovní úvazek. Jiná forma úvazku může být sjednána pouze po dohodě obou stran. Rovněž tak nemůže zaměstnavatel změnit pracovní smlouvu z doby neurčité na dobu určitou bez vědomí či souhlasu zaměstnankyně (Štěpánková, 2010, s. 4).

1.2 Otcové na rodičovské dovolené

Institut rodičovské dovolené byl v naší legislativě zaveden novelou zákoníku práce k 1. 1. 2001. Od této chvíle byla možnost čerpat rodičovský příspěvek nově umožněna nejen matkám, ale i otcům. Muži sice mohli rodičovský příspěvek čerpat i dříve, museli ale k tomu splňovat dané podmínky; od poloviny osmdesátých let dvacátého století mohli, tehdy ještě mateřský příspěvek, čerpat osamělí otcové dětí do dvou let. V devadesátých letech byl mateřský příspěvek přejmenován na rodičovský, mohli ho tak čerpat všichni muži, ovšem zaměstnavatel neměl povinnost uvolnit je ze zaměstnání. Až od roku 2001

² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008

byl termín mateřská dovolená nahrazen termínem rodičovská dovolená a ta tak byla zpřístupněna oběma pohlavím (Maříková, Radimská, 2003, s. 18).

Ani formální umožnění mužům čerpat rodičovskou dovolenou, respektive pobírat rodičovský příspěvek, však nijak dramaticky zájem mužů nezvýšil. Počet mužů pobírajících rodičovský příspěvek se sice zvyšuje, ale jen velmi zvolna. V roce 2001 pobíralo rodičovský příspěvek necelé 1 % mužů, v roce 2013 necelá 2 % mužů. V průběhu více než deseti let se tak počet mužů pobírajících tento příspěvek zvýšil o pouhé necelé 1 % (viz Tabulka 1). Jedním z důvodů, ne-li tím hlavním, je dle mého názoru tradiční dělba rolí na muže – živitele a ženu – pečovatelku. Ve společnosti stále převládá názor, že muž má vydělávat peníze a zabezpečit rodinu a žena vychovávat děti a pečovat o domácnost. Většina společnosti, především starší generace, vnímají muže na rodičovské dovolené jako zženštilé, jako něco nepřírozeného a naopak ženy, které nechají péči o děti na muži a vrátí se do zaměstnání, jako matky, které neplní svou roli matky - pečovatelky. A pokud jsou tyto sociální stereotypy stále dokola opakovány, mladí lidé si je nesou ze svých rodin a společenský názor se tak významně změní jen těžko.

Dalším důležitým faktorem je ekonomická situace rodiny. V rodinách, kde má žena perspektivu vyššího finančního ohodnocení či významnějšího, stabilnějšího zaměstnání, se dá spíše předpokládat, že muž odejde na rodičovskou dovolenou a žena se po mateřské dovolené, či dříve, vrátí do zaměstnání. Muži mají ale historicky vyšší mzdy (za stejnou práci, při stejném vzdělání) než ženy. V roce 2014 byl medián hrubé měsíční mzdy mužů 24 478 Kč, medián hrubé měsíční mzdy žen 19 356 Kč (Trexima, 2015, s. 16). Pokud tedy rodina řeší svůj rodinný rozpočet a rodinné výdaje potřebuje každý měsíc vyvážit příjmem ze zaměstnání, což je případ většiny českých rodin, je logické, že doma s dítětem zůstane ten, kdo má mzdu nižší. A to je, dle výše uvedeného údaje, ve většině případů právě žena. Role výše příjmu má také významnější vliv v zemích, kde je rodičovský příspěvek nízký, což je případ České republiky. „Před mužem, který uvažuje o rodičovské dovolené, tak stojí dvě zásadní překážky: přerušit profesní aktivitu a pečovat o dítě znamená porušit tabu, a navíc to znamená pro rodinu významnou ekonomickou ztrátu.“ (Maříková, Radimská, 2003, s. 12)

Aby osoby s vysokým příjmem nebyly čerpáním rodičovské dovolené znevýhodněny, musel by být nastaven rodičovský příspěvek tak, aby alespoň částečně kompenzoval ztrátu z příjmů ze zaměstnání (Maříková, Radimská, 2003, s. 35). V tom

případě by se musela také upravit délka doby vyplácení tohoto příspěvku, ale především by musela být lépe vyřešena státem zajištěná předškolní péče o děti.

Tabulka 1 Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví v letech 2001–2013

Rok přiznání dávky	Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku za rok (v tis.)			Muži (v %)
	Ženy	Muži	Celkem	
2001	263,6	2,1	265,7	0,79
2002	254,7	2,3	257	0,89
2003	259,1	2,4	261,5	0,92
2004	276,3	3,4	279,6	1,22
2005	289,4	4,1	293,6	1,40
2006	304	4,2	308,2	1,36
2007	337,7	4,9	342,6	1,43
2008	353,6	6,3	359,9	1,75
2009	356,5	6	362,5	1,66
2010	330	5,4	335,4	1,61
2011	331,5	5,4	336,9	1,60
2012	301,4	5,3	306,7	1,73
2013	288,3	5,2	293,5	1,77

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z MPSV (2015).

Zavedení institutu rodičovské dovolené tak samo o sobě k tomu, aby ji čerpali i muži, nestačí. Je třeba větších změn v celé společnosti, v myšlení lidí, a také další změny v legislativě. V rámci legislativních změn by určitou pomocí k většímu zapojení otců do péče o rodinu mohlo být zavedení tzv. otcovské dovolené, v řádu 1–2 týdnů po narození dítěte. Dnes, pokud chce být otec bezprostředně po porodu se svou ženou a dítětem doma a pomoci tak ženě v náročných prvních dnech, musí čerpat řádnou dovolenou. Otcovská dovolená by přispěla ke zvýšení účasti otců na péči o malé děti, nastartovala by vytváření pevnější vazby mezi otcem a dítětem, a také by zeslabila zažitě genderové stereotypy o ženě - pečovatelce. V roce 2003 byl k této problematice proveden výzkum veřejného mínění. Veřejnost se k tomuto tématu stavěla relativně kladně, více než 50 % dotazovaných bylo pro jednotýdenní až dvoutýdenní dovolenou pro otce (Maříková, Radimská, 2003, s. 2). Otcovská dovolená je zavedena v některých státech EU. Její délka

je ve většině těchto států dva týdny a muži většinou dostávají příspěvek v plné výši jejich příjmů. Takováto úprava platí např. v Dánsku, Francii, Polsku, Švédsku nebo Španělsku (viz Příloha B).

Další možnou změnou v legislativě by mohlo být zavedení tzv. rodičovské kvóty pro druhého rodiče přidané k rodičovské dovolené, tak jak tomu je ve Švédsku nebo Německu. Jedná se o vymezenou část rodičovské dovolené (ve Švédsku jsou to nyní měsíce dva, od podzimu 2015 zde nejspíš dojde k navýšení na tři měsíce), která je fixně určena k čerpání jednomu z rodičů, nemůže ji čerpat rodič druhý. V praxi většinou tuto fixní část čerpá muž, proto ve Švédsku má název „fathers month“, tedy „otcovský měsíc“. Pokud by ji nevyčerpal druhý rodič, rodičovské volno se o tuto dobu zkrátí bez nároku na rodičovský příspěvek. Zatímco v roce 1980 bylo 5 % ze všech dní rodičovské dovolené čerpané ve Švédsku využíváno muži, v roce 2013 to bylo již 25 % (Ingemarsson, 2015). Průměrně čerpají otcové rodičovskou dovolenou ve státech EU v 10,1 %, nejméně v Řecku (0,02 %) a nejvíce právě ve Švédsku, a to 44 % ze všech otců (Schulze, Gergoric, 2015, s. 72). V České republice jsou to necelá 2 % otců, jak je uvedeno v Tabulce 1.

Ke změnám musí dojít v myšlení celé společnosti, což je krok vždy velmi obtížný. Domnívám se, že i zde by měl stát zastávat důležitou roli, a to v osvětě. Rodičovská dovolená čerpaná muži by se měla propagovat jako něco zcela běžného, normálního, zdravého. Zvyšující se počet mužů na rodičovské dovolené napomůže i rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Potencionální zaměstnavatelé někdy při výběrovém řízení pohlížejí na mladou ženu jako na „rizikovou“ z důvodu možné brzkého odchodu na rodičovskou dovolenou. Pokud by bylo běžné, že na rodičovskou dovolenou může odejít i muž, bylo by toto diskriminační chování potlačováno. Zároveň by se v souvislosti se zapojením otců do rodičovské dovolené zvyšovala genderová rovnost i v domácnostech samotných.

Ačkoli je tedy podíl mužů na rodičovské dovolené stále spíše mizivý, k určitému posunu směrem k většímu zapojení otců do péče o dítě dochází a více se o dané problematice hovoří. Nejspíše i s nástupem další generace bude otec na rodičovské dovolené stále častějším jevem, který nebude vzbuzovat údiv či dokonce posměch. Aby tomu tak bylo, musí se změnit nejen vnímání a postoje společnosti, ale i přístup státu a zaměstnavatelů.

2 Zařízení pro péči o předškolní dítě

Mezi faktory, které mají vliv na to, zda návrat do zaměstnání bude pro ženu po rodičovské dovolené snadný či více či méně komplikovaný, patří především úroveň péče o předškolní dítě, tedy jaké jsou možnosti umístění dítěte do zařízení předškolní péče.

Péče o předškolní děti je nepochybně důležitou, ne-li zásadní součástí sladování rodinného a pracovního života. Pokud se žena chce vrátit po skončení či v některých případech ještě v průběhu rodičovské dovolené na pracovní trh, tedy v době, kdy je dítě předškolního věku, je nutné, aby měla zajištěnou finančně i místně dostupnou a kvalitní nabídku služeb péče o děti. V současné době však tato nabídka dostačující není, což je jedním z faktorů nízké míry participace žen s malými dětmi na trhu práce. Veřejná zařízení péče o děti, tedy veřejné jesle a mateřské školy, jsou sice dostupná finančně, nikoli však místně vzhledem k nerovnoměrné regionální kapacitě. Soukromá zařízení zase nejsou pro mnoho rodin dostupná finančně. Alternativou mohou být nově uzákoněné dětské skupiny, babysitting, vzájemná rodičovská výpomoc.

Evropská unie vydává od roku 2011 každoročně doporučení členskými zeměmi ohledně reformy, jež by měly být provedeny. Česká republika mimo jiné obdržela dosud každý rok doporučení ohledně zaměstnanosti žen a dostupnosti a kvality péče o děti. Naše země ani zdaleka nespĺňuje barcelonské cíle z roku 2002, které měly být splněny do roku 2010. Podle nich měla být v členských zemích dostupná zařízení pro péči o děti do tří let pro 33 % všech dětí této věkové kategorie a pro děti od 3 let do předškolního věku dokonce v 90 %. Prvního ukazatele dosáhlo v roce 2010 pouze 10 členských států, druhého ukazatele potom 11 států. Obou cílů dosáhlo pouze 6 členských států, a to Švédsko, Belgie, Francie, Slovinsko, Dánsko a Spojené království. Česká republika v roce 2010 plnila ukazatel péče o děti do tří let méně než v 5 % (stejně jako Polsko a Slovensko). Členské státy EU dosáhly v průměru 29 %. Ukazatel péče o děti od tří let do předškolního věku potom Česká republika naplnila 70 %, členské státy EU v průměru 86 %. Česká republika tak byla zařazena mezi 11 členských států, které ještě v této oblasti musí hodně zapracovat. Po našem boku je v této „slabé“ skupině zařazeno také např. Polsko, Bulharsko, Řecko, Rumunsko, Slovensko či Chorvatsko. Většina členských států tedy barcelonské cíle ani deset let po jejich přijetí nespĺnila. Tyto nespĺněné cíle se poté staly součástí strategie Evropa 2020 (Evropská komise, 2013, s. 3-15).

2.1 Jesle

Jesle byly zdravotnickým zařízením spadajícím do gesce Ministerstva zdravotnictví a jejich fungování bylo upraveno zvláštními právními předpisy. Podle nového zákona o zdravotních službách (zákon č. 372/2011 Sb.), který vstoupil v platnost k 1. 4. 2012, však jesle již nejsou zdravotnickým zařízením, neboť, dle Ministerstva zdravotnictví, není třeba péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do tří let věku poskytovat ve zdravotnických zařízeních (Sajdlová, 2013). K této změně mělo dojít nejpozději do konce roku 2013. Od 1. 1. 2014 tedy nejsou jesle legislativně ukotveny a jejich další fungování je plně v kompetenci jejich zřizovatelů a provozovatelů. Podle Svobodové a Barvíkové (2013) mají nyní zřizovatelé jeslí (většinou obce) tři možnosti, na základě jakých legislativních opatření jesle od roku 2014 spravovat:

- Zřízení vázané živnosti „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“ podle zákona o živnostenském podnikání, a tedy spadající do gesce Ministerstva průmyslu a obchodu.
- Neprovádět žádné změny, tedy fungovat tak, jak doposud. Tyto jesle se budou řídit pouze obecnými právními předpisy a nebudou spadat pod žádné ministerstvo.
- Přejít do režimu nově ustanovených dětských skupin a patřit tak do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí.

Jednotlivé jesle tak nyní mohou fungovat na základě různých právních předpisů a spadat pod různé resorty (Svobodová, Barvíková, 2013).

Jesle byly dříve v České republice velmi rozšířenou formou péče o děti ve věku 6 měsíců až 3 roky. V roce 1989 navštěvovalo jesle 20 % dětí této věkové kategorie. Ještě počátkem devadesátých let bylo provozováno 1 043 jeslí s počtem 39 829 míst. Koncem roku 2005 to však bylo již jen 54 jeslí s počtem 1 671 míst, v letech 1990 až 2005 tak došlo k poklesu o 94 % (Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 9). Poslední statistický údaj, který se mi podařilo dohledat, zveřejnil Ústav zdravotnických informací a statistiky. Ten udává, že koncem roku 2012 bylo na území České republiky 44 jeslí s počtem 1 401 míst (Marková, 2013, s. 3). Na můj dotaz mi zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy potvrdili, že aktuálnější údaje nelze vyhledat, právě z důvodu poskytování služeb různými způsoby, tedy na základě živnostenského podnikání, jako organizační složka zřízená obcemi, jako dětská skupina či jako spolek dle občanského zákona.

Důvodem neustále klesajícího počtu jeslí může být, kromě klesající porodnosti v devadesátých letech, také změna hodnotové orientace (větší zájem o cestování, důraz na seberealizaci, odklad založení rodiny na pozdější věk), prodloužení rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, vyplácení rodičovského příspěvku do čtyř let věku dítěte, a také názor, že pro děti do tří let je nejvhodnější individuální rodinná péče (Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 9). Zároveň jsou na provoz jeslí kladeny vysoké ekonomické a hygienické nároky, a tak tyto faktory, spolu s poklesem zájmu o tuto službu, vedly k tak vysokému úbytku jeslí (Kuchařová, 2009, s. 42).

Také v mezinárodním srovnání se umísťujeme na posledních místech v tabulkách srovnávacích péči o děti do tří let věku. V rámci OECD jsme byli za rok 2010 na předposledním místě těsně před Slovenskou republikou. Zatímco v České republice navštěvovalo některé ze zařízení péče o děti do tří let věku 1-2 % všech dětí příslušného věku, v Dánsku, které bylo ve výše uvedeném srovnání první, je takto postaráno o více než 60 % dětí do tří let. Průměr mezi zeměmi OECD je okolo 35 % (OECD, 2014, s. 96).

2.2 Mateřské školy

„Mateřská škola je předškolní zařízení navazující na výchovu dětí v rodině a v součinnosti s ní zajišťující všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let, případně do doby jejich nástupu do základní školy. Měla by být místem osobnostního rozvoje dítěte, místem získávání sociálních zkušeností, poznatků o světě i místem specifické přípravy na pokračující vzdělávání.“ (Svobodová, Šťastná, 2009, s. 80)

Zřizování a provoz mateřských škol jsou upraveny především školským zákonem³ a vyhláškou o předškolním vzdělávání⁴. Dalšími zákony a vyhláškami jsou upravovány nároky na pedagogické pracovníky⁵, hygienické požadavky na prostory a provoz⁶, technické požadavky na stavby⁷ a poskytované dotace⁸ (MPSV, 2012, s. 10).

³ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky 343/2009 Sb.

⁷ Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění vyhlášky č. 20/2012 Sb.

⁸ Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi mateřské školy registrované ve školském rejstříku jsou zařazeny mateřské školy veřejné a mateřské školy soukromé. Zřizovatelem veřejné mateřské školy může být stát, kraj, obec či svazek obcí. Většina mateřských škol v ČR je veřejných (96 %), zbývající jsou soukromé (3 %) a 1 % jsou mateřské školy církevní (Palonciová, Barvíková, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, 2013, s. 147). Stejně jako v případě jeslí, ani kapacita mateřských škol zdaleka nepokrývá poptávku po jejich službách (viz Tabulka 2). Počet neúspěšně vyřízených žádostí zatím každým rokem stoupá.

Tabulka 2 Počty neúspěšně vyřízených žádostí o umístění do mateřských škol ve školních letech 2005/2006 až 2013/2014

Školní rok	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14
Neúspěšně vyřízené žádosti o přijetí do MŠ	6 810	9 570	13 409	19 996	29 632	39 483	49 186	58 939	60 281

Zdroj: databáze MŠMT (2015).

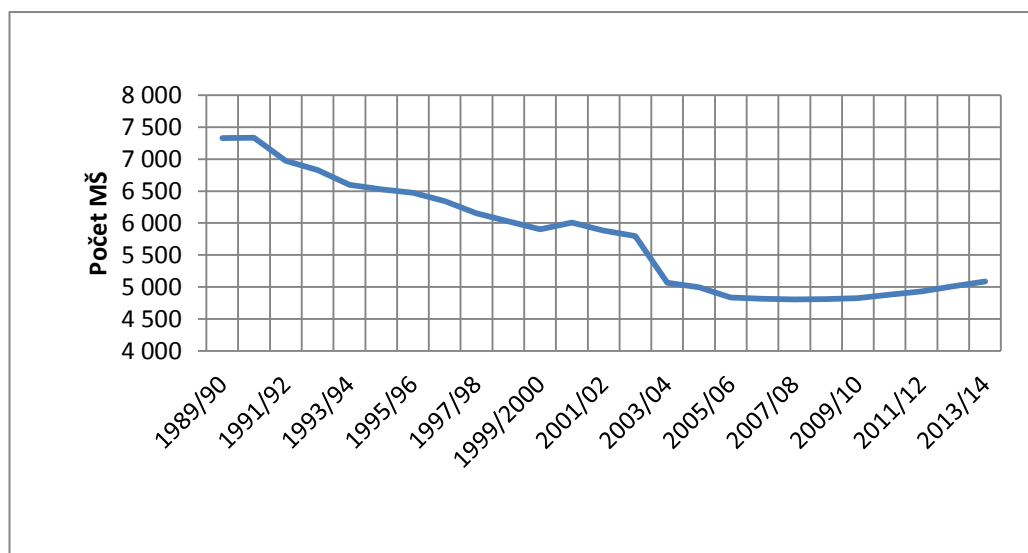
Zajímavé je, že zatímco od roku 2009 křivka porodnosti mírně klesá (viz Graf 1), počet zamítnutých žádostí o umístění dítěte do mateřských škol stále stoupá, ačkoli by teoreticky od roku 2012, tedy od roku, kdy děti narozené roku 2009 dosáhly tří let, už měla také klesat. Důvodem může být zvyšující se poptávka po umístění dětí mladších tří let a také zvyšující se procento odkladů povinné školní docházky, tedy vyšší počet dětí starších pěti let navštěvujících mateřské školy.

V obou případech, tedy u dětí mladších tří let a starších pěti let, se jedná o přibližně čtvrtinu všech dětí dané věkové kategorie (Svobodová, Šťastná, 2009, s. 80). Navíc „předškoláci“ jsou přijímáni přednostně, obec je povinna zajistit podmínky pro vzdělávání předškoláků v mateřské škole a jejich vzdělávání je ze zákona bezúplatné. Pokud je tedy již předškolnímu dítěti povolen odklad školní docházky, může po dobu dvou let přednostně a bezúplatně navštěvovat mateřskou školu (Kuchařová, 2009, s. 184-185). Tím se logicky snižuje počet volných míst pro mladší děti.

Současná nedostačující kapacita těchto zařízení je dána rušením mateřských škol (a jeslí) v devadesátých letech, kdy dětí bylo málo. Mnoho zřizovatelů (obcí či krajů) nyní investuje nemalé prostředky do výstavby nových či rozšíření stávajících mateřských škol; neměla by se tedy opakovat situace z let devadesátých, zřizovatelé by se měli po skončení populační vlny zachovat zodpovědněji a zařízení nerušit a prostory pouze upravit, např. sloučit mateřské školy s jeslemi a tím podstatně snížit provozní náklady, jak se nyní již

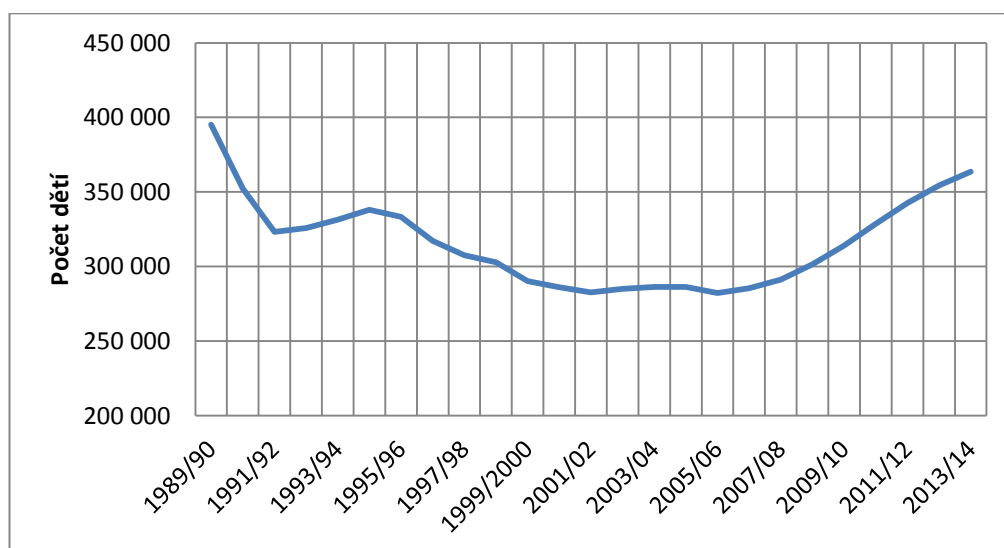
v mnoha případech děje (Sokačová, 2010, s. 57). V roce 1989 bylo na území České republiky 7 328 mateřských škol, poté jejich počet klesal až na počet 4 808 škol v roce 2007. Od té doby zase počet mateřských škol mírně stoupá, v roce 2013 jich bylo 5 085, a to včetně soukromých a církevních (MŠMT, 2015).

Graf 2 Počet mateřských škol ve školních letech 1989/90-2013/2014



Zdroj: vlastní zpracování podle dat z MŠMT (2015).

Graf 3 Počet dětí v mateřských školách ve školních letech 1989/90-2013/2014



Zdroj: vlastní zpracování podle dat z MŠMT (2015).

V mezinárodním srovnání péče o předškolní děti ve věku tři až pět let byla Česká republika za rok 2010 na 21. místě z 34 srovnávaných zemí OECD. Zatímco v České republice navštěvuje veřejnou mateřskou školu průměrně 80 % všech dětí ve věkovém

rozmezí tři až pět let, ve Francii, která byla ve výše uvedeném srovnání na prvním místě, je to 100 %. Naopak v Turecku, které dopadlo nejhůře, je to méně než 30 % dětí příslušného věku. Průměr mezi zeměmi OECD je okolo 80 % (OECD, 2014, s. 96).

Vývoj stavu mateřských škol je tak na jedné straně logickým důsledkem demografického vývoje v České republice, na druhé straně ale stále stoupá počet neúspěšně vyřízených žádostí o přijetí. Možným řešením dané situace je podpora alternativních variant péče o předškolní děti.

Soukromé mateřské školy (rejstříkové) zřizují církevní právnické osoby či jiné právnické osoby a jsou upraveny zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), a tedy i zapsány ve školním rejstříku. Jejich financování upravuje § 162 školského zákon a podrobněji zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením. Dotace jsou jim poskytovány na financování neinvestičních výdajů, investiční výdaje jsou financovány ze školného a jiných soukromých zdrojů. Hygienické požadavky jsou u rejstříkových soukromých mateřských škol stejné jako u mateřských škol veřejných (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová, Psychlová, 2014, s. 16-17).

Jelikož v praxi se velmi často užívá termín „soukromé mateřské školy“ pro zařízení ziskové (komerční) kolektivní péče nezapsané ve školním rejstříku, je důležité zdůraznit rozdíl mezi těmito zařízeními.

2.3 Služby poskytované na základě živnostenského oprávnění

Jedná se o péči o děti poskytovanou v režimu tzv. péčových živností, tedy na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a spadá do působnosti Ministerstva průmyslu a obchodu. Je možné ji provozovat v zásadě dvojitým způsobem, podle věku dětí, o něž má být pečováno. Obsahové náplně těchto živností jsou specifikovány nařízením vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, 2013, s. 160).

V případě pravidelné péče o děti do tří let se jedná o živnost vázanou „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Tato živnost umožňuje provozovat zařízení typu miniškoliček, mikrojeslí a dětských hlídacích center do tří let věku dítěte. Obsahem této živnosti je výchovná péče o svěřené děti v denním nebo celotýdenním režimu, zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních,

výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Také zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v hygienickém prostředí, osobní hygieny a poskytnutí první pomoci. Podmínkou pro získání této živnosti je splnění kvalifikačních požadavků na podnikatele a na osoby, které zajišťují výkon činnosti, tyto požadavky jsou specifikovány v příloze č. 2 živnostenského zákona. Podmínkou pro provoz je splnění odborných způsobilostí uvedených v příloze č. 5 živnostenského zákona, především z oblasti hygieny. Jednotlivé odbornosti se řídí příslušnými zákony. Žádné další konkrétní požadavky, jako maximální počet dětí, povinnost vést evidenci dětí, předpis výchovného programu aj., nejsou vyžadovány (Palonciová, Barvíková, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, 2013, s. 162).

Poskytovat péči dětem od tří let věku lze v rámci volné živnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“. Výchova dětí starších tří let je tak poskytována v zařízeních nezařazených do školského rejstříku a školských zařízení. Obdobně jako u výše zmíněné vázané živnosti je požadováno splnění požadavků stanovených v hygienické vyhlášce, na rozdíl od vázané živnosti zde ale není požadavek na splnění podmínek odborné způsobilosti podnikatele a osob vykonávajících činnost, ani splnění dalších konkrétních podmínek poskytování péče. Poskytování péče o obě výše uvedené věkové kategorie, tedy děti do tří let i starší tří let, potom může být realizováno v rámci volné živnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Obsahem této živnosti je poskytování služeb pro rodinu a domácnost, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku). U tohoto oboru volné živnosti není vyžadováno plnění hygienických požadavků ani nejsou stanoveny žádné další podmínky pro péči o děti (MPSV, 2012, s. 16-17).

Všechny výše uvedené kategorie péče o děti jsou komerční službou, nejsou ve školském rejstříku a školských zařízení, nemají tedy nárok na žádný příspěvek od státu. Výši poplatků stanovuje poskytovatel na komerční bázi, poplatek je tak mnohem vyšší než u veřejných mateřských škol či jeslí a pro mnoho rodičů tudíž, vzhledem k výši mezd, přesahující jejich finanční možnosti. Počet soukromých zařízení pro péči o předškolní děti ale i tak narůstá, zatímco ve školním roce 2003/2004 jich bylo 74 s počtem dětí 3 310, v roce 2013/2014 to bylo již 249 soukromých zařízení pečujících o 8 580 dětí (MŠMT, 2015). Je to logickou reakcí na nedostatek míst ve školkách veřejných, nicméně, jak již bylo výše uvedeno, neřeší to zdaleka problematiku návratu žen po rodičovské dovolené do zaměstnání.

2.4 Služby poskytované v souladu s obecnými právními předpisy

Pokud je péče o předškolní děti poskytována v zařízeních, která nejsou zapsána ve školském rejstříku, ale neřídí se ani podle živnostenského zákona, je poskytována pouze v režimu obecných právních předpisů bez konkrétního právního podkladu. Jak je uvedeno ve věcném záměru zákona o dětské skupině: „Konkrétní podmínky poskytování péče o děti v takovýchto zařízeních nejsou stanoveny žádným právním předpisem, ani nejsou na tuto činnost poskytovány dotace z veřejných rozpočtů.“ (MPSV, 2012, s. 20)

Jedná se většinou o zařízení označována jako „dětské koutky, rodinná a mateřská centra, školičky“, apod. Zřizovateli jsou převážně občanská sdružení či obecně prospěšné společnosti, ale také zaměstnavatelé, kteří nechtějí zřizovat a provozovat svou firemní školku dle školského zákona. Tyto služby bývají poskytovány nekomerčně, zařízení jsou tedy nezisková. Vztahují se na ně pouze zákonná opatření vymezující pravidla týkající se odpovědnosti za škodu, občanskoprávních a pracovních vztahů, právnických osob, bezpečnosti staveb a požární ochrany. Takovéto služby nejsou konkrétně uvedeny v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ani ve vyhlášce č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení u provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Těmito předpisy se tedy řídit nemusí a ani není nijak dána povinnost krajským hygienickým stanicím tato zařízení kontrolovat (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová, Psychlová, 2014, s. 21).

Neexistence jednoznačných právních předpisů dává na jedné straně větší volnost zřizovatelům, možnost snazšího provozu v souladu s jejich finančními, personálními a prostorovými možnostmi, na druhé straně ale zase větší potíže při zřizování, neboť jsou nuceni obracet se o stanovisko na několik orgánů najednou a ti jsou nuceni posuzovat každou záležitost případ od případu. Nevymezení jasných kvalitativních požadavků na zajišťování péče může mít zároveň za následek nedůvěru uživatelů, zpravidla rodičů, v poskytování těchto služeb. Vzhledem k těmto skutečnostem vznikl vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině (Paloncyová, Barvíková, Kuchařová, Psychlová, 2014, s. 22).

2.5 Dětská skupina

Jak již bylo výše uvedeno, zařízení poskytující péči o předškolní dítě, která nechtějí být zřízena dle školského zákona a být zapsána ve školském rejstříku, ani dle

živnostenského zákona, se řídí pouze obecně platnými právními předpisy, což přináší řadu nevýhod a nepřehledností. Řešením by měl být zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, který nabyl účinnosti 29. 11. 2014. Tento zákon upravuje podmínky poskytování péče o dítě v dětské skupině a podmínky pro získání oprávnění k poskytování této služby. Hygienické nároky jsou upraveny dvěma vyhláškami, vyhláškou č. 281/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí a vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých (Dětské-skupiny, 2015).

Služba dětské skupiny by měla zajistit bezpečnost a základní potřeby dítěte, nezajišťuje však vzdělávání, dítěti je poskytnuta výchovná péče zaměřená na rozvoj schopností a kulturních a hygienických návyků v souladu s konceptem výchovy a péče o dítě. Služba je poskytována dětem od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky, minimálně šest hodin denně. Poskytovateli služby mohou být fyzické osoby, právnické osoby a zaměstnavatelé a rovněž organizační složky státu jako obce a kraje a dále nestátní neziskové organizace. Pro skupinu je určen maximální počet dětí a také příslušný počet pečujících osob. Na ty je stanovena osobní a odborná způsobilost. Zákon také stanoví prostorové a provozní podmínky na prostory, v nichž bude o děti pečováno. Poskytovatel této služby musí mít zpracována vnitřní pravidla pro provoz a poskytování služeb. Služba péče o dítě v dětské skupině je poskytována na nekomerčním základě, cílem tedy není generace zisku, úhrada služby může být požadována pouze ve výši zřizovacích a provozních nákladů. Rodiče, kteří službu využívají v souvislosti s participací na trhu práce, mohou žádat o slevu na dani z příjmů. Zároveň je zavedena daňová uznatelnost nákladů pro zaměstnavatele, kteří zřídí a provozují vlastní zařízení služeb péče o děti svých zaměstnanců nebo poskytnou nepeněžní příspěvek na službu péče o děti svých zaměstnanců poskytovanou ze strany jiného subjektu (MPSV, 2012, s. 24–26).

Většina zařízení provozovaných na základě obecně platných právních předpisů by měla zajistit plnění podmínek zákona o dětské skupině a zažádat o zařazení do evidence dětských skupin. To ještě před schválením uvedeného zákona vyvolalo vlnu nesouhlasu provozovatelů tzv. lesních školek, které by nebyly schopné splnit některé provozní nároky (především hygienické) uvedené v zákoně. Výsledkem diskuse zástupců lesních školek a podobných zařízení a zástupců státu je novela zákona o dětské skupině, která zavádí dobrovolnou registraci a kterou v dubnu tohoto roku poslanci schválili. Novela také

umožňuje výjimky z hygienických nároků, pokud nebude ohroženo veřejné zdraví (Dětské-skupiny, 2015).

2.6 Firemní školky

Téma sladování rodinného a pracovního života se stává velmi aktuálním tématem také pro zaměstnavatele. Jedním z benefitů, kterým mohou pomoci svým zaměstnancům urychlit a usnadnit návrat do zaměstnání, jsou firemní školky. V České republice to není ještě příliš častý benefit vzhledem k finanční, legislativní a provozní náročnosti. Firemních školek nicméně přibývá a dá se očekávat, že s přijetím zákona o dětské skupině jich bude přibývat i nadále, neboť ten dává zaměstnavateli možnost daňové uznatelnosti nákladů spojených se zřízením a provozováním služby péče o děti zaměstnanců.

Firemní školky mohou být zřizovány stejně jako soukromé mateřské školy, tedy dle školského zákona, a být tak zapsány do školského rejstříku. Platí tak pro ně povinnosti i výhody stejné jako pro soukromé mateřské školy. Toto zřízení je však pro zaměstnavatele mnohdy velmi legislativně i finančně náročné. Registrace do školského rejstříku není jednoduchá a také dle vyjádření občanského sdružení Firemní školky, o.s. je tato právní úprava vhodnější pro větší zaměstnavatele, kde bude školku navštěvovat alespoň 35 dětí a kde se počítá s dlouhodobým, několikaletým provozem (Firemní školky, 2015).

Dále mohou firemní školky fungovat v režimu vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, a to v případě, že školku bude navštěvovat alespoň jedno dítě mladší tří let, nebo v režimu volné živnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ při péči o děti starší tří let. Tato úprava je legislativně méně náročná než akreditovaná firemní školka (tedy zapsaná ve školním rejstříku), nenutí však zřizovatele zajistit kvalitní vzdělávání. Z toho vyplývá riziko pro předškolní děti, u nichž platí povinnost navštěvovat zařízení, které má schválený vzdělávací plán. Platí zde výše uvedené povinnosti i práva pro zařízení fungující na základě živnostenského zákona (Jelínková, Michnová, Minářová, 2013, s. 6).

Jak již bylo řečeno, firemní školky mohou fungovat také na základě obecně právních předpisů a nově jako dětská skupina. Také zde je třeba zdůraznit, že firemní školka v provozu dětské skupiny nemá určený vzdělávací plán, není tudíž vhodná pro děti v roce před zahájením školní docházky. Výhodou je již zmiňovaná daňová úleva jak pro zřizovatele, tak pro uživatele (rodiče). Na rozdíl od zařízení fungující podle

živnostenského zákona je zde zákonem dáno, jakou způsobilost mají mít pečující osoby (např. zdravotní sestry, sociální pracovníci, učitelé mateřských škol, porodní asistentky, aj.), nemusejí však mít pedagogické vzdělání, jak je tomu u rejstříkových škol. Ani nároky na hygienické požadavky nejsou tak vysoké, záleží na velikosti skupiny; při počtu do 12 dětí jsou upraveny zákonem o dětské skupině, při počtu od 12 do 24 dětí je zde platná hygienická vyhláška. Výši finanční úhrady určuje zřizovatel, maximálně však do výše zřizovacích a provozních nákladů (Jelínková, Michnová, Minárová, 2013, s. 7).

3 Flexibilní pracovní úvazky

Flexibilita práce je vedle dostupné předškolní péče zásadním prvkem sladování pracovního a rodinného života. Pokud má žena možnost sladit svůj pracovní a rodinný život, vrátí se dříve do zaměstnání (ať už fyzicky či např. prací z domova), neizoluje se v domácnosti, nezvyšuje pravděpodobnost horšího návratu na pracovní trh po dlouhé pauze způsobené péčí o potomky.

Ovšem nejen pro sladování rodinného a pracovního života, ale i pro kulturu práce či firemní kulturu je flexibilita pozitivním faktorem. Jak uvádí Junová, flexibilní úvazky „Jsou také nástrojem pro změnu pracovní kultury, ve které je počet odpracovaných hodin a prezenze na pracovišti jedním z kritérií při posuzování ‚pracovitosti‘ zaměstnance. Organizace práce při využívání flexibilních úvazků totiž vede zaměstnance i jejich nadřízené k zaměření na výsledky a efektivitu.“ (Junová, 2014, s. 79) Jinými slovy, pracovní výkon by neměl být hodnocen jen na základě odpracovaných hodin, tedy hodin, které si zaměstnanec „odsedí“ na pracovišti, ale především podle plnění nastavených výkonových ukazatelů. A flexibilní formy práce, mimo jiné, mohou zaměstnancům (nejen těm s malými dětmi) k lepšímu pracovnímu výkonu přispět.

Flexibilita práce je velmi důležitá pro nastupující mladou generaci, tzv. generaci Y (narození v letech 1985–1995), pro které již práce není tím nejdůležitějším v životě, jak je tomu často v případě jejich rodičů či o generaci starších kolegů. Příslušníci generace Y podle dostupných průzkumů nechtějí trávit v práci zbytečně moc času, nechtějí akceptovat mnoho hodin přesčasů, chtějí mít čas také na sebe a na svou rodinu. Firmy budou muset na tuto skutečnost reagovat a jedním z užitečných a vhodných nástrojů je právě nabídka flexibilních úvazků (Stradějová, 2013).

Flexibilita, která reflektuje potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů a přináší tak výhody oběma stranám, se nazývá flexibilita pozitivní. Můžeme se však setkat i s flexibilitou negativní, tedy stavem, který vyhovuje pouze jedné straně, většinou zaměstnavateli. Projevuje se jak ve smluvních, tak časových i prostorových podmínkách a týká se většinou pracovníků s nižší kvalifikací a nižší úrovní vzdělání (Gilarová, 2004, s. 2–3). Flexibilitou, o které se dnes tolik mluví jako o prostředku ke sladování pracovního a rodinného života a kterou se snaží nejen státy Evropské unie dostávat více do podvědomí zaměstnavatelů, je samozřejmě míněna pozitivní flexibilita.

V České republice je většina flexibilních forem zaměstnání upravena zákoníkem práce. Legislativně jsou zde zastoupeny téměř všechny typy flexibilních uspořádání, v praxi však nejsou zatím příliš využívány. Záleží tak na zaměstnavatelích, co jsou ochotni nabídnout. Dle názoru zástupců MPSV (Matušů, 2015), se kterými jsem měla možnost diskutovat průběh projektu spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu s názvem „Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě“, je hlavní příčinou nízké míry využívání flexibilních forem práce v ČR právě neochota, nezájem, obavy

zaměstnavatelů. To se potvrdilo i v průběhu výše uvedeného projektu, kdy pro ně, dle jejich vyjádření, bylo obtížné najít spolupracující české společnosti v oblasti právě flexibilních úvazků.

3.1 Kratší pracovní úvazek

Podle zákoníku práce je kratší pracovní úvazek (přesněji kratší pracovní doba, v praxi se také užívají pojmy částečný či zkrácený úvazek) možný pouze po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnanci poté náleží mzda nebo plat adekvátní k výši úvazku (Zákoník práce, 2015, § 80). Povinnost vyhovět žádosti o kratší pracovní úvazek je dána u pečujících o děti mladší 15 let, těhotných zaměstnankyň, nebo zaměstnanců, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě a soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Tato povinnost ovšem neplatí, pokud tomu brání vážné provozní důvody (Zákoník práce, 2015, § 241). Tyto důvody nejsou nijak zákonem specifikovány a zaměstnavatel se tak na ně může poměrně jednoduše odvolat. Dle mého názoru není tato povinnost ani zaměstnancům příliš známa, a pokud ano a o kratší úvazek požádají, ovšem zaměstnavatel vyhovět nechce, nemá zaměstnanec příliš možností bránit se.

Podle Pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě, realizovaného v roce 2010 nadací Eurofound⁹, můžou mít kratší pracovní úvazky jak pozitivní, tak ale i negativní dopady pro zaměstnance i zaměstnavatele. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec potřebuje kratší pracovní úvazek kvůli sladění svého rodinného a pracovního života, pro zaměstnavatele ale v tu chvíli může být poskytnutí flexibilního úvazku organizačně náročné či dokonce nemožné. Na druhou stranu může nastat situace, kdy zaměstnavatel shání pracovníka na kratší úvazek, na trhu práce jsou ale v tu chvíli pouze zaměstnanci s požadavkem plného úvazku (Parent-Thirion a kol., 2012, s. 89).

Ačkoli se velmi často hovoří o nedostatečné nabídce kratších či flexibilních pracovních úvazků, nastávají situace, kdy sami zaměstnanci kratší úvazky odmítají, a to především z důvodů finanční situace, nižší šance na kariérní postup a horší možnosti dalšího vzdělávání (Němcová, 2014, s. 328).

⁹ Nadace Eurofound, celým názvem The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, byla zřízena v roce 1975 jako orgán Evropské unie. Zabývá se výzkumem, shromažďováním informací a jejich následnou komunikací s cílem navrhnout a vytvářet lepší životní a pracovní podmínky (www.eurofound.europa.eu)

Dalšími překážkami malého využívání kratších pracovních úvazků mohou být jejich nižší kvalita, znevýhodnění ve srovnání s pracujícími na plný úvazek z hlediska firemních benefitů či nastavení sociálního systému. V rámci sociálního systému se jedná především o limit docházky do kolektivních zařízení pro děti mladší dvou let, který umožní či naopak zabráni současnému pobírání rodičovského příspěvku, dále o nemožnost pracovat na kratší úvazek a současně pobírat podporu v nezaměstnanosti (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011, s. 52–56). Přesto jsou kratší pracovní úvazky velmi žádanou formou zaměstnání, a to především pro zaměstnance - rodiče (Němcová, 2014, s. 328).

Mezi hlavní bariéry na straně zaměstnavatelů patří obava z vyšší administrativní zátěže spojené s organizací práce, konzervativní postoje očekávající nižší efektivitu a produktivitu práce, horší komunikaci se zaměstnanci pracujícími na kratší úvazek, těžší kontrolu kvality odvedené práce a v neposlední řadě obava ze zvýšení finanční zátěže (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 23). Pohled na tuto problematiku by tak neměl být jednostranný, ale měl by zohledňovat potřeby a možnosti všech zúčastněných, tedy zaměstnanců, zaměstnavatelů i státu.

Jedním z výsledků výše zmíněného průzkumu nadace Eurofound bylo také zjištění, že zaměstnanci pracující 34 hodin či méně si v daleko menší míře stěžují na negativní dopady zaměstnání na osobní život (méně než 10 % zaměstnanců), kdežto zaměstnanci pracující na plný úvazek si stěžují ve více než 20 % dotázaných (Parent-Thirion a kol., 2012, s. 91). Česká republika patří k zemím s nejméně rozšířeným využíváním kratších úvazků v Evropě. Pro mezinárodní srovnání se počítá jako zkrácený úvazek pracovní týden o 34 hodinách a méně (Parent-Thirion a kol., 2012, s. 35). Podle dat z Eurostat (2015a) pracovalo v roce 2014 v České republice na kratší pracovní úvazek 6,4 % obyvatel ze všech zaměstnaných obyvatel, z toho 10,4 % žen a 3,3 % mužů. Za EU 28 to bylo 20,5 % obyvatel ze všech zaměstnaných obyvatel, z toho 32,9 % žen a 9,9 % mužů. Srovnání České republiky s vybranými evropskými zeměmi za posledních deset let je uvedeno v Tabulce 3.

Tabulka 3 Počet kratších úvazků v České republice a vybraných státech EU (z celkové zaměstnanosti v %)

Země / Období	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28)	17,8	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,5
Belgie	22	22,2	22,1	22,6	23,4	24	25,1	25,1	24,7	24,1

Dánsko	22,1	23,6	23,7	24,4	25,9	26,3	25,9	25,7	25,4	25,5
Francie	17,2	17,2	17,3	17	17,4	17,8	17,9	18	18,4	18,9
Maďarsko	4,1	3,9	4,2	4,7	5,5	5,9	6,8	7,1	6,8	6,4
Německo	24,0	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2	26,8	26,8	27,7	27,6
Nizozemsko	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3	48,9	48,9	49,6	50,6	50,4
Polsko	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4	8,4	8,0	7,9	7,8	7,8
Rakousko	21,3	22	22,7	23,5	24,8	25,3	25,3	26	26,8	27,9
Slovensko	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6	3,9	4,2	4,1	4,8	5,2
Švédsko	24,7	25,1	25,0	26,6	27,0	27,0	26,5	26,5	26,2	26,2
Španělsko	12,2	11,8	11,6	11,8	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8	15,9
Česká Republika	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6	6,4

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z Eurostat (2015a)

3.2 Sdílení pracovního místa

Sdílené pracovní místo je místem na plný pracovní úvazek v rámci jedné pracovní pozice, kterou sdílí dva či více zaměstnanců. Tito zaměstnanci se dělí o povinnosti i odpovědnosti z dané pracovní pozice vyplývající. Časové rozvržení může být na hodinové, denní nebo týdenní bázi, finanční ohodnocení je rozděleno adekvátně k výši úvazku (Fórum 50 %, 2007, s. 27). V praxi se právní úprava tohoto uspořádání neliší od kratších pracovních úvazků, zákoník práce však sdílené pracovní místo výslovně neustavuje, což může vést k různým výkladům různými subjekty. Záleží tak především na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Sdílené pracovní místo přináší mnoho výhod pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavateli se nabízí více zkušeností, dovedností a znalostí, které přináší více zaměstnanců. Sdílení místa pomáhá udržet kvalifikované zaměstnance, kteří nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, je zde větší míra zastupitelnosti např. při nemoci jednoho ze zaměstnanců. „Pokud lidé sdílejí jedno pracovní místo, ukazuje se, že pracují mnohem více, než by pracoval jeden člověk.“ (Fórum 50 %, 2007, s. 28)

3.3 Sdílení pracovníků

Možností je také sdílení pracovníků, kdy si skupina zaměstnavatelů společně najme jednoho pracovníka, který pracuje pro všechny zúčastněné zaměstnavatele a pokrývá tak potřeby různých společností do výše jednoho plného úvazku (Parent-Thirion a kol., 2015,

s. 11). Sdílení pracovníků představuje také možnost ušetřit mzdové náklady v případě, kdy zaměstnanec není plně vytížen, ale zaměstnavatel se s ním nechce rozloučit nebo mu snižovat úvazek.

Sdílení pracovního místa i sdílení pracovníků patří mezi nové formy zaměstnávání, které se v evropských státech rozšiřují zhruba od roku 2000. Tyto nové formy mají pozitivní dopad na pracovní podmínky, neboť zvyšují flexibilitu trhu práce a zároveň nabízejí dobrou úroveň jistoty zaměstnání. Zatímco sdílení pracovního místa je již poměrně rozšířené, užívá se, i když ne ve velké míře (ostatně jako všechny flexibilní pracovní úvazky) i v České republice, sdílení pracovníků se využívá spíše nahodile, jako řešení ad hoc situací např. během ekonomické krize či v rámci zvýšené potřeby pracovníků při sezónních pracích (Parent-Thirion a kol., 2015, s. 11–38). Společnost LMC s.r.o. provedla v roce 2011 průzkum mezi 850 společnostmi působícími na českém trhu, v němž zjišťovala využívání alternativních forem práce. Z průzkumu vyplynulo, že 15 % společností působících ve veřejném a průmyslovém odvětví, 11 % společností působících v obchodním odvětví a 10 % společností působících ve službách využívá alespoň někdy sdílení pracovního místa. Zároveň to ale platí spíše pro méně kvalifikované pracovní pozice (LMC s.r.o., 2011).

Sdílení pracovníků je v České republice známé a v zákoníku práce ukotvené jako „dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli“, které se může uskutečnit na základě dohody o dočasném přidělení a slouží především k pokrytí potřeby jiného zaměstnavatele při nedostatku pracovních sil (Zákoník práce, 2015, § 43a).

3.4 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je v České republice poměrně hojně využívána. V roce 2011 tuto formu pracovního rozvržení nabízelo 45 % firem působících na českém trhu práce (LMC, 2011). Domnívám se, že pokud tomuto rozvržení nebrání provoz dané společnosti (např. pevně daná otevírací doba či úřední hodiny), je to pro zaměstnavatele nenáročnou formou časové flexibility, kterou zaměstnanci ocení. Pružné rozvržení pracovní doby upravuje § 85 zákoníku práce. Hůrka (2011, s. 219) uvádí, že v pružném rozvržení pracovní doby si může zaměstnanec sám stanovit začátek, popřípadě i konec pracovní doby. Mezi těmito volitelnými časovými úseky je fixně stanovený úsek, jehož začátek i konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec tak musí být v tuto tzv. základní pracovní dobu přítomen na pracovišti. Zaměstnavatel také určí, v jakém období musí být naplněna

průměrná týdenní pracovní doba, nejdéle to však musí být, dle § 78 zákoníku práce, ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období (Hůrka, 2011, s. 219). Právě pro zaměstnance - rodiče může být toto uspořádání velmi přínosné, díky volitelnému začátku i konci pracovní doby mohou snadněji přizpůsobit svou pracovní dobu provozním hodinám zařízení pečujících o děti.

3.5 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Mezi nerovnoměrné rozvržení pracovní doby můžeme zařadit dvě základní formy, stlačený pracovní týden a konto pracovní doby (Junová, 2014, s. 85). Zákoník práce uvádí, že konto pracovní doby může být zavedeno jen kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. Fond odpracovaných hodin se plní průběžně, podle aktuální potřeby, v průběhu celého roku, průměrná týdenní pracovní doba potom musí být naplněna během vyrovnávacího období, v tomto případě 26 týdnů, v případě kolektivní smlouvy je to 52 týdnů (Zákoník práce, 2015, § 86 a 87). Jak uvádí Junová (2014, s. 85), výhodou pro zaměstnance může být více volného času v určitých obdobích a možnost přizpůsobit pracovní dobu svým, např. rodinným potřebám. Pro zaměstnavatele je zase výhodou přizpůsobení pracovní doby jeho potřebám, v obdobích, kdy je pracovní nápor vyšší, pracují zaměstnanci více hodin, jakmile je pracovní zátěž volnější, zaměstnanci mohou čerpat volno. Nevýhodou může ovšem být právě větší nápor v zátěžových obdobích, což je náročné pro všechny strany, a také může mít určitý vliv na výkon zaměstnance (Junová, 2014, s. 85).

Stlačený pracovní týden není zákoníkem práce specifikována. V praxi se jedná o takové rozvržení pracovní doby, které naplní týdenní pracovní dobu během méně než pěti dnů. Může se také jednat o kombinaci výkonu práce na pracovišti a práce z domova (Fórum 50 %, 2007, s. 25). Výhody a nevýhody jsou zde stejné, jako v případě konta pracovní doby.

3.6 Práce z domova

Práci z domova se rozumí takový způsob práce, kdy zaměstnanec vykonává práci ze svého domácího prostředí. V zákoníku práce je práce z domova ošetřena pouze částečně, když se zde uvádí některé podmínky pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele, podle dohodnutých podmínek a v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám zaměstnanec (Zákoník práce, 2015, § 317). Samostatně zde však není, zákoník práce pojem práce

z domova neuvádí. Podmínky se tak stanovují individuálně, na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, za předpokladu dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů (Martoch, 2012, s. 49).

Práce z domova je vhodná jen pro některé typy zaměstnání, které nejsou výhradně spojeny s určitým místem, podmínkami či fyzickou činností, vhodná je spíše pro nemanuální než manuální činnosti. Na obou stranách ale existují výjimky. Vždy záleží především na vůli zaměstnavatele podmínky k práci z domova vytvořit a na vůli zaměstnance z domova zodpovědně pracovat. Velkou nevýhodou práce z domova totiž spatřuji především v notné dávce zodpovědnosti a spolehlivosti, která je k výkonu práce z domova nezbytná. Je jistě snadné nechat se zlákat domácím prostředím k odkládání práce či vykonávání jiných, např. domácích prací na úkor pracovní činnosti. Lze tedy říci, že stejně jako ne všechny profese jsou vhodné pro práci z domova, tak ne všichni zaměstnanci mají pro tuto práci předpoklady.

Další nevýhodou je dle mého názoru již zmiňovaná chybějící specifikace v zákoníku práce, což také může být jedním z důvodů, proč zaměstnavatelé práci z domova spíše nenabízejí. Dalším důvodem je ztížená možnost kontroly pracovní činnosti, zaměstnavatelé se obávají, že pokud na zaměstnance „nevidí“, nemají jistotu, zda skutečně pracují. To se však dá vyřešit jasným zadáváním pracovních úkolů a jejich následnou kontrolou. Jak uvádí Martoch (2012, s. 82), také obavy ze ztráty či poškození firemních či osobních dat patří mezi důvody spíše záporného postoje zaměstnavatelů k práci z domova, což se opět dá upravit kvalitně nastaveným systémem a pravidly.

Naopak výhody práce z domova pro zaměstnavatele jsou v úsporách za kancelářské prostory (nájem, energie, vybavení, aj.) a, stejně jako u všech flexibilních forem práce, v získání loajálních a vděčných zaměstnanců, kteří díky práci z domova mohou lépe sladit svůj profesní a soukromý život.

Výhody pro zaměstnance jsou především ve flexibilitě a možnosti rozvrhnout si práci podle vlastních potřeb, v úspoře času a financí za dopravu. Nevýhody mohou být spatřovány v přílišném propojení pracovního a rodinného prostředí, v určité míře stereotypu, v nedostatku sociálních kontaktů, a také ve zdravotních potížích, např. bolestech zad (Fórum 50 %, 2007, s. 30).

Podle již zmiňovaného průzkumu společnosti LMC s.r.o. nabízí práci z domova pouze 4 % oslovených firem, kombinaci práce z domova s prací v zaměstnání potom využívá 14 % firem (LMC s.r.o., 2011). Situace využívání práce z domova v České republice odpovídá situaci v ostatních státech Evropské unie. Také z výsledků průzkumu nadace Eurofound vyplývá, že z domova pracuje pouze okolo 4 % dotazovaných zaměstnanců států Evropské unie (Parent-Thirion a kol., 2012, s. 42).

3.7 Práce na dálku

Práce na dálku neboli teleworking je způsob práce, kdy jednotliví pracovníci nejsou fyzicky přítomni na pracovišti a pro komunikaci a spolupráci jsou využívány informační technologie. Výše uvedená práce z domova tak patří vlastně do jedné z podmnožin prací na dálku (Martoch, 2012, s. 13). Práce tak může být vykonávána v podstatě odkudkoli, kde to vyžaduje situace a kde je funkční internetové připojení.

Pro práci na dálku je využíváno tzv. cloud computingu, tedy vzdáleného zabezpečeného serveru, na kterém jsou uloženy všechny aplikace a data, s nimiž je nutné pracovat. Data tak nejsou uložena pouze v jednom počítači a dostat se k nim může kdokoli, kdo je k tomu oprávněn. Nespornou výhodou práce na dálku je tak vysoká míra flexibility, pracovník může být v okamžiku výkonu práce kdekoli na světě. Z toho vyplývá snížení nákladů na firemní prostory, na energie, na cestování. Vyšší využívání komunikace na dálku také snižuje počet služebních cest, a tím i nákladů s nimi spojených (Martoch, 2012, s. 23). Nejvíce je práce na dálku využívána nadnárodními společnostmi, které potřebují v rámci globalizace propojit všechny své lokální pobočky rozmístěné po celém světě (tamtéž, s. 13). Se stále se zvyšující mírou využívání moderních technologií je teleworking zřejmě fenoménem budoucnosti.

4 Postavení žen na trhu práce

Zatímco ještě před druhou světovou válkou pracovala pouze necelá třetina žen, od 50. let 20. století počet pracujících žen strmě stoupal. Po druhé světové válce byl prosazován ideál plné zaměstnanosti a ženy v domácnosti představovaly velkou rezervu

pracovních sil. Ženy v tomto období zastávaly především nekvalifikované a špatně placené pozice. Důvodem byla nízká úroveň vzdělání žen (86 % žen mělo pouze základní vzdělání), a také fakt, že ženám byly takové pozice zkrátka nabízeny (Křížková, 2007, s. 10). Druhý fakt bude zřejmě tím hlavním argumentem, protože jak uvádí Křížková (2007, s. 10), co se vzdělanosti týče, v tomto období se nízkou úrovní vzdělání vyznačovali i muži, když celých 80 % mužů mělo také pouze základní vzdělání.

Zákonná povinnost všem obyvatelům České republiky pracovat byla potom ustanovena trestním zákonem 14/1961 v roce 1962. Ženy s malými dětmi byly z této povinnosti vyjmuty. V roce 1970 tvořily ženy již 45,5 % všech pracujících obyvatel (Křížková, 2007, s. 11).

K výše uvedeným příčinám vstupu žen na trh práce přibývají také důvody ekonomické nutnosti a snahy o emancipaci. Pouze jeden plat, tedy ve většině případů plat muže již nestačí k uživení rodiny, plat ženy se tak stává ekonomickou nutností. Ženy se ovšem chtějí také samy realizovat, budovat si kariéru a nebyť závislými pouze na mužových financích. Problémem ovšem zůstává, že „... zatímco muži role živitele zůstala, ale vyšší podíl na rodinné solidaritě se od něj neočekává, ženě role živitelky přibyla, aniž byla zbavena očekávání, jež k ní byla vztažena co se týče managementu rodinného života a péče o členy (především nukleární, ale i širší) rodiny.“ (Mareš, 2006, s. 31–32)

Tzv. neplacené práce, tedy péče o domácnost, o členy rodiny (děti, závislé osoby) tak stále zůstávají doménou žen. Mnohé publikace i výzkumy se tímto faktem zabývají. Podle výzkumu Kuchařové a kol. (2006, s. 42) platí, že o děti a domácnost se vždy anebo většinou stará pouze žena, zatímco muž zastává převážně jen technicky manuální práce. Přetrvává tak tradiční dělení rolí, což potvrzuje ve svém výzkumu i Chludilová (2003, s. 4). Ženy tedy k placené práci neboli zaměstnání či podnikání mají stále na svých bedrech i většinu prací neplacených, ovšem časově ani fyzicky rozhodně nikoli méně náročných.

4.1 Zaměstnanost žen

Nezaměstnaní jsou dle definice ČSÚ (2015b) všichni starší 15 let, kteří ve sledovaném období nejsou zaměstnaní, aktivně si hledají práci a jsou schopni nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Pokud nesplňují jednu z těchto podmínek, patří do kategorie zaměstnaných, nebo naopak ekonomicky neaktivních obyvatel. Za

ekonomicky aktivní se potom považují zaměstnaní a nezaměstnaní dle výše uvedené definice. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou všechny osoby, které nebyly během sledovaného období zaměstnány a nejsou ekonomicky aktivní. Jsou to např. děti předškolního věku, studenti, starobní důchodci, invalidní osoby, dlouhodobě nemocní, a také osoby na rodičovské dovolené, pokud nepatří do kategorie zaměstnaných či nezaměstnaných. Ekonomicky neaktivní osoby nesplňují tři základní charakteristiky nezaměstnanosti, patří sem tedy také např. uchazeči o práci evidovaní na úřadech práce, pokud nejsou schopni nastoupit do nové práce do 14 dnů. Míra nezaměstnanosti je procentuálním vyjádřením podílu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Od roku 2013 začalo MPSV zveřejňovat nový ukazatel podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nahradil se tím dřívější ukazatel registrované míry nezaměstnanosti, který poměřoval podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl všech osob zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu všech osob 15tiletých a starších. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu osob zaměstnaných na počtu všech osob 15tiletých a starších (ČSÚ, 2015b).

Trh práce definuje Jandourek (2007, s. 262) jako „Trh, na kterém ‚vlastníci‘ pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm.“

Průměrná zaměstnanost žen za rok 2014 byla podle dat ČSÚ (2015b) 64,7 %, což odpovídá průměru Evropské unie. Srovnání míry zaměstnanosti podle pohlaví ve vybraných státech EU lze vidět v Příloze C. Horší je ale situace žen s malými dětmi, kdy rozdíl mezi zaměstnaností žen ve věku 20 – 49 let s dětmi mladšími 6 let a zaměstnaností žen stejné věkové skupiny bez dětí za rok 2013 byl 41 %. Tento rozdíl patří mezi nejvyšší mezi státy Evropské unie, vyšší byl v tomto roce jen na Slovensku a v Maďarsku (European Commission, 2014a). Tomu také odpovídá propad míry ekonomické aktivity žen ve věkovém rozmezí 25–34 let, jak je zvýrazněno v Tabulce 4. Zatímco zaměstnanost žen je v České republice poměrně vysoká, výrazně se snižuje právě v době, kdy ženy pečují o malé děti do 6 let věku, a to, jak již bylo řečeno, nejméně ze zemí Evropské unie.

Tabulka 4 Míra ekonomické aktivity v České republice (v %)

Věková skupina	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy	50,5	50,6	50,5	49,8	49,3	49,5	49,3	49,5	50,0	50,9
15 - 19	7,7	7,6	6,8	5,5	6,3	6,6	5,3	5,2	5,0	4,8
20 – 24	53,2	48,5	50,1	47,0	44,4	43,5	42,5	39,8	42,3	42,1
25 – 29	64,1	65,3	65,4	65,9	66,4	67,4	67,1	67,4	67,0	70,0
30 - 34	72,8	73,5	70,9	68,4	66,0	65,7	64,7	65,7	64,5	67,0
35 - 39	86,7	86,1	84,7	82,6	80,0	79,5	80,8	81,8	81,4	81,4
40 – 44	90,9	90,9	92,0	90,7	91,0	92,0	90,7	90,6	91,5	90,5
45 – 49	90,1	91,6	91,9	92,1	92,5	92,2	91,7	92,0	93,8	94,5
50 - 54	86,1	87,4	88,1	87,7	87,7	88,4	88,7	88,5	90,0	90,1
55 - 59	45,5	49,0	51,1	53,1	55,7	58,0	60,2	63,3	66,6	70,3
60 +	5,0	5,1	5,3	6,1	6,3	6,7	6,7	6,9	7,1	7,9
Muži	68,4	68,7	68,6	68,3	68,2	68,3	68,0	67,5	67,7	68,1
15 - 19	9,6	10,1	10,0	8,7	8,4	9,1	8,3	8,0	8,1	7,0
20 – 24	67,6	65,5	63,7	62,8	60,8	62,1	60,0	58,3	58,7	59,4
25 – 29	93,6	93,6	92,4	92,3	90,9	91,5	91,9	91,6	91,0	91,8
30 - 34	97,4	97,3	97,0	97,4	96,8	96,8	97,9	97,3	97,1	97,2
35 - 39	96,6	97,0	97,6	96,8	97,6	97,5	97,7	97,1	97,2	97,6
40 – 44	95,9	95,8	96,8	96,4	96,5	96,5	96,6	97,0	97,0	97,1
45 – 49	93,5	94,7	94,8	95,6	94,6	95,2	95,9	95,8	95,6	96,1
50 - 54	90,6	90,8	90,6	91,6	91,7	92,2	91,9	92,0	93,8	94,3
55 - 59	81,4	82,8	83,2	81,6	84,8	84,0	85,3	85,7	86,4	87,1
60 +	14,1	15,5	16,5	18,3	18,9	18,9	17,9	17,7	18,2	19,2

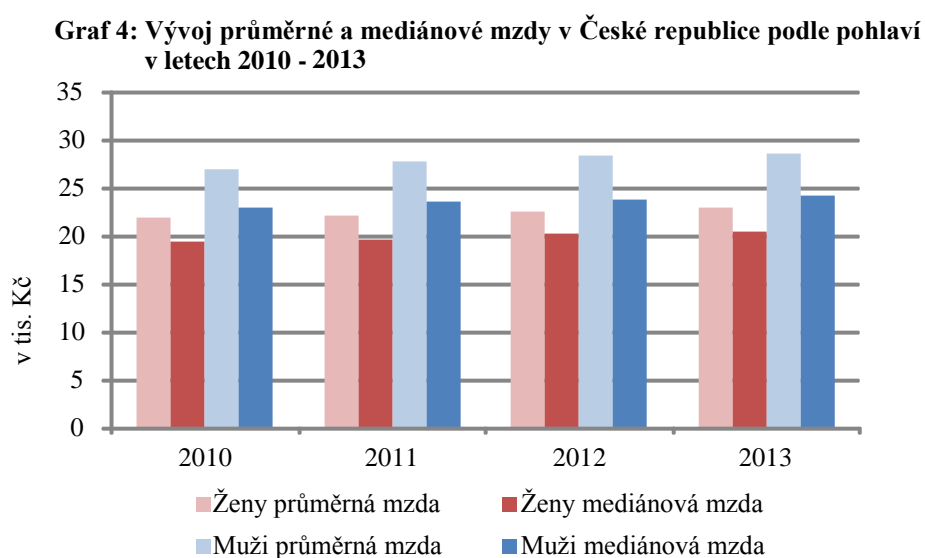
Zdroj: vlastní zpracování podle dat z ČSÚ (2014a).

Vysokým rozdílem mezi zaměstnaností žen s malými dětmi a žen bezdětných se zabývá i Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 vydaná Ministerstvem práce a sociálních věcí. Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce je v této strategii považována za jednu z hlavních priorit. Za základní problém nízké zaměstnanosti žen matek ve věkové skupině 20–49 let je zde považován nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života, přičemž hlavním problémem je nemožnost zajistit kvalitní a dostupnou péči o dítě. Navrhovaná opatření jsou poté jak v legislativní, tak v nelegislativní úrovni. Mezi hlavní opatření patří podpora rozvoje zařízení péče o dítě, rekvalifikační a vzdělávací kurzy pro rodiče na rodičovské dovolené, podpora zahájení podnikatelských aktivit žen, podpora vytváření zkrácených pracovních úvazků a dalších flexibilních organizací práce, důsledné potírání diskriminace na trhu práce, podpora poradenských aktivit, a také odstraňování genderových stereotypů (MPSV, 2014).

Je všeobecně známo, že existují rozdíly mezi mzdou muže a ženy, i když jde o stejnou práci vykonanou ve stejném čase. Ve státech Evropské unie vydělávaly ženy v roce 2012 v průměru o 16 % méně než muži. V této souvislosti je zajímavá skutečnost, vyplývající ze statistik, a sice vzdělanost žen. V roce 2012 dosáhlo alespoň středoškolského vzdělání 83 % žen oproti 77,6 % mužů. Ženy také představují 60 % všech vysokoškolských absolventů. Přesto ženy vydělávají méně (European Commission, 2014b, s. 2).

Příčin rozdílu ve mzdách mužů a žen může být dle mého názoru několik. Od přetrvávajícího stereotypního myšlení o méně schopných ženách než jsou muži, přes nerovné zacházení na trhu práce, až po samotné ženy vybírající si záměrně méně náročné, a tudíž hůře hodnocené pozice, z důvodu sladění práce a rodiny. Jsou také obory, v nichž dominují především ženy, jako např. školství či zdravotnictví, a tyto obory jsou zároveň hůře finančně hodnocené.

Mzdový rozdíl mužů a žen (angl. gender pay gap) je založen na průměrném rozdílu hrubé hodinové mzdy všech zaměstnanců. Při výpočtu je za základ (100 %) považována mzda mužů a od tohoto základu je odečten podíl mezd žen vztažený ke mzdám mužů, vyjádřený v procentech. Pokud jsou sledovány mediánové mzdy, tedy takové, které nejsou náchylné na krajní hodnoty, mzdový rozdíl se v letech 2010 – 2013 téměř nezměnil, byl mezi 15,4 % až 16,2 % (ČSÚ, 2014b). Vývoj mediánových i průměrných mezd žen a mužů za roky 2010 až 2013 lze vidět v Grafu 4.



Zdroj: ČSÚ, 2014b

Mzdový rozdíl v průměrných platech, tedy včetně zachycených krajních hodnot, byl za rok 2013 v České republice 22,1 %, za EU 28 to bylo 16,4 %. Za uvedený rok byla Česká republika zemí s třetím nejvyšším mzdovým rozdílem mezi muži a ženami. Nejvyšší rozdíl 29,9 % mělo Estonsko, 23 % potom Rakousko (Eurostat, 2015b).

Mzdová nerovnost neboli skutečnost, že ženy vydělávají méně než muži, vede také k tomu, že ženy mají nižší penze a jsou tak ve stáří více ohroženy chudobou. V roce 2012 bylo v rámci Evropské unie 21,7 % žen starších 64 let ohroženo chudobou oproti 16,3 % mužů (European Commission, 2014b, s. 2).

4.2 Preferenční teorie Catherine Hakim

Rozhodnutí, zda se žena bude věnovat rodině nebo raději budování kariéry, vyložila Catherine Hakim v rámci své preferenční teorie. Tato teorie je podle Hakim aplikovatelná na všechny vyspělé moderní společnosti, rozdílné preference vidíme u žen všech úrovní vzdělání i společenských tříd. Společenská třída se stává méně důležitou, než motivace, životní cíle, postoje a hodnoty. Hakim rozlišuje tři typy životních preferencí žen ve 21. století, a to ženy orientované na rodinu, ženy orientované na kariéru a adaptivní typ žen (2006, s. 286–287).

Ženy orientované na rodinu jsou ve společnosti zastoupeny zhruba 20 %. Pro tyto ženy mají rodina a děti hlavní prioritu, a pokud to finanční situace rodiny nevyžaduje, zůstávají raději doma, na trh práce nevstupují. Často mají početnější rodiny. Nemusí být nutně nevzdělané, ovšem vzdělání berou spíše jako kulturní a společenskou investici, nikoli jako prostředek k lepšímu zaměstnání (Hakim, 2006, s. 289).

Adaptivní ženy jsou ve společnosti zastoupeny většinou, zhruba 60 %. Tyto ženy se snaží zkombinovat obojí, tedy rodinu i kariéru, aniž by jedno z toho upřednostňovaly. Chtějí pracovat, ovšem práci nechtějí vše obětovat. Tyto ženy také nejčastěji volí kratší pracovní úvazky. Pokud nemají možnost pracovat na kratší úvazek, volí takový typ práce, který jim umožní sladit rodinu i zaměstnání, tedy např. sezónní práce, práci na dobu určitou apod. Vzdělání pro ně znamená určitou pojistku, prostředek k lepšímu zaměstnání (Hakim, 2006, s. 289).

Posledním typem jsou ženy orientované na práci či kariéru. Jsou, stejně jako ženy orientované na rodinu, zastoupeny ve společnosti přibližně 20 %. Jejich hlavní životní prioritou je kariéra, nejen pracovní, může to být i v oblasti sportu, politiky, umění apod.

Rodinný život přizpůsobují své kariéře, často zůstávají bezdětné. Vzdělání je pro ně jednoznačná investice do budoucí kariéry. Jako orientované na kariéru vidí Hakim většinu populace mužů a její preferenční teorie předvídá, že nejen na pracovním trhu, ale i v politice, sportu, umění apod. udrží muži svou dominanci, jelikož stejně orientovaných žen bude i nadále spíše menšina (Hakim, 2006, s. 289–290).

Hakim také na základě své preferenční teorie navrhuje zásadní změny v zaměření sociálních politik států Evropské unie. Politika rovných příležitostí podle ní předpokládá, že všechny ženy jsou orientované na kariéru a je tedy nutné podpořit především pracující matky, ať už lepší předškolní péčí o děti či časovou pracovní flexibilitou. Pokud ale je takových žen ve společnosti minimum a většina z nich jsou navíc bezdětné, je tato politika chybná, a jsou v ní také přehlíženi lidé s jinými životními preferencemi (Hakim, 2006, s. 290).

Mezi kritiky preferenční teorie se řadí například Valentová (2004, s. 35). Uvádí, že tato teorie je aplikovatelná pouze v evropských státech s rozvinutou ekonomikou a flexibilním trhem, kde stát nějakou mírou reguluje rovnost pohlaví. Preferenční teorie je determinována sociální chudobou a nízkou životní úrovní v některých státech či domácnostech. Nízké příjmy rodiny mnohdy nutí ženu pracovat, i když by třeba raději byla doma a pečovala o rodinu. V jiných případech by zase žena mající děti ráda pracovala, ale jelikož nemá možnost svěřit dítě do péče jiné osoby či instituce, zůstává doma. Preference žen, zda spíše pracovat či se věnovat domácnosti, jsou také ovlivňovány kulturními tradicemi, situací na pracovním trhu či sociální politikou dané země (Valentová, 2004, s. 35). Hakim (2006, s. 289) si je sama vědoma některých výše zmíněných determinant, např. vlivu nízkého příjmu na rozhodnutí jít pracovat či zůstat doma. Bartáková (2008, s. 87) uvádí další kritiky preferenční teorie, kteří zdůrazňují roli partnera, který svými postoji a preferencemi ovlivňuje rozhodnutí partnerky, zda bude pracovat či zůstane doma.

5 Empirické šetření – Návrat žen z rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky

Empirické šetření Návrat žen z rodičovské dovolené bylo realizováno ve Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky (dále jen VZP ČR). Tuto společnost jsem zvolila pro její velikost, a také proto, že její pobočky jsou zastoupeny ve všech krajích České republiky. Velikost společnosti respektive počet zaměstnanců zvyšuje pestrost vzorku respondentů v oblasti oborovosti a vzdělání. VZP ČR je rovněž mým zaměstnavatelem, tudíž jsem předpokládala snadnější komunikaci a otevřenější, vstřícnější přístup, což se mi skutečně následně potvrdilo.

Dotazníkové šetření bylo realizováno mezi třemi skupinami respondentů, a to zaměstnankyněmi VZP ČR v současné době čerpajícími mateřskou či rodičovskou dovolenou, dále zaměstnankyněmi, které se ve zhruba posledních dvou letech vrátily z rodičovské dovolené do zaměstnání, a také vedoucími pracovníky, kteří ve svém týmu měli nebo mají zaměstnankyni na rodičovské dovolené. Pohled vedoucích pracovníků je

pro mě velice důležitý při srovnávání s pohledem žen na rodičovské dovolené. Skupinu zaměstnankyň již znovu pracujících jsem zařadila opět z důvodu srovnání pohledu na zkoumanou tematiku. Šlo především o zjištění, zda obavy, které mohou pociťovat (a pociťují) ženy na rodičovské dovolené v souvislosti s návratem do zaměstnání, jsou totožné či odlišné od toho, jak se na věc dívají ženy, které již konkrétní zkušenost s návratem mají. V neposlední řadě jsou názory těchto žen velmi přínosné také pro návrh opatření pro VZP ČR usnadňující návrat žen z rodičovské dovolené.

5.1 Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky

VZP ČR existuje od roku 1992 a v současné době je s více než 6 miliony pojištěnců největší zdravotní pojišťovnou v České republice. Její pobočky jsou zastoupeny ve všech krajích ČR. Její hlavní činnosti je zajištění výběru pojistného na veřejné zdravotní pojištění a úhrada zdravotní péče z prostředků zdravotního pojištění a další činnosti v mezích zákona. VZP ČR vede registr pojištěnců zdravotního pojištění a je správcem zvláštního účtu veřejného zdravotního pojištění (VZP ČR, 2015). Veškerá data, která na následujících stránkách uvádím, byla poskytnuta personálními útvary VZP ČR.

VZP ČR prošla v posledních letech významnou restrukturalizací, došlo k centralizaci některých činností, v letech 2009–2012 také k výraznému snížení stavu zaměstnanců. Tento vývoj je patrný z Tabulky 5.

Tabulka 5 Vývoj počtu zaměstnanců a počtu zaměstnanců na RD v letech 2010 – 2015

DATUM	MUŽI	ŽENY	CELKEM	MD/RD	MD/RD v % ze všech zaměstnanců	MD/RD v % z počtu žen
31.12.2010	871	3 805	4 676	308	6,59	8,09
31.12.2011	725	3 306	4 031	266	6,60	8,05
31.12.2012	613	2 959	3 572	259	7,25	8,75
31.12.2013	616	2 962	3 578	227	6,34	7,66
31.12.2014	615	2 956	3 571	224	6,27	7,58
31.5.2015	614	2 981	3 595	202	5,62	6,78

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z VZP ČR.

Aktuálně je ve VZP ČR 3 595 zaměstnanců (stav k 31. 5. 2015). Z tohoto počtu je 2 981 žen, ženy tedy tvoří téměř 83 % všech zaměstnanců. VZP ČR je vnímána jako stabilní zaměstnavatel a rovněž zaměstnanecká základna je velmi stálá, když zaměstnanců se zaměstnaneckým poměrem delším než 5 let je téměř 85 % ze všech zaměstnanců.

Stabilní situace je také u žen vracejících se z rodičovské dovolené, téměř všechny zaměstnankyně se vracejí do VZP ČR. Podle aktuálních údajů se ročně pouhým 2 % žen na rodičovské dovolené ruší pracovní místo.

Věková struktura zaměstnanců je patrná z Tabulky 6. Současný věkový průměr je necelých 46 let. Ve věkovém rozmezí 21–40 let, tedy v rozmezí, kdy ženy většinou odcházejí na rodičovskou dovolenou, bylo ke konci roku 2014 celkem 979 žen, tedy 30 % všech zaměstnankyň.

Tabulka 6 Rozložení zaměstnanců podle věku a pohlaví – stav k 31. 12. 2014

VĚK	MUŽI	ŽENY	CELKEM	%
do 20	0	2	2	0,05
21–30	63	276	339	8,97
31–40	152	703	855	22,63
41–50	166	983	1 149	30,4
51–60	211	979	1 190	31,49
61 a více	126	118	244	6,46
CELKEM	718	3 061	3 779	100

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z VZP ČR.

Struktura zaměstnanců podle vzdělání je uvedena v Tabulce 7. Zatímco většina mužů (62 %) má vysokoškolské vzdělání, většina žen (71 %) má úplné střední vzdělání. Nižší počet žen s vysokoškolským vzděláním je pochopitelně dán také faktem, že žen je ve VZP ČR čtyřikrát více než mužů.

Tabulka 7 Rozložení zaměstnanců podle vzdělání a pohlaví – stav k 31. 12. 2014

VZDĚLÁNÍ	MUŽI	ŽENY	CELKEM	%
Základní	6	27	33	0,9

vyučen/a	16	52	68	1,8
střední s maturitou	249	2 196	2 445	64,7
vysokoškolské	447	786	1 233	31,5
CELKEM	718	3 061	3 779	100

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z VZP ČR.

V současné době čerpá nějakou formu kratšího pracovního úvazku 111 zaměstnanců, tedy pouhá 2,75 % všech zaměstnanců. Po návratu z RD využívá kratší úvazek průměrně 8 % zaměstnankyň. Je otázkou, zda toto nízké číslo je dáno nezájmem ze strany zaměstnanců, nízkou informovaností o možnostech čerpání flexibilních úvazků či malou podporou managementu.

VZP ČR poskytuje svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu, s pevně stanoveným začátkem pracovní doby na 8,30 hodin a koncem na 14,30 hodin. Na pracovišti pak zaměstnanec může být od 7 hodin do 19 hodin. Pružnou pracovní dobu nemohou čerpat zaměstnankyňe klientských pracovišť, kde jsou stanoveny úřední hodiny pro veřejnost. Práci z domova využívá v celé VZP ČR 19 zaměstnanců, z toho jedna žena na rodičovské dovolené.

Aktuálně (k datu 31. 5. 2015) je na mateřské nebo rodičovské dovolené 202 žen. V současné době není na RD žádný muž, přičemž za posledních pět let čerpal rodičovskou dovolenou pouze jediný zaměstnanec. Vývoj počtu zaměstnankyň čerpajících rodičovskou dovolenou za posledních pět let je uveden v Tabulce 5. Počet zaměstnankyň čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou klesl v tomto období o zhruba 1 % na současných 5,6 % ze všech zaměstnanců, respektive 6,8 % z počtu zaměstnaných žen. Průměrně je na mateřské a rodičovské dovolené 248 žen.

Průměrná délka rodičovské dovolené je necelé tři roky, konkrétně dva roky a 210 dní. Není ovšem neobvyklé, že si ženy zažádají o neplacené volno po skončení RD, většinou z důvodu neumístění dítěte do mateřské školy. Neplacené volno bývá poskytováno do čtyř let věku dítěte, případně do doby, než dítě nastoupí do mateřské školy (většinou v září daného kalendářního roku).

5.2 Metodika šetření

Cílem empirického šetření je zjistit, co zaměstnankyňe VZP ČR na rodičovské dovolené považují v souvislosti s návratem do zaměstnání jako problematické, čeho se

obávají a co by jim naopak tento návrat mohlo usnadnit. Dílčími cíli jsou porovnání obav zaměstnankyň na RD s případnými obavami jejich vedoucích pracovníků a zjištění, jak moc jsou postoje těchto dvou skupin respondentů totožné či naopak odlišné. Také zjištění stanoviska žen, které se již do zaměstnání vrátily, a porovnání s názory zaměstnankyň, které návrat teprve čeká. V neposlední řadě je cílem mé diplomové práce navrhnout opatření pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené, která by jim měla usnadnit návrat do zaměstnání. Podkladem pro tento návrh budou výsledky z empirického šetření. Návrh opatření bude určen pro VZP ČR a vzhledem k tomu, že vzorek je reprezentativní pouze pro tuto společnost, nelze výsledky příliš zobecňovat na širší populaci. Přesto se domnívám, že vzhledem ke struktuře, velikosti a rozmanitosti VZP ČR budou navržená opatření, s úpravami pro konkrétní podmínky, aplikovatelná také v jiných, podobně strukturovaných větších společnostech. Domnívám se, že ženy na rodičovské dovolené se potýkají s velmi podobnými obavami a problémy bez ohledu na to, kde jsou zaměstnány.

K průzkumu v rámci společnosti VZP ČR jsem formulovala následující hypotézy:

- Hypotéza 1 – Míra obav zaměstnankyň na rodičovské dovolené souvisejících s jejich pracovním výkonem po návratu z rodičovské dovolené je podmíněna výší vzdělání.
- Hypotéza 2 – Míra porovnatelných obav souvisejících s návratem zaměstnankyň do zaměstnání z rodičovské dovolené je u těchto zaměstnankyň vyšší než u jejich vedoucích pracovníků.

Šetření bylo provedeno prostřednictvím strukturovaných dotazníků využívajících uzavřené, polouzavřené i několik otevřených otázek (Reichel, 2009, s. 119). Distribuovány byly online přes webové stránky Click4survey.cz. Tímto postupem byla zajištěna anonymita respondentů, která byla vzhledem k šetření v jedné konkrétní společnosti a vzhledem k typu určitých otázek žádoucí. Současně je nutno zmínit jistá rizika elektronického sběru dat, především nemožnost ověřit si, kdo skutečně dotazník vyplnil, v jakém prostředí a za jakých podmínek. Jak uvádí Nekola a Veselý (2007, s. 177-178), bez osobního kontaktu také není možné vidět bezprostřední, spontánní reakci na jednotlivé otázky a nelze položit žádné doplňující otázky, odpovědi v dotazníku jsou konečné. V neposlední řadě se online forma sběru dat vyznačuje relativně nízkou návratností (Nekola, Veselý, 2007, s. 177-178). Přes vědomí těchto rizik byla dána přednost online formě, kromě již zmíněné anonymity také z důvodů snadné a rychlé distribuce do všech

krajů ČR a lepší zpracovatelnosti dat v elektronické podobě. Následně byly vygenerované analýzy převedeny do MS Excel a tam zpracovány.

Osloveny byly všechny ženy zaměstnané ve VZP ČR čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, na které existoval dostupný e-mailový kontakt, v celkovém počtu 144. Dále byli osloveni vedoucí pracovníci, kteří mají nebo měli ve svém týmu zaměstnankyni na RD, v počtu 120, a konečně poslední skupinu respondentů představovaly zaměstnankyně, které se v uplynulých dvou letech vrátily z RD do zaměstnání, v celkovém počtu 78.

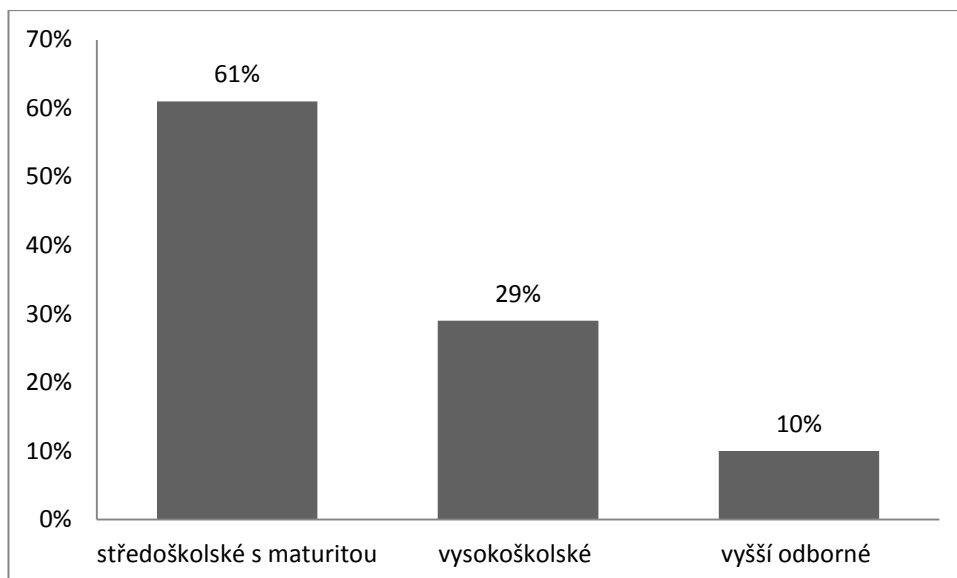
Všichni respondenti byli kontaktováni regionálními personalistkami VZP ČR a požádáni o vyplnění dotazníku umístěného na stránkách Click4Survey.cz. Kontakt proběhl formou e-mailu, v němž jsem jim byla krátce představena, a byl zde stručně popsán účel dotazníkového šetření. V samotných dotaznících, jejichž vzor předkládám v Přílohách D, E a F, již byl pouze krátký úvod s prosbou o vyplnění dotazníku včetně ujištění o anonymitě respondentů a informace o předpokládané délce potřebné k vyplnění všech otázek. Na vyplnění byla respondentům ponechána lhůta 10 dnů.

5.3 Výsledky šetření ve skupině zaměstnankyň na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR

Dotazníky byly rozeslány 144 zaměstnankyním na rodičovské dovolené, dotazník vyplnilo 90 zaměstnankyň VZP ČR čerpajících mateřskou, rodičovskou dovolenou či neplacené volno po skončení RD. návratnost v této skupině byla 63 %.

Nejvíce žen z daného vzorku, 61 %, dosáhlo úplného středoškolského vzdělání a 29 % vysokoškolského vzdělání. Menší část, 10 % žen, má vyšší odborné vzdělání.

Graf 5 Rozložení respondentek podle úrovně dosaženého vzdělání



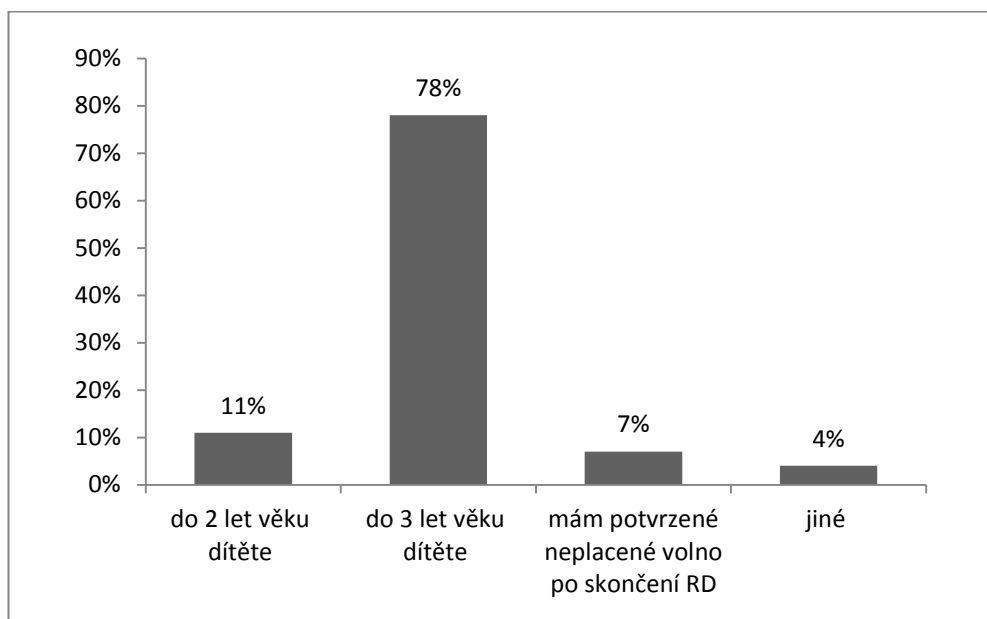
Zdroj: vlastní šetření.

Naprostá většina, a to 91 % respondentek, byla starší 30 let. Rozložení respondentek podle kraje, ve kterém žijí a pracují, je samozřejmě ovlivněno velikostí příslušného kraje, ve větších krajích je více zaměstnanců. Nejvíce byl zastoupen Středočeský kraj, 21 %, dále hlavní město Praha, 17 %, a zbývající kraje (respondentky pochází ze všech krajů ČR) byly vždy zastoupeny méně než 10 % respondentek. Celkem 47 % respondentek je na rodičovské dovolené s prvním dítětem, 53 % s druhým, případně třetím dítětem.

Většina dotázaných, 78 %, uvedla, že má potvrzenou RD do tří let věku dítěte. To potvrzuje situaci v celé České republice, kdy většina žen zůstává s dítětem doma až do tří let (Kuchařová, 2006, s. 22). Do dvou let věku dítěte má potvrzenou RD 11 % žen, 7 % žen má potvrzené neplacené volno po skončení rodičovské dovolené. Jinou variantu uvedla 4 % žen, dvě jsou ještě na mateřské dovolené a dvě mají rodičovskou dovolenou do 2,5 let věku dítěte. Zajímavý je údaj o neplaceném volnu, potvrzuje to celorepublikovou skutečnost, že ženy zůstávají doma i déle než do tří let věku dítěte (Kuchařová, 2006, s. 22).

Sledován byl také vztah mezi výší vzdělání a délkou rodičovské dovolené. Mnohé průzkumy a studie dokládají, že kratší dobu jsou s dětmi doma ženy s vysokoškolským vzděláním (Ettlerová, 2007, s. 67; Kuchařová, 2006, s. 24). To potvrzuje rovněž situace ve VZP ČR, kde osm z deseti žen, které uvedly, že mají potvrzenou RD do dvou let věku dítěte, jsou vysokoškolačky.

Graf 6 Rozložení respondentek podle délky potvrzené rodičovské dovolené



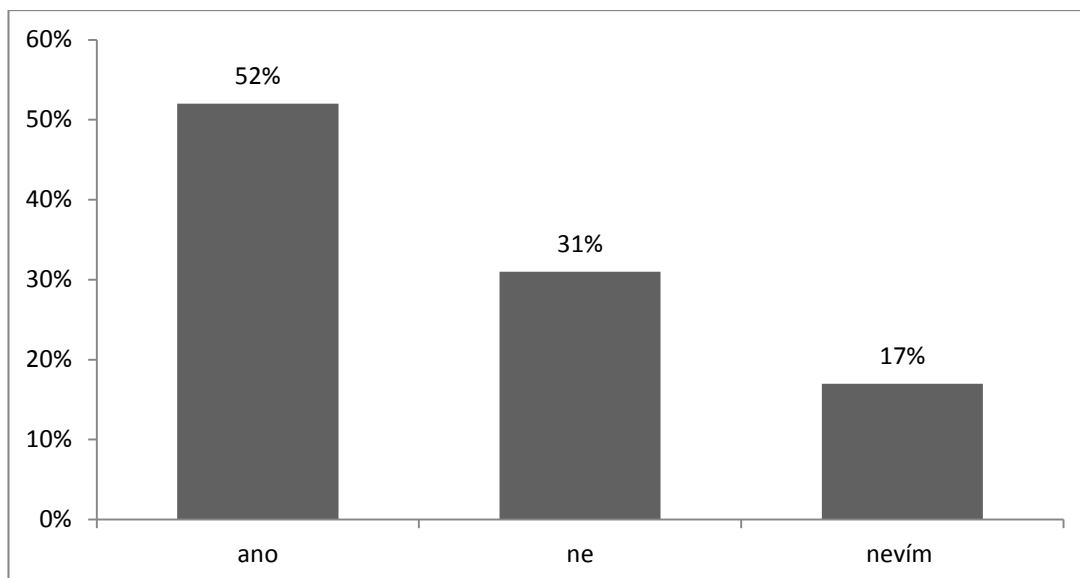
Zdroj: vlastní šetření.

Celkem 81 % zaměstnankyň na RD se chce vrátit na svou pozici ve VZP ČR, pouze 3 % se vrátit nechtějí a 16 % je dosud nerozhodnuto. Ženy, které se nechtějí vrátit na stejnou pracovní pozici, uvedly ve dvou případech jako důvod potřebu bližší lokality, či potřebu změnit zaměstnavatele a obor. Třetí ze záporných odpovědí byla z důvodu nabídky jiné pracovní pozice v rámci VZP ČR blíže k domovu. Ze 14 dosud nerozhodnutých žen jich bylo 8 se středoškolským a 6 s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním. Předpoklad, že ženy se dvěma a více dětmi se budou chtít vrátit na svou původní pracovní pozici, se vyplnil. Pouze dvě ženy se dvěma a více dětmi odpověděly záporně, 8 je nerozhodnutých a zbývajících 37 žen je rozhodnuto vrátit se zpět. Zároveň všechny ženy se dvěma a více dětmi, které se chtějí vrátit zpět do VZP ČR, mají potvrzenou RD do tří let věku dítěte, tři ženy mají potvrzené neplacené volno po RD. Tyto ženy mohou mít přerušenu pracovní kariéru až na pět či šest po sobě jdoucích let, pokud navazují mateřskou dovolenou druhého dítěte bezprostředně na rodičovskou dovolenou do tří let prvního dítěte. Nebylo zjišťováno, zda jejich rodičovské dovolené navazovaly či jak dlouhá byla jejich rodičovská dovolená s prvním dítětem. Lze však předpokládat, že mají za sebou (a před sebou) několikaleté přerušování pracovní kariéry. V tom spatřuji důvod, proč se v naprosté většině chtějí vrátit zpět na svou původní pracovní pozici. Je jistě snazší vrátit se do zaměstnání, kde už to ženy znají, než po dlouhé pauze způsobené péčí o dítě hledat zaměstnání nové.

Důvod, proč některé ženy zatím nevědí, zda se chtějí vrátit na svou původní pracovní pozici ve VZP ČR, nebyl předmětem šetření. Domnívám se ale, že jedním z důvodů může také být změna priorit a postojů, ke kterým u žen v průběhu rodičovské dovolené dochází. Z těchto změněných postojů může vyplynout i nejistota, zda se vrátit či nikoli do svého původního zaměstnání. Na základě osobních rozhovorů s ženami na rodičovské dovolené se domnívám, že změny priorit a životních hodnot jsou pro tyto ženy silným tématem, které by bylo vhodné k hlubší analýze. Neméně zajímavé by bylo zjištění, jak tyto změněné hodnoty a postoje, které si ženy přinášejí po návratu z RD do zaměstnání, mohou ovlivnit jejich pracovní výkon.

Využívání zkrácených pracovních úvazků je v České republice na nízké úrovni, jak uvádím ve třetí kapitole. V roce 2014 pracovalo na nějakou formu kratšího pracovního úvazku pouze 6,4 % všech zaměstnaných obyvatel ČR (Eurostat, 2015a). Statistické údaje VZP ČR tuto situaci potvrzují, ze všech zaměstnanců využívají kratší úvazek pouze necelá 3 %. Zaměstnankyně po RD jsou na tom o něco lépe, na nějakou formu zkráceného pracovního úvazku se vrací 8 % žen. Žádat před návratem do zaměstnání o kratší úvazek však bude celá třetina dotazovaných (31 %). Otázkou tedy je, kolika z nich bude vyhověno. Polovina dotázaných (52 %) o zkrácený úvazek žádat nemíní a 17 % není dosud rozhodnuto. Z 15 dosud nerozhodnutých žen je 9 se středoškolským vzděláním a 6 s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním. Předpokládala jsem také, že o zkrácený úvazek budou žádat zaměstnankyně, které mají potvrzenou rodičovskou do dvou let věku dítěte, jelikož dvouleté dítě je téměř nemožné umístit do veřejného předškolního zařízení (viz kapitola 2). To se potvrdilo u 4 žen z 10, které uvedly dvouletou RD.

Graf 7 Zájem o zkrácený úvazek po návratu do zaměstnání



Zdroj: vlastní šetření

Ze zaměstnankyň, které by požádaly o kratší pracovní úvazek, jich nejvíce, a sice 82 %, jako důvod uvedlo nemožnost skloubit pracovní a rodinný život, 29 % zaměstnankyň by také mělo rádo více času na rodinu a pouze jedna žena uvedla, že má ještě jiné pracovní aktivity. V této otázce byla možnost zatrhnout více odpovědí, čtyři ženy označily obě první možnosti. Celkem 23 zaměstnankyň se domnívá, že plný pracovní úvazek není slučitelný s péčí o rodinu a rodinným životem, a uvítaly by tak možnost zkráceného úvazku. Z těchto žen je 17 na RD s druhým či třetím dítětem, 6 žen je na RD s prvním dítětem. Při rozložení respondentek podle počtu dětí se dá předpokládat, že zaměstnankyně VZP ČR s více dětmi považují skloubení rodinného a pracovního života při plném úvazku za komplikovanější než ženy s jedním dítětem.

Za velmi důležitý považují kontakt zaměstnankyň se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené, neboť dává najevo zájem zaměstnankyně o dění ve společnosti a také zájem zaměstnavatele o situaci zaměstnankyně na RD. Zaměřila jsem se také na příležitost, při jaké jsou respondentky se zaměstnavatelem v kontaktu, zda je to pouze při vyřizování záležitostí ohledně MD/RD. Kontakt se zaměstnavatelem potvrdilo 78 % respondentek. Tato čísla potvrzují i výsledky průzkumu společnosti Gender Studies o.p.s. Sladění pracovního a rodinného života¹⁰, kde 60 % respondentek uvedlo, že během své RD kontaktovalo zaměstnavatele, 24 % pak nekontaktovalo. Zbývajících 16 % respondentek

¹⁰ Průzkum si nechala společnost Gender Studies o.p.s. zpracovat v červnu 2009, zúčastnilo se ho 605 respondentek – matek s malými dětmi do 10 let z Prahy (více než polovina) a dalších českých měst. Výzkum

nebylo před RD zaměstnáno nebo si ženy již tuto záležitost nepamatovaly (Gender Studies, 2009, s. 9). Porovnála jsem, zda respondentky, které uvedly, že nejsou v kontaktu se zaměstnavatelem, jsou zároveň těmi, které nechtějí nebo zatím nevědí, zda se vrátí na svou původní pracovní pozici ve VZP ČR. Z 20 zaměstnankyň, které neudrží kontakt se zaměstnavatelem v průběhu RD, se pouze jedna nechce vrátit, dvě ženy nevědí a 17 zaměstnankyň se vrátit chce. Kontakt se zaměstnavatelem byl v další části šetření porovnáván v souvislosti s některými obavami, které zaměstnankyně na RD vzhledem k návratu do zaměstnání pociťují. Pro zpřesnění jsem ze skupiny potvrzeného kontaktu se zaměstnavatelem vyřadila odpovědi, které uváděly jako příležitost kontaktu výhradně kontakt ohledně vyřizování mateřské a rodičovské dovolené či daňových povinností. Cílem bylo zjistit kontakt nad rámec těchto povinností.

Zaměstnankyně, jež potvrdily kontakt se zaměstnavatelem v průběhu RD, měly možnost uvést i příležitost, při jaké bývají s někým ze zaměstnání v kontaktu. Naprostá většina (zhruba 40 odpovědí, některé ženy uváděly více příležitostí najednou, některé odpovědi nebyly tak jednoznačné) žen uváděla jako příležitost kontaktu osobní návštěvy kolegů a nadřízených přímo na pracovišti. Důvodem návštěvy pak většinou bývá „*ukázat se*“, „*dát vědět, jak se mi daří*“, „*zjistit, co je v práci nového*“. Příležitost kontaktu výhradně při vyřizování záležitostí týkajících se MD/RD, případně daní, uvedlo 10 žen. Některé ženy jsou v kontaktu se svými kolegy a nadřízenými pouze přes e-mail. Další příležitostí ke kontaktu byly vánoční a jiné firemní večírky nebo neformální setkání. Zajímavou skutečnost uvedly čtyři ženy, když napsaly, že dostávají pravidelně interní zpravodaj formou e-mailu. Dalších pět zaměstnankyň také uvedlo, že příležitostně pro svého zaměstnavatele pracují formou brigády.

Některé vybrané výroky, jež se odlišovaly od ostatních vyšší mírou aktivního kontaktu:

„Návštěvy na pracovišti, pravidelně sleduji web VZP a facebook, odebirám e-mailem interní zpravodaj“.

„Novoroční posezení maminek, e-mailem jsou mi zasilány interní zpravodaje, což vítám“.

„Občas se zastavím, ale kolegyně ani nadřízená nemají na mě čas...“.

„Před nástupem do zaměstnání se na vlastní žádost účastním školení“.

byl realizován v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladění osobního a pracovního života“, financovaného Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy.

„Snažila jsem se zaměstnavatele oslovit s účastí na probíhajících školeních, kde jsou zaváděny novinky ve zpracování, abych zůstala v obraze. Dále jsem nabízela svoji pomoc nadřízené mojí kolegyně, která měla v určitém období nahromaděnou práci. Svolaná schůzka s ‚mateřinkama‘, návštěva kolegyně, vánoční večírek, interní zpravodaj...“.

„Zasílání firemního bulletinu, návštěva jednou měsíčně na pracovišti a rozhovor 2x měsíčně s přímou nadřízenou“.

Každá regionální pobočka (či organizační útvary dané pobočky) si organizuje neformální setkání (vánoční večírky apod.) sama, ne všude se však tyto aktivity konají. Také neexistuje žádný jednotný postup, jak mají nadřízení se zaměstnankyněmi na RD komunikovat, to je opět v individuálním přístupu vedoucího pracovníka. Z výsledků již zmiňovaného průzkumu společnosti Gender Studies (2009, s. 10) vyšlo, že 61 % respondentek bylo v kontaktu při vyřizování praktických záležitostí či formalit, 58 % chtělo svého zaměstnavatele informovat o své situaci, 32 % kontaktovalo zaměstnavatele za účelem sjednání možné spolupráce při RD a 24 % se chtělo informovat o dění ve společnosti.

Sladění rodinného a pracovního života je celospolečensky aktuálním vzhledem k nedostačujícím kapacitám předškolních zařízení a také k malé nabídce flexibilních úvazků. A je to zároveň zřetelně největší obava respondentek v souvislosti s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené, když 39 % žen souhlasilo a 37 % žen spíše souhlasilo s tím, že se obávají skloubení pracovního a rodinného po návratu z RD. Spíše nesouhlasilo 19 % žen a zcela nesouhlasilo pouze 6 % žen. Více než tři čtvrtiny respondentek se tedy více či méně obávají toho, jak skloubí rodinný a pracovní život. Na odpovědi neměl žádný vliv počet dětí, polovina respondentek, jež souhlasily s výše uvedenou obavou, byla na RD s prvním dítětem, polovina s druhým a dalším.

VZP ČR procházela v uplynulých letech restrukturalizací, snižovaly se stavy zaměstnanců. Tuto skutečnost se zaměstnankyně na rodičovské dovolené mohly dozvědět prostřednictvím kolegů či nadřízených, případně ještě před svým odchodem na RD. Lze tedy předpokládat, že se obávají možné ztráty zaměstnání. Andělová (2014) na základě výsledků průzkumu Dotazník pro kandidátky pracezeny.cz uvádí, že 31,44 % dotazovaných žen vidí jako hlavní překážku návratu na trh práce skutečnost, že je již jejich

původní zaměstnavatel nechce¹¹ (Andělová, 2014). Zjišťovala jsem, jak je tomu ve VZP ČR. Strach ze ztráty zaměstnání je druhou nejsilnější obavou dotazovaných zaměstnankyň VZP ČR na rodičovské dovolené, což potvrdila více než polovina respondentek. Spíše nesouhlasilo či nesouhlasilo 37 % respondentek. Z těch, co nesouhlasily, mělo 18 žen vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, 15 žen mělo středoškolské vzdělání. Vzhledem k rozložení respondentek podle vzdělání se dá vyvodit, že vyšší vzdělání zvyšuje pocit jistoty zaměstnání i při RD. Častější kontakt a lepší oboustranná komunikace zaměstnankyň na RD a zaměstnavatele (nadřízených pracovníků) by mohla pomoci ženám jejich obavy rozptýlit a na to bude zaměřen návrh opatření pro zaměstnankyně na RD uvedený na konci této diplomové práce.

Další obava zaměstnankyň na RD je ze změn nároků pracovní činnosti původní pracovní pozice. Pociťuje ji naplno 21 % žen, spíše souhlasilo 31 % žen, spíše nesouhlasilo 31 % žen a nesouhlasilo 17 % žen. Celkem 52 % zaměstnankyň tedy souhlasí či spíše souhlasí s uvedenou obavou. Nadpoloviční většina je vysoký poměr, zmírnění této obavy by opět mohl pomoci průběžný kontakt se zástupci pracoviště dané zaměstnankyně a předávání informací, aktualit, vztahujících se k samotné pracovní činnosti. To potvrzuje také skutečnost, že 36 ze 43 respondentek, které se neobávají změn nároků pracovní činnosti, zároveň uvedlo, že je v kontaktu se svým zaměstnavatelem i v průběhu rodičovské dovolené. Ze skupiny respondentek, které se těchto změn neobávají, má zároveň 21 respondentek vysokoškolské vzdělání. Při rozložení respondentek podle vzdělání je možné se domnívat, že zaměstnankyně s vyšším vzděláním se méně obávají změn nároků pracovní činnosti.

S výrokem, že se v souvislosti s návratem do zaměstnání obávají změny nadřízeného a spolupracovníků, souhlasilo 19 % žen a spíše souhlasilo 30 % žen. Naopak nesouhlasilo 20 % žen a spíše nesouhlasilo 31 % žen. Je tedy patrné, že téměř polovina žen z daného vzorku pociťuje v souvislosti se změnou nadřízeného a spolupracovníků obavy. Předpokládala jsem, že pokud jsou ženy v kontaktu se svými spolupracovníky a nadřízeným, znají aktuální situaci na pracovišti, vědí o změnách, a tudíž se nebudou tolik případných změn v této souvislosti obávat. Ze 46 respondentek, které nepotvrdily výše uvedenou obavu, jich je 37 skutečně v kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené. Z respondentek, které nepotvrdily výše uvedenou obavu, jich má 23

¹¹ Průzkum Dotazník pro kandidátky pracezeny.cz v roce 2014 expertní pracovní portál pracezeny.cz a zúčastnilo se ho více než 10 tisíc uchazeček o práci.

vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání, je tedy možné potvrdit, že zaměstnankyně VZP ČR s vyšším vzděláním se méně obávají v souvislosti s návratem do zaměstnání změn nadřízeného a spolupracovníků.

V souvislosti se sladěním rodinného a pracovního života a vůbec s tematikou návratu žen po RD do zaměstnání vnímám otázku přijetí či nepřijetí dítěte do veřejné mateřské školy jako velmi zásadní. Vzhledem k již zmiňované nízké kapacitě předškolních zařízení jsem očekávala vyšší míru obav z nepřijetí dítěte do veřejné mateřské školy. Výsledky však nebyly tak jednoznačné, dokonce mírně převládaly nesouhlasné odpovědi. S názorem, že se obávají nepřijetí dítěte do veřejné mateřské školy, souhlasilo 29 % a spíše souhlasilo 18 % respondentek, spíše nesouhlasilo 16 % a nesouhlasilo 38 % respondentek. Velký vliv má v tomto ohledu lokalita, ve které respondentky žijí, velikost města či vesnice a počet obyvatel. Zjišťování těchto údajů však nebylo předmětem tohoto šetření.

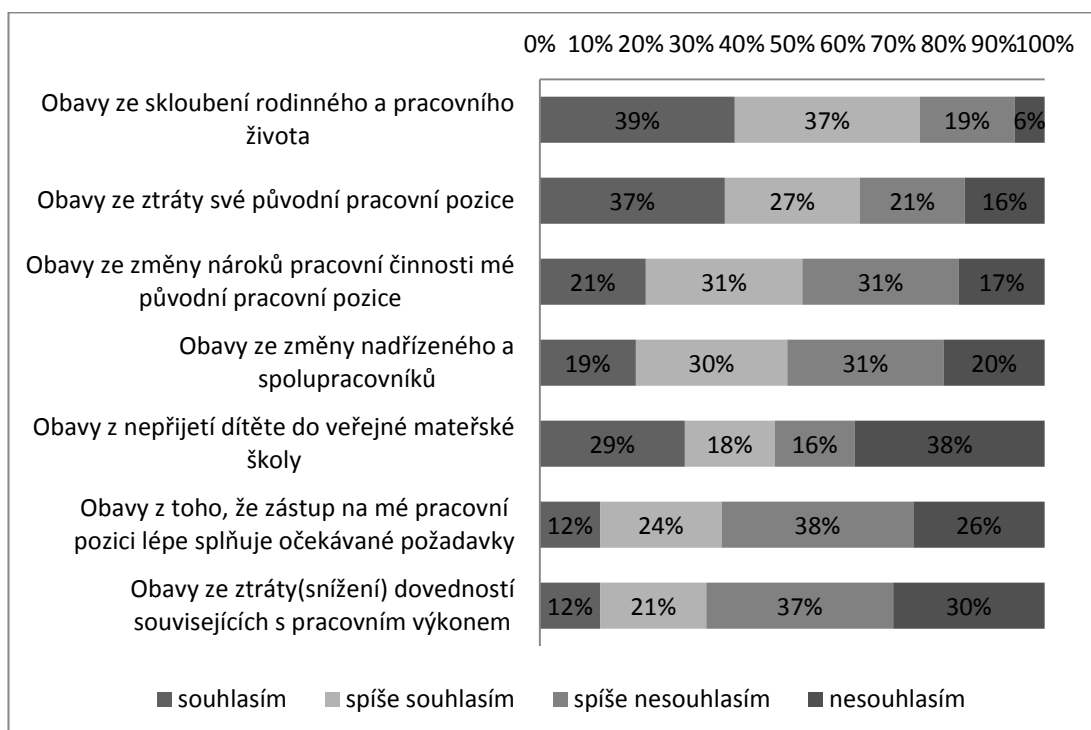
Další obavu, že zástup na původní pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky, pocítuje 12 % žen, 24 % žen spíše souhlasilo. Spíše nesouhlasilo 38 % žen a nesouhlasilo 26 % respondentek. Většina (64 %) žen tedy s výše uvedeným tvrzení vůbec či spíše nesouhlasí. Z respondentek, které tuto obavu sdílejí, má 26 žen středoškolské vzdělání, pouze 6 žen má vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání. Při rozložení respondentek podle vzdělání se mohu domnívat, že vysokoškolsky vzdělané ženy se méně obávají toho, že zástup na původní pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky.

Po několikaletém přerušení pracovní kariéry může mít žena pocit, že její dovednosti související s pracovním výkonem nejsou na takové úrovni, jako byly před odchodem na rodičovskou dovolenou. Ztráty či snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem se obává 33 % dotazovaných zaměstnankyň VZP ČR (souhlasilo 12 % žen, spíše souhlasilo 21 % žen). Naopak 67 % žen tyto obavy spíše (37 %) nebo vůbec (30 %) nesdílí. Většina žen se tedy v průběhu rodičovské dovolené neobává ztráty či snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem, z výčtu nabízených obav je tato dokonce nejméně sdílenou. To je pozitivní odpověď, nicméně je třeba brát v úvahu onu třetinu žen, které nějaké obavy přeci jen pocítují, a s nimi pracovat, o což se budu snažit v návrhu opatření pro zaměstnankyně VZP ČR na rodičovské dovolené. Zaměstnankyně, které souhlasily nebo spíše souhlasily s těmito obavami, byly v převážné většině, a to 20 žen, středoškolského vzdělání, zbylých 10 žen mělo vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání.

Při porovnání s rozložením respondentek podle vzdělání nelze potvrdit vliv vzdělání na výši míry obavy spojené se snížením dovedností souvisejících s pracovním výkonem. Optimistický komentář poté přidala jedna zaměstnankyně, která připsala „doplnila bych ‚dočasné‘ snížení, neb každý se zapracuje“.

Respondentky mohly vyjádřit či doplnit, co jim ve výčtu obav chybělo. Odpovědi by se daly shrnout do několika skupin. Asi nejvíce žen uvádělo jako další obavy ze sladění pracovního a rodinného života, především v souvislosti s časovou rovinou – dojíždění do zaměstnání, vyzvedávání dítěte z mateřské školy, nejčastějším výrokem bylo „bojím se, zda to všechno stihnu“. Další odpovědi se týkaly obav z časté nemocnosti dětí a problému hlídání, a také ze ztráty konkrétní pracovní pozice, většinou v důsledku restrukturalizace společnosti. Méně zastoupené pak byly obavy z horších pracovních a platových podmínek, z toho, zda pracovní výkon bude odpovídat výkonu před odchodem na rodičovskou dovolenou, z nové struktury organizace a nových programů, s nimiž ženy pracují, obavy z přesčasů a služebních cest. Jedna žena zde také vyslovila obavu, zda náklady na dojíždění do zaměstnání a hlídání dítěte nepřesáhnou výši mzdy.

Graf 8 Obavy zaměstnankyň na rodičovské dovolené související s návratem do zaměstnání



Zdroj: vlastní šetření.

Zjišťovala jsem také, zda by ženy souhlasily po návratu z rodičovské dovolené s převedením na jinou pracovní pozici. Souhlasilo 44 %, nesouhlasilo 10 % žen a 46 % žen v této chvíli neví. Ze 41 nerozhodnutých žen jich bylo 24 se středoškolským a 17 s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním. Vzhledem k rozložení respondentek podle úrovně vzdělání lze říci, že vzdělání nemá vliv na míru nerozhodnosti žen ohledně případné změny pracovní pozice po návratu z RD. Domnívám se, že vysoká míra nerozhodnutých odpovědí může souviset také s tím, jak dlouho už ženy jsou na rodičovské dovolené, na jejím začátku si asi hůře představí situaci, že by dostaly nabídku na jinou pracovní pozici. Otázka, jak dlouho jsou na RD však nebyla předmětem šetření. Stejně tak součástí šetření nebyl obor pracovní činnosti jednotlivých respondentek, je však pravděpodobné, že s tím ochota změnit svou pracovní pozici také souvisí. Vysoká míra souhlasných odpovědí pak dle mého názoru dokládá, že ženy hlavně chtějí mít po skončení RD jistotu zaměstnání, i za cenu převedení na jinou pracovní pozici.

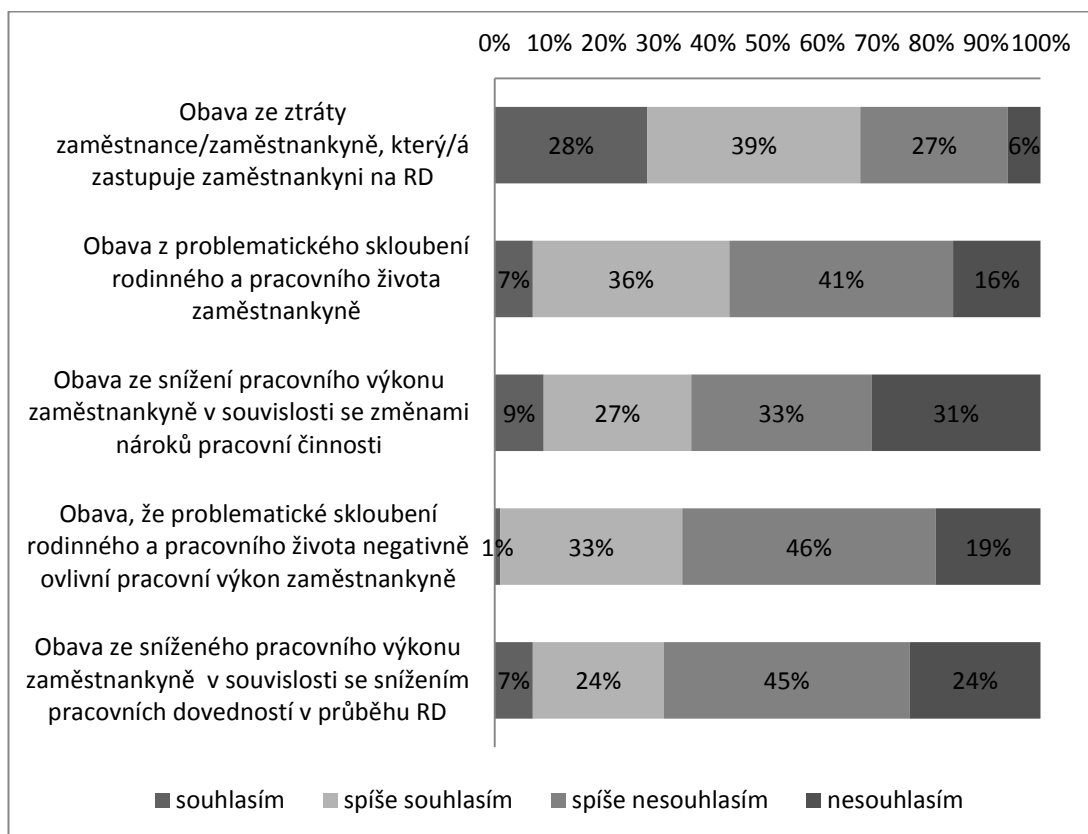
V souvislosti se složitou situací kapacity veřejných předškolních zařízení bylo tématem šetření také řešení této situace za pomoci soukromých zařízení. Zajímalo mě, zda by ženy, v případě, že by nebyly jejich děti přijaty do veřejné mateřské školy, umístily své dítě do soukromé mateřské školy, aby se mohly vrátit do zaměstnání. Pokud odpověděly záporně, ptala jsem se ještě na důvod záporné odpovědi. Školné v soukromých předškolních zařízeních je poměrně vysoké, podle informací, jež uvádějí jednotlivé soukromé mateřské školy na svých webových stránkách, se školné pohybuje od 3 000 Kč až po více než 20 000 Kč. Do soukromé mateřské školy by v případě nepřijetí do veřejné MŠ umístilo své dítě 58 % zaměstnankyň. Záporně se vyjádřilo 14 % žen a 28 % žen dosud neví. Tento výsledek byl pro mě překvapující, právě vzhledem k nákladnému školnému v těchto zařízeních jsem očekávala spíše záporné odpovědi. Výsledek podle mého názoru vypovídá opět o vůli žen pracovat, mít jistotu zaměstnání i za cenu dočasně vysokých nákladů spojených s péčí o děti. Z 25 nerozhodnutých žen bylo 14 se středoškolským a 11 s vysokoškolským vzděláním. Lze říci, že respondentky s vyšším vzděláním více zvažují, zda využít soukromého zařízení. Ze 13 respondentek, které nesouhlasily, uvedla většina (10 žen) jako důvod vysoké finanční náklady spojené se školným. Zbývajících 5 žen uvedlo, že v jejich okolí žádná soukromá mateřská škola není. Potvrzuje se tak, že vysoké školné je hlavním důvodem, proč ženy nechtějí své děti do těchto školek umisťovat. Relevantní vzorek je ovšem příliš malý pro vyvozování obecnějších závěrů.

5.4 Výsledky šetření ve skupině vedoucích pracovníků Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 67 vedoucích pracovníků zaměstnaných ve VZP ČR, dotazník byl rozeslán 120 manažerům, návratnost tak byla 56 %. Podmínkou účasti šetření bylo, aby měli zkušenost s podřízenou zaměstnankyní, která byla či je na rodičovské dovolené. Vedoucím pracovníkům nebyly pokládány sociodemografické otázky, nebyly pro daný průzkum relevantní, a tak jsem je těmito otázkami nechtěla zatěžovat.

Největší obavou manažerů je ta, že přijdou o zastupujícího zaměstnance zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Že o něj nechtějí přijít, potvrdilo 67 % respondentů. Dále se manažeři obávají, že skloubení rodinného a pracovního života bude pro zaměstnankyně po RD problematické. To potvrdilo 43 % dotazovaných manažerů. Celkem 36 % respondentů vyjádřilo obavu, že pracovní výkon zaměstnankyň po rodičovské dovolené může být negativně ovlivněn změnami nároků pracovní činnosti. Možnosti, že problematické skloubení rodinného a pracovního života negativně ovlivní pracovní výkon zaměstnankyň, se obává 33 % dotazovaných manažerů. Nejméně, 31 % respondentů, se potom obává snížení pracovního výkonu zaměstnankyň v souvislosti se snížením pracovních dovedností v průběhu rodičovské dovolené.

Graf 9 Obavy manažerů v souvislosti s návratem zaměstnankyně z RD



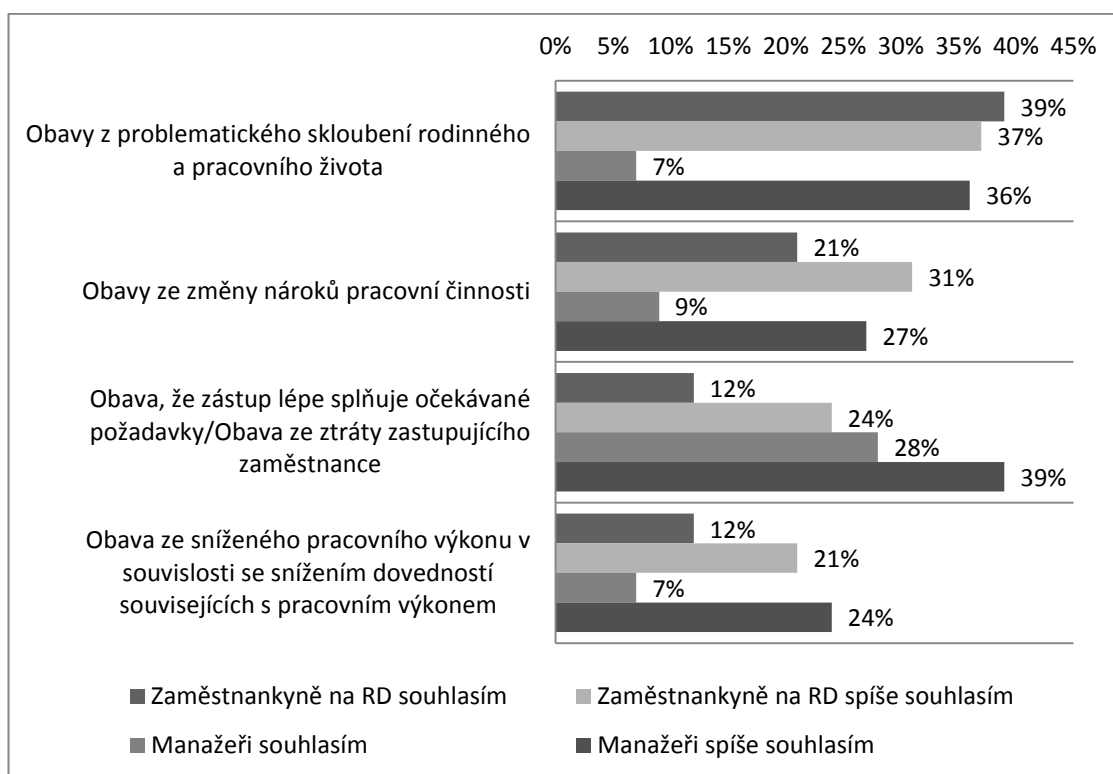
Zdroj: vlastní šetření.

Největší obavou zaměstnankyň na RD spojenými s návratem do zaměstnání bylo, zda dokáží sladit rodinný a pracovní život, a také obava ze ztráty zaměstnání. Dále se ženy obávají změn nároků původní pracovní činnosti a změn nadřízeného a kolektivu. Následují obavy z nepřijetí dítěte do veřejné mateřské školy, obava z lepšího pracovního výkonu zastupujícího zaměstnance a nejméně se ženy obávají snížení svých pracovních dovedností.

Při porovnání obou kategorií respondentů, tedy těch obav, které sdílí jak zaměstnankyně na RD, tak manažeři, vycházejí manažeři jako optimističtější. Skloubení rodinného a pracovního života, tedy největší obavu zaměstnankyň na RD (souhlasily s touto obavou z více než tří čtvrtin), manažeři naopak z více než dvou třetin jako problematické nenahlízejí. Třetina manažerů potom souhlasí, že toto problematické skloubení může negativně ovlivnit pracovní výkon zaměstnankyně. Druhou největší obavou v pořadí u zaměstnankyň na RD (u více než poloviny respondentek) byla ze změn nároků pracovní činnosti v průběhu rodičovské dovolené. Vedoucí pracovníci vnímají negativní vliv změn nároků pracovní činnosti na pracovní výkon z více než třetiny. Některé

zaměstnankyně se také obávají toho, že zástup na jejich pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky, obavu potvrdila více než třetina respondentek. Tato tematika je však silně vnímána jejich vedoucími pracovníky, když 67 % manažerů souhlasilo, že se obávají ztráty zastupujícího zaměstnance. Dané zjištění však ještě nemusí znamenat, že zároveň nechtějí přijmout zpět zaměstnankyni po RD. Vůli převést zaměstnankyni po jejím návratu z RD na jiné pracovní místo v rámci VZP ČR potvrdilo pouze 10 manažerů. Téměř čtvrtina manažerů je však stále nerozhodnutá, zda k tomuto kroku přistoupí. Souhlasné stanovisko a procento nerozhodnutých manažerů dává dohromady poměrně vysoký podíl vedoucích pracovníků, kteří o tomto kroku minimálně přemýšlejí. Šest vedoucích pracovníků poté uvedlo jako důvod zájmu o převedení zaměstnankyně schopnosti zastupujícího zaměstnance, o kterého nechtějí přijít, jeden manažer zmínil nezáměr zaměstnankyně na RD o návrat do VZP ČR. V této souvislosti je nutné brát na zřetel i další faktory, které nebyly předmětem zkoumání, jako je pracovní výkon zaměstnankyně před odchodem na RD, délka trvání RD, za jak dlouhou dobu se má vracet, zda ji manažer vůbec znal ještě před nástupem na RD apod. Poslední srovnávanou obavou byla ta ze sníženého pracovního výkonu v souvislosti se snížením pracovních dovedností v průběhu rodičovské dovolené. Zde se obě skupiny respondentů téměř shodují, pouze třetina dotazovaných zaměstnankyň i manažerů se této možnosti obává.

Graf 10 Srovnání obav souvisejících návratem do zaměstnání u zaměstnankyň na RD a u manažerů



Zdroj: vlastní šetření.

Někteří manažeři vyjádřili ještě další možné obavy spojené s návratem zaměstnankyň po RD. Nejčastěji to byla obava týkající se časté nepřítomnosti zaměstnankyně z důvodu nemoci dítěte. Další obavy byly spojené se změnou pracovní náplně konkrétní pozice, změnou kolektivu, změnou lokality (problém s dojížděním) v rámci centralizace či přímo se zrušením místa v rámci restrukturalizace. Tři odpovědi byly spojeny s obavami ze žádosti zaměstnankyně o kratší pracovní úvazek. Jedna z odpovědí však obsahovala obavu z kratšího úvazku než např. 0,6 úvazku, což by mohlo znamenat, že vyšší než 0,6 úvazek pro daného vedoucího pracovníka problémem není. Velmi mě zaujal výrok, že je nutné připustit i přemotivovanost. Otázkou zůstává, zda to dotyčný vedoucí pracovník vnímá jako pozitivní či jako negativní faktor, v každém případě je ve skupině dotazovaných manažerů s tímto pohledem ojedinělý. Vybrané zajímavé odpovědi cituji:

„Jak navracející se zaměstnankyně z rodičovské dovolené zapadne do kolektivu jako běžícího celku“.

„Neochota ostatních v týmu ji pomoci“.

„Na druhou stranu je nutné připustit i přemotivovanost“.

„Vymáhání jednostranného přizpůsobování pracovní doby zaměstnankyni bez ohledu na zaměstnavatele“.

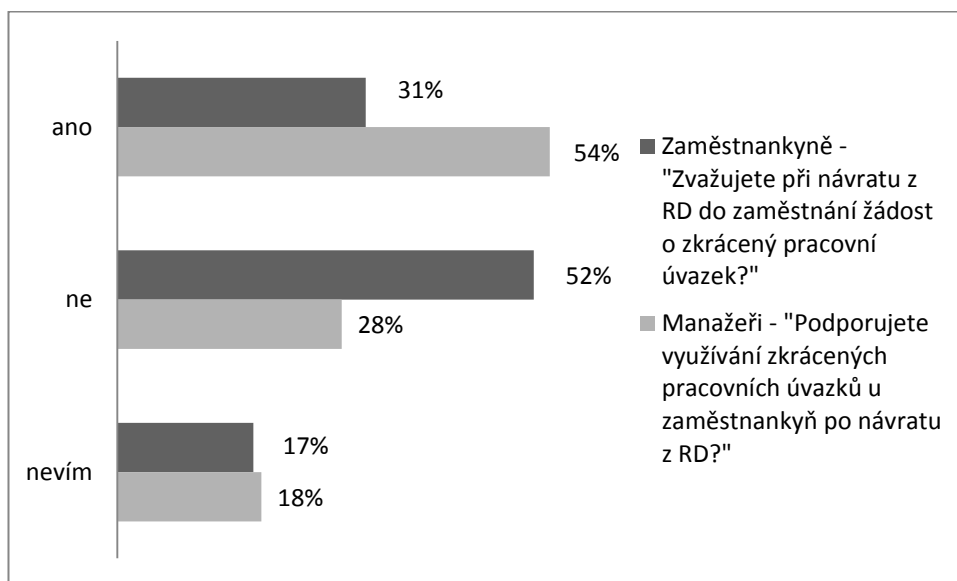
„Obávám se, že podřízená může v pozici setrvat pouze kratší dobu (což z mé strany a strany kolegů bude vyžadovat podporu v adaptaci) a poté odejít mimo firmu“.

„Žádné obavy nemám, pracovnice se rychle znovu zapracují“.

„Obavy nemám, vždy se obě strany mohou dohodnout“.

Podpora využívání zkrácených pracovních úvazků v souvislosti se sladěním pracovního a rodinného života je ožehavým tématem nejen ve VZP ČR, ale v celé naší společnosti. Vedoucí pracovníci nadpoloviční většinou potvrzují, že využívání zkrácených pracovních úvazků zaměstnankyněmi po RD podporují. Třetina zaměstnankyň na RD poté potvrdila zájem o využití zkráceného pracovního úvazku po jejich návratu. Z tohoto pohledu by tedy využívání těchto úvazků, pakliže to povaha pracovní činnosti dovolí, neměl být problém. Právě nemožnost skloubit pracovní náplň jejich oddělení se zkráceným pracovním úvazkem uvádějí manažeři nejčastěji jako důvod, proč využívání nepodporují. Manažeři poukazují na množství práce a plnění určených norem či limitů, kdy by zkrácený úvazek jedné z kolegyň nutně znamenal navýšení práce pro ostatní kolegy. Z některých odpovědí je tak patrné, že tito vedoucí pracovníci neberou v úvahu možnost sdílení jedné pracovní pozice více zaměstnanci na kratší úvazek. Pouze čtvrtina, konkrétně 17 manažerů již někdy bylo o kratší úvazek požádáno a 13 žádosti vyhovělo. Důvodem zamítnutí pak byla nemožnost skloubit objem práce, případně provozní dobu klientských pracovišť, se zkráceným pracovním úvazkem.

Graf 11 Srovnání žádostí zaměstnankyň o zkrácený pracovní úvazek a jejich podpoře manažery



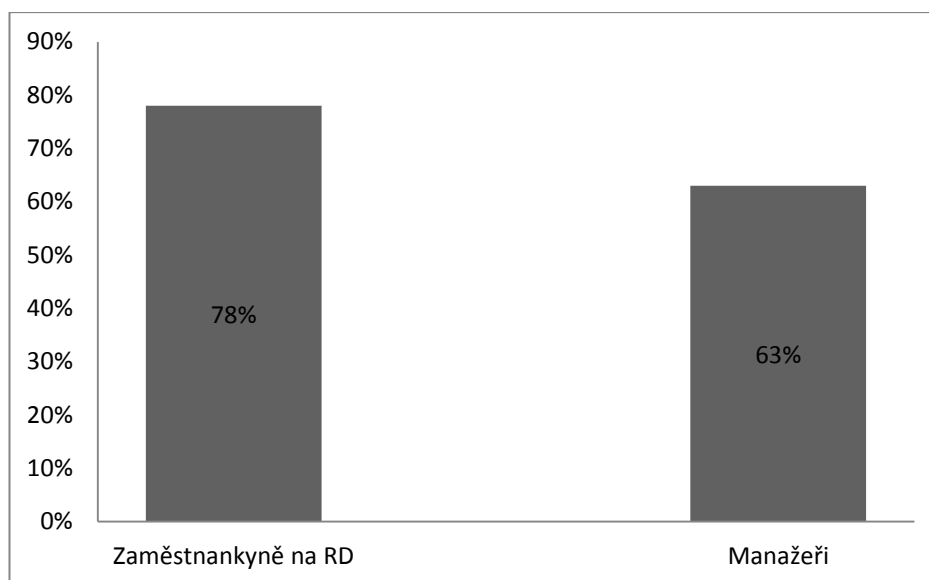
Zdroj: vlastní šetření.

Ve VZP ČR je nastaven adaptační program pro nové zaměstnance, který se týká rovněž zaměstnanců, v tomto případě zaměstnankyň, vracejících se z rodičovské dovolené do zaměstnání. Zjišťovala jsem, zda jsou manažeři ochotni poskytnout ženám po RD pro jejich lepší adaptaci také další vzdělávací aktivity. Souhlasili téměř všichni manažeři, pouze jeden dosud neví, jak by se k této otázce postavil. Stejně jednoznačně vyzněly i odpovědi na otázku, zda by se manažeři setkali se zaměstnankyní ještě před jejím návratem z rodičovské dovolené. Všichni manažeři souhlasili. Tato problematika mě zajímala především s ohledem na návrh opatření pro zaměstnankyně VZP ČR na rodičovské dovolené, kde určité aktivity vyžadují právě setkání vedoucího pracovníka a zaměstnankyně i v průběhu RD či poskytnutí dalších vzdělávacích aktivit nad rámec adaptačního programu.

Důležitým faktorem, který může oběma stranám, tedy zaměstnankyním i jejich vedoucím pracovníkům usnadnit návrat do zaměstnání po RD, je kontakt v průběhu rodičovské dovolené. Předpokládala jsem, že kontakt je pro manažery známkou zájmu zaměstnankyně o dění na jejich pracovišti, a také důležitým zdrojem informací pro obě strany. Většina 63 % vedoucích pracovníků potvrdila, že s nimi zaměstnankyně jsou v kontaktu. Zaměstnankyně na RD potvrdily kontakt se zaměstnavatelem z více než tří čtvrtin. Příležitostmi kontaktu potvrzených manažery jsou většinou osobní návštěvy zaměstnankyň na pracovišti, případně mimopracovní akce. Dva manažeři uvedli jako příležitost kontaktu setkání vedoucích pracovníků se zaměstnankyněmi na RD, to je opět

zajímavá inspirace a impuls ke sdílení dobrých zkušeností mezi jednotlivými útvary VZP ČR. Taková setkání si organizují samy regionální pobočky, případně jednotlivé útvary, není to však nastaveno jednotně pro celou společnost, což je podle mého názoru škoda.

Graf 12 Kontakt se zaměstnavatelem v průběhu RD



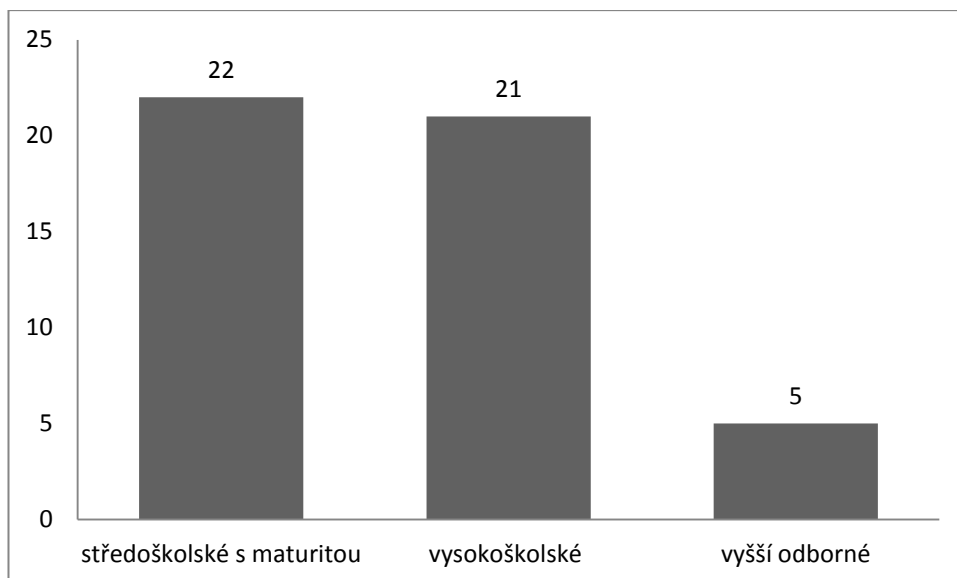
Zdroj: vlastní šetření.

5.5 Výsledky šetření ve skupině zaměstnankyň po jejich návratu z rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR

V této skupině respondentek bylo osloveno 78 zaměstnankyň, dotazník vyplnilo 48 žen. Návratnost tak činila 62 %. Podmínkou účasti šetření bylo, aby měla žena z nedávné doby (poslední dva roky a méně) zkušenost s návratem z RD do zaměstnání. Tuto skupinu jsem zvolila pro srovnání odpovědí žen, které jsou v současné chvíli na rodičovské dovolené a o návratu teprve uvažují (na některé otázky tedy odpovídají pouze hypoteticky) a žen, které tuto zkušenost již mají. Zajímá mě rozdíl či naopak soulad odpovědí těchto dvou skupin respondentek. Respondentkám byly nejprve položeny sociodemografické otázky sledující jejich rozložení podle úrovně dosaženého vzdělání, podle věku a kraje. Z důvodu malého vzorku odpovědí uvádím údaje v této kategorii respondentů v absolutních číslích. Z tohoto důvodu rovněž není možné hlubší třídění.

Nejvíce respondentek, 22, dosáhlo úplného středoškolského, 21 vysokoškolského vzdělání. Zbývajících 5 žen má vyšší odborné vzdělání.

Graf 13 Rozložení respondentek podle úrovně dosaženého vzdělání

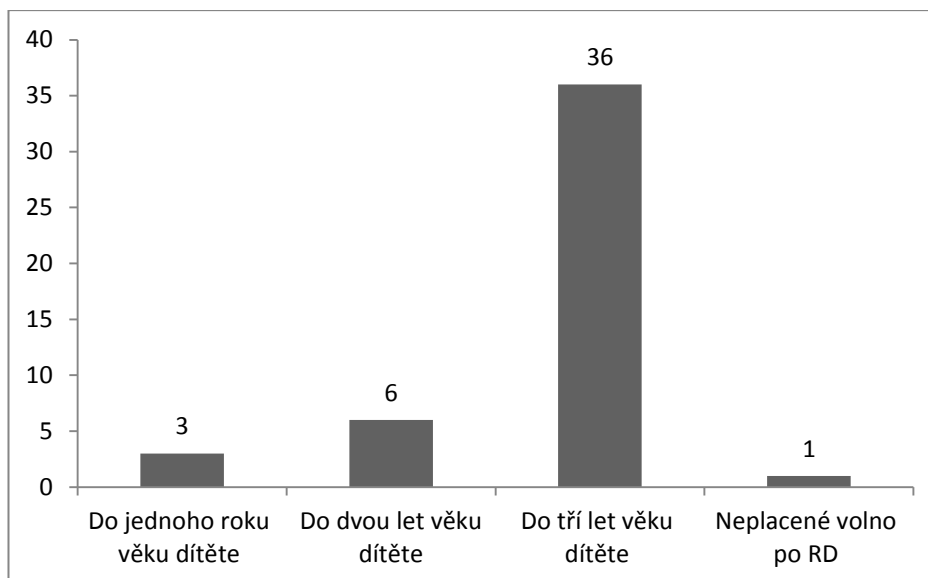


Zdroj: vlastní šetření.

Stejně jako zaměstnankyň na rodičovské dovolené bylo také zaměstnankyň již pracujících nejvíce ve věkové kategorii do 39 let (43 žen). Pět dotazovaných patří do kategorie 40–49 let. Dotazníkového šetření se zúčastnily ženy téměř ze všech krajů ČR. Nejvíce byl zastoupen kraj Středočeský (13) a Hlavní město Praha (10), vůbec nebyl zastoupen kraj Olomoucký a Karlovarský.

Rovněž v této skupině respondentek se potvrdil současný trend, kdy většina žen čerpá rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Tuto variantu potvrdilo 36 dotázaných žen. Šest žen mělo RD schválenou do dvou let věku dítěte, 3 ženy do jednoho roku dítěte a pouze jedna žena čerpala neplacené volno po RD. Dvě zaměstnankyně stále pobírají rodičovský příspěvek a pracují na zkrácený pracovní úvazek.

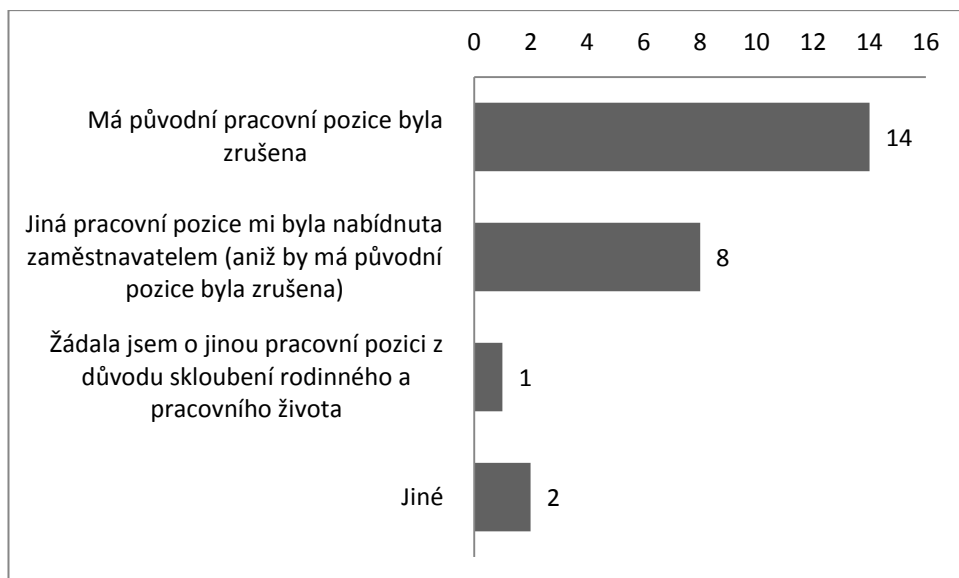
Graf 14 Délka rodičovské dovolené



Zdroj: vlastní šetření.

Nadpoloviční většina (25) respondentek se nevrátila na svou původní pracovní pozici ve VZP ČR. Celkem 14 žen uvedlo, že jejich pozice byla zrušena. Dalším osmi ženám byla zaměstnavatelem nabídnuta jiná pracovní pozice, aniž by jejich původní byla zrušena, jedna žena zažádala o jinou pracovní pozici z důvodů skloubení rodinného a pracovního života a dvě ženy uvedly jiný důvod. Zajímavé je srovnání se zaměstnankyněmi na RD, kde celých 81 % respondentek uvedlo, že se chce vrátit na svou původní pracovní pozici a 64 % zároveň vyslovuje obavu, že by mohly tuto pozici ztratit. Výše uvedené výsledky jejich obavy potvrzují, pozitivním zjištěním pro zaměstnankyně na RD je však skutečnost, že ačkoli byla 14 zaměstnankyním po RD pozice zrušena, pro všechny se našla v rámci VZP ČR jiná pracovní místa. Dalším zajímavým údajem je odpověď osmi žen, kterým byla zaměstnavatelem nabídnuta jiná pracovní pozice, aniž by jejich původní byla zrušena. Tato skutečnost by mohla korespondovat s odpověďmi vedoucích pracovníků, kteří v 10 případech uvedli, že požádají personální oddělení o pomoc převést vracející se zaměstnankyni z RD na jiné pracovní místo. Důvodem potom byla většinou snaha udržet si zastupujícího zaměstnance.

Graf 15 Důvody návratu z RD na jinou než původní pracovní pozici



Zdroj: vlastní šetření.

O nějakou formu kratšího pracovního úvazku žádalo při svém návratu z RD 11 respondentek. Sedm z nich uvedlo jako důvod žádosti problém skloubení pracovního a rodinného života, 4 ženy uvedly, že chtěly mít více času na rodinu a 3 uvedly ještě jiné důvody, např. dřívější návrat na kratší pracovní úvazek z důvodu zaučení či brzký návrat již v půl roce dítěte. Většině žen, a to 9, bylo v žádosti o zkrácený pracovní úvazek vyhověno, pouze 2 ženám vyhověno nebylo. O zkrácený pracovní úvazek chce požádat 31 % dotázaných žen, které jsou nyní na RD, důvodem žádosti bylo u nich, stejně jako u zaměstnankyň navrátilivších se z RD, problematické skloubení rodinného a pracovního života při plném pracovním úvazku. Polovina dotázaných manažerů pak souhlasila s poskytováním kratších pracovních úvazků. Domnívám se, že jsou to v rámci společnosti VZP ČR pozitivní výsledky a dosavadní malé rozšíření zkrácených pracovních úvazků je spíše důsledkem malé informovanosti a malé osvěty mezi zaměstnanci (vedoucími i řadovými), než nevěle společnosti takové úvazky poskytovat.

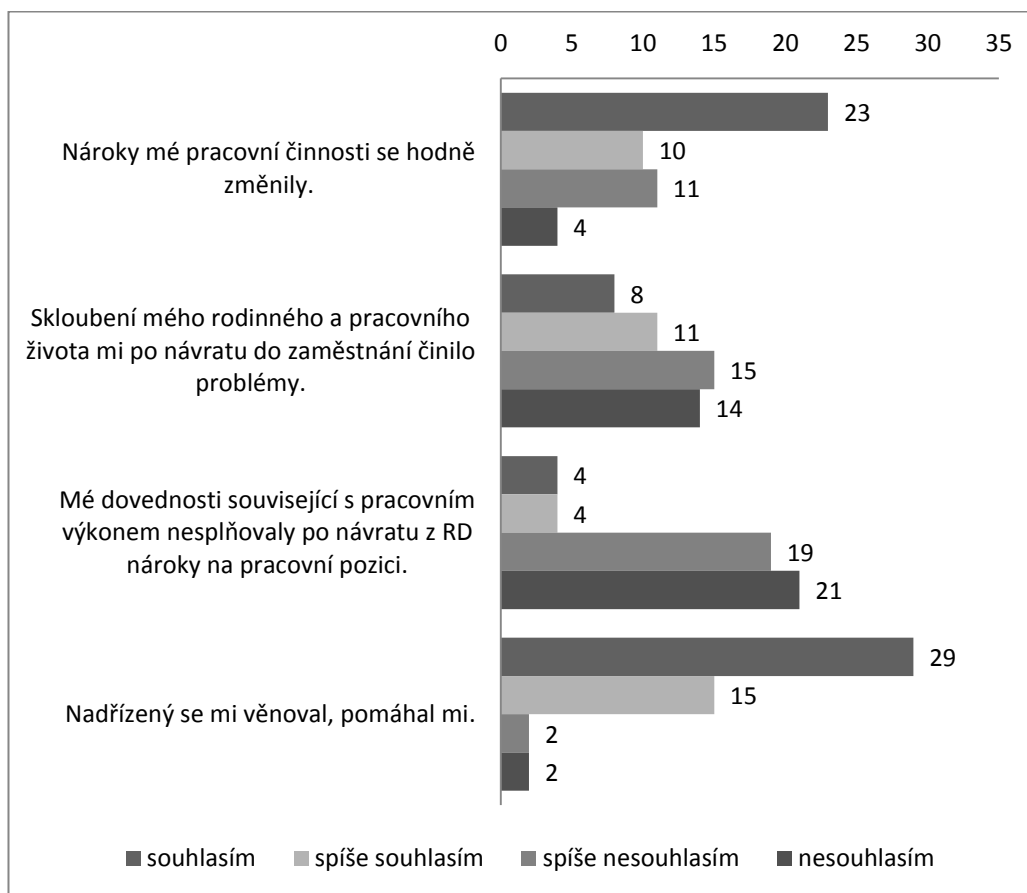
U zaměstnankyň po rodičovské dovolené jsem zjišťovala průběh adaptace bezprostředně po jejich návratu. Nejvíce jsou těmito respondentkami vnímány změny v nárocích na jejich pracovní pozice. Téměř tři čtvrtiny žen souhlasily nebo spíše souhlasily s tím, že se tyto nároky za dobu trvání jejich rodičovské dovolené hodně změnily. Také zaměstnankyně na RD projevíly v nadpoloviční většině obavy ze změn nároků pracovní činnosti, tyto výsledky jejich obavy potvrzují.

Zaměstnankyně na RD zároveň projevily ze tří čtvrtin obavu z toho, jak skloubí rodinný a pracovní život. Zjišťovala jsem proto názor žen, které již zkušenost se skloubením pracovního a rodinného života mají. Nadpoloviční většina toto skloubení jako problematické nevidí, výsledek je tedy optimističtější než jsou obavy zaměstnankyň na RD. Více než třetina respondentek, která skloubení rodinného a pracovního života nahlíží jako problematické, je však, dle mého názoru, i v rámci tohoto malého vzorku poměrně vysoké číslo a potvrzuje obavy žen na rodičovské dovolené.

Velké změny nároků pracovní činnosti uvedené výše zjevně neovlivnily pracovní výkon žen po RD. Pouze čtyři potvrdily, že jejich dovednosti související s pracovním výkonem nesplňovaly po návratu z RD nároky na pracovní pozici. Ani většina žen na rodičovské dovolené se snížení pracovních dovedností příliš neobává, celkem 67 % vyjádřilo, že tyto obavy nesdílí. Mohu se domnívat, že ženy nevidí případný problém ve svých vlastních schopnostech a dovednostech, spíše v okolnostech vyplývajících ze situace spojené s návratem do zaměstnání po dlouhé pauze.

Pomoc nadřízeného pracovníka je při adaptaci jistě zásadní, a také velmi žádoucí. Téměř všechny respondentky potvrdily, že se jim nadřízený věnoval a pomáhal jim.

Graf 16 Adaptace po návratu z RD do zaměstnání



Zdroj: vlastní šetření.

Patnáct respondentek uvedlo typy podpory, které se jim po návratu z RD do zaměstnání nedostalo, a kterou by bývaly ocenily. Šest respondentek zdůraznilo potřebu více času na zaučení a více pochopení a trpělivosti ze strany nadřízeného a kolegů. Dále byly zmíněny flexibilní formy práce, jako zkrácený úvazek či práce z domova. Dvě respondentky také uvedly zřízení firemní školky při VZP ČR. Velmi inspirativní byla odpověď ženy, která zminila, že by ocenila „koučink od někoho, kdo si prošel stejnou situací, kdo by mi připomněl, že se to nezblázní, když některé věci nebudou dokonalé. Kdo by mi připomněl, že je třeba prioritizovat“.

Součástí hladkého průběhu návratu do zaměstnání po RD a s tím souvisejícího skloubení rodinného a pracovního života je možnost či nemožnost umístit své dítě do veřejné mateřské školy. Více než třetina zaměstnankyň uvedla, že měla problém s umístěním dítěte do veřejné MŠ. To vcelku koresponduje s obavami žen na rodičovské dovolené, když 47 % žen na RD souhlasilo nebo spíše souhlasilo s tím, že se obávají nepřijetí dítěte do veřejné MŠ. Situace ohledně předškolních zařízení je závislá na kraji a

velikosti města, kde daná zaměstnankyně žije a pracuje. Ze šetření je nicméně patrné, že problematika nedostatečné kapacity předškolních zařízení je ženami vnímána jako značná komplikace při návratu do zaměstnání. Osmnáct zaměstnankyň ze 48 mělo problém s přijetím dítěte do veřejné mateřské školy, což je dle mého názoru vysoké číslo, které potvrzuje celkovou současnou situaci v celé České republice. Za školní rok 2013/14 bylo neúspěšně vyřízeno více než 60 tisíc žádostí (viz Tabulka 2).

Z těch respondentek, které měly problém s přijetím dítěte do veřejné mateřské školy, jich 14 uvedlo, že to nemělo vliv na jejich návrat do zaměstnání, 10 jich umístilo dítě do soukromého zařízení a 4 využívají jiné formy hlídání dítěte. Dvě ženy v důsledku toho pracují na zkrácený pracovní úvazek a jedna zaměstnankyně si zažádala o neplacené volno po skončení RD.

Rovněž zaměstnankyně po návratu do zaměstnání byly tázány na kontakt se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené. Tři čtvrtiny zaměstnankyň uvedly, že v kontaktu byly. To odpovídá zjištění u žen na rodičovské dovolené, když rovněž tři čtvrtiny žen na RD uvedly, že jsou v kontaktu se zaměstnavatelem i v průběhu RD. Jako příležitosti kontaktu nejčastěji zaměstnankyně uváděly občasné osobní návštěvy na pracovišti (12 žen), dále různá setkání na pozvání zaměstnavatele, jakou jsou vánoční večírky, mimopracovní akce, porady (9 respondentek). Devět žen uvedlo jako příležitost kontaktu výhradně vyřizování organizačních záležitostí spojených s rodičovskou dovolenou a daněmi. Dvě ženy poté byly v kontaktu i pracovní na zkrácený pracovní úvazek, respektive dohodu o pracovní činnosti.

5.6 Aktivity pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR – srovnání výsledků šetření

Poslední téma dotazníkového šetření bylo pro všechny skupiny respondentů stejné a týkalo se aktivit, které by mohly usnadnit návrat ženám po RD do zaměstnání, a které by zaměstnankyně i vedoucí pracovníci ocenili či doporučili. Záměrně jsem vyhodnocení zařadila do celkového shrnutí, aby bylo možné porovnat odpovědi za všechny skupiny respondentů, a také proto, že v následující podkapitole bude navržen program pro zaměstnankyně na RD, který z těchto výsledků částečně vychází. Při návrhu aktivit realizovaných zaměstnavatelem pro zaměstnankyně jsem vycházela ze sdílených zkušeností s kolegyněmi a dalšími ženami na rodičovské dovolené v mém okolí. Inspirací mi rovněž byly příklady dobré praxe jiných společností, jako je ČSOB Pojišťovna, a.s.,

Linnet spol s r.o., Edenred CZ s.r.o., Linde Material Handling Česká republika s.r.o. a další, které své zkušenosti sdílely v rámci konference Rodiče ve firmě aneb dobré zkušenosti z ČR i zahraničí (Aperio, 2015, s. 19-37).

Všechny navrhované aktivity a jejich preference jsou seřazeny v Tabulce 10. Jednoznačně nejvíce zajímavým návrhem byla pro všechny respondenty možná aktuální nabídka krátkodobých výpomocí či brigád přednostně zaměstnankyním na RD. Tuto aktivitu by ocenilo či doporučilo 67 % zaměstnankyň na RD, 67 % vedoucích pracovníků a 63 % zaměstnankyň po rodičovské dovolené. Více než 40 % žen na RD a manažerů a 35 % zaměstnankyň po RD považuje za zajímavý informační zpravodaj formou e-mailu o společnosti VZP ČR a 25–41 % dotazovaných dle jednotlivých kategorií také zaujal specializovaný web vytvořený pro zaměstnankyně na RD, kde by měly prostor pro diskuzi se zaměstnavatelem i mezi sebou navzájem a který by také fungoval jako zdroj aktuálních informací o společnosti VZP ČR. Z uvedeného se dá vyvodit zájem respondentů o zdroj aktuálních informací a novinek o společnosti VZP ČR, který by zaměstnankyně na RD udržel v kontaktu se společností a s tím, co se zde řeší, mění, děje. To potvrzuje také třetinový zájem o kontaktní osobu na pracovišti během RD právě po poskytnutí informací o společnosti a aktuálních informacích o pracovišti. Kolem hranice 40 % kolísá zájem všech kategorií respondentů o e-learningové kurzy zaměřené na rozvoj odborných znalostí, o něco nižší (mezi 30–40 %) je pak zájem o běžné vzdělávací akce zaměřené na rozvoj odborných znalostí. Zájem o rozvoj odborných znalostí je současně podstatně vyšší než o rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (18–27 % v případě vzdělávacích akcí, 19–25 % v případě e-learningových kurzů). Přitom nejvíce zájmu o rozvoj osobnostních a sociálních dovedností, 27 % respektive 25 %, projevíly zaměstnankyně po návratu z RD. Vzhledem k malému vzorku mohu jen usuzovat, že důvodem může být právě zkušenost s návratem do zaměstnání a adaptací, během níž by určité sociální dovednosti, jako asertivní komunikaci, zvládání stresu či řešení konfliktů, ocenily. Zároveň je zřejmé, že větší zájem by respondenti měli o elektronickou formu vzdělávání než o prezenční účast. To je celkem logické vzhledem k péči o dítě a případné nutnosti zajistit hlídání dítěte, což není pro všechny ženy na RD snadné či dokonce možné. V rámci této logiky získaly méně než 25 % ve všech kategoriích respondentů aktivity, které vyžadují přítomnost zaměstnankyně na pracovišti, jako organizovaná setkání se zaměstnavatelem či bazárek pro rodiče. Výjimkou je jedna z mimopracovních aktivit, akce pro zaměstnance – rodiče a jejich děti, která získala podíl 27–45 % ze všech dotazovaných.

Tabulka 10 Srovnání navrhovaných aktivit pro zaměstnankyně na RD

Návrh aktivity	Zaměstnankyně na RD		Manažeři		Zaměstnankyně po RD	
	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí	Procenta	Počet odpovědí
Aktuální nabídka krátkodobých výpomocí či brigád přednostně zaměstnankyním na RD.	67%	60	67%	45	63%	30
Informační zpravodaj formou e-mailu o společnosti VZP ČR.	44%	40	46%	31	35%	17
E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.	41%	28	36%	24	29%	14
Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.	41%	37	37%	25	44%	21
Akce pro zaměstnance - rodiče a jejich děti (např. dětský den, besídky, aj.)	31%	28	45%	30	27%	13
Specializovaný web vytvořený pro zaměstnankyně na RD.	41%	37	31%	21	25%	12
Kontaktní osoba (patron) pro poskytnutí aktuálních informací o společnosti VZP ČR a aktuálních informací o oddělení.	31%	28	36%	24	29%	14
E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností.	19%	17	22%	15	25%	12
Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností.	18%	16	10%	7	27%	13
Organizovaná setkání zaměstnankyň na RD se zástupci VZP ČR k poskytnutí aktuálních informací o společnosti.	19%	17	9%	6	10%	5
Bazárek pro rodiče (výměna oblečení, věcí pro děti).	12%	11	15%	10	4%	2

Zdroj: vlastní šetření.

5.7 Shrnutí empirického šetření

Výsledky mého průzkumu potvrdily, byť na malém vzorku a v kontextu jedné konkrétní společnosti, že návrat žen po rodičovské dovolené do zaměstnání je citlivým tématem, které se pojí s řadou obav. Zároveň výsledky korespondují s aktuální situací ohledně návratu žen do zaměstnání v České republice, ať už v délce čerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, malému využívání zkrácených pracovních úvazků či nedostatečné kapacity předškolních zařízení.

Nízké využívání zkrácených pracovních úvazků vyplývá především ze statistik VZP ČR. Výsledky šetření napovídají, že by tomu mohlo být jinak, když zájem o flexibilní úvazky potvrdily jak zaměstnankyně na RD, tak jejich vedoucí pracovníci. Zaměstnankyním po rodičovské dovolené pak byla žádost o zkrácený pracovní úvazek většinou schválena. Důvodem případné či realizované žádosti zaměstnankyň o zkrácený úvazek je většinou obava, jak by s plným pracovním úvazkem skloubily péči o rodinu a zaměstnání. Tato obava je zároveň nejvíce projevenou obavou zaměstnankyň na RD. Možný negativní vliv problematického sladění rodinného a pracovního života na pracovní výkon připouští i třetina manažerů a jako problematické to označila i třetina zaměstnankyň po rodičovské dovolené.

Zaměstnankyně na RD projevily také obavu, zda o svou pozici v průběhu rodičovské dovolené nepřijdou. Tuto jejich obavu potvrzují manažeři, pro které je zase největší obavou, že přijdou o zastupujícího zaměstnance/zaměstnankyni. Obavy zaměstnankyň na RD by však mohla zmírnit situace zaměstnankyň po rodičovské dovolené, když část z nich, ač jim byla pracovní pozice v průběhu RD zrušena, se přesto do VZP ČR vrátila, byť na jinou pracovní pozici. Z výsledků šetření je patrné, že zaměstnankyně na RD chtějí mít jistotu zaměstnání, chtějí mít možnost vrátit se zpět ke svému zaměstnavateli, i za cenu případného převedení na jinou pracovní pozici. Skutečnost, že se zaměstnankyně chtějí vrátit na svou původní pracovní pozici, respektive k původnímu zaměstnavateli, je patrné i z jejich ochoty umístit své dítě do soukromého předškolního zařízení.

Obavy spojené s pracovním výkonem byly potvrzeny všemi skupinami respondentů spíše v rovině okolností, které mohou mít na pracovní výkon zaměstnankyně po RD vliv. Zaměstnankyně na RD se obávají změn, ať už nároků vlastní pracovní činnosti či změn nadřízeného a spolupracovníků. Nejméně se ale obávají snížení svých vlastních pracovních

dovedností. Velké změny v nárocích pracovní pozice potvrzují i ženy po rodičovské dovolené, snížení svých pracovních dovedností v souvislosti s dlouhým přerušením pracovní kariéry ale naprostou většinou popřely. Vedoucí pracovníci v necelé třetině přípoustějí možný vliv změn nároků pracovní činnosti i snížených dovedností souvisejících s pracovním výkonem v průběhu rodičovské dovolené.

Z nabídky aktivit pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené vybírali všichni respondenti nejvíce aktuální nabídku krátkodobých výpomocí či brigád. Tato nabídka by představovala pro ženy na rodičovské dovolené přivýdělek, udržela by je v kontaktu s nadřízenými i kolegy, a v neposlední řadě by jim umožnila průběžně udržovat a rozvíjet své odborné znalosti. Další preferované aktivity byly především spojené se zdrojem informací o společnosti a dění na pracovišti, a také s rozvojem především odborných znalostí a distanční formou. Výsledky této části dotazníkového šetření jsou nadále zpracovány v návrhu opatření usnadňujících návrat zaměstnankyň VZP ČR po rodičovské dovolené do zaměstnání.

Jak již bylo uvedeno, největší obavou je pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené otázka, zda zvládnou skloubit rodinný život a pracovní povinnosti. Zaměstnavatel může ženám při sladování rodinného a pracovního života pomoci, a to zejména nabídkou využívání flexibilních forem práce, případně pomocí při zajištění péče o předškolní dítě. Výsledky šetření tak potvrdily naléhavost těchto dvou faktorů ovlivňujících návrat žen po RD do zaměstnání, kterými se ve své diplomové práci zabývám.

Vyřešení hypotéz:

- Hypotéza 1 – Míra obav zaměstnankyň na rodičovské dovolené souvisejících s jejich pracovním výkonem po návratu z rodičovské dovolené je podmíněna výší vzdělání.

Obava ze *ztráty pracovní pozice* v průběhu rodičovské dovolené – s obavou souhlasilo 49 % ze všech respondentek s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním a 73 % ze všech respondentek se středoškolským vzděláním.

Obava ze *změny nároků pracovní činnosti původní pracovní pozice* v průběhu rodičovské dovolené – s obavou souhlasilo 40 % ze všech respondentek s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním a 60 % ze všech respondentek se středoškolským vzděláním.

Obava ze změny nadřízeného a spolupracovníků v průběhu rodičovské dovolené – s obavou souhlasilo 34 % ze všech respondentek s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním a 58 % ze všech respondentek se středoškolským vzděláním.

Obava z toho, že zástup na původní pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky - s obavou souhlasilo 17 % ze všech respondentek s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním a 49 % ze všech respondentek se středoškolským vzděláním.

Obava ze snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem v průběhu rodičovské dovolené - s obavou souhlasilo 29 % ze všech respondentek s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním a 36 % ze všech respondentek se středoškolským vzděláním.

Výsledky šetření potvrzují vliv úrovně vzdělání na možné obavy spojené s návratem do zaměstnání u zaměstnankyň VZP ČR na rodičovské dovolené. Zaměstnankyně s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním souhlasily s většinou obav souvisejících s pracovním výkonem v menší míře než zaměstnankyně se středoškolským vzděláním. U obavy ze snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem v průběhu RD byl rozdíl minimální. Tabulka s údaji k Hypotéze 1 je v Příloze G.

- Hypotéza 2 – Míra porovnatelných obav souvisejících s návratem zaměstnankyň do zaměstnání z rodičovské dovolené, je u těchto zaměstnankyň vyšší než u jejich vedoucích pracovníků.

Obava z problematického skloubení rodinného a pracovního života – s obavou souhlasilo 76 % zaměstnankyň na rodičovské dovolené a 43 % vedoucích pracovníků.

Obava ze změny nároků pracovní činnosti původní pracovní pozice – s obavou souhlasilo 52 % zaměstnankyň na RD a 36 % vedoucích pracovníků.

Obava ze snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem – s obavou souhlasilo 33 % zaměstnankyň na RD a 31 % vedoucích pracovníků.

Šetření prokázalo vyšší míru obav souvisejících s návratem do zaměstnání u zaměstnankyň na rodičovské dovolené než u vedoucích pracovníků. U obavy ze snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem byl rozdíl minimální.

5.8 Návrh opatření usnadňujících návrat zaměstnankyň z rodičovské dovolené do zaměstnání ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR

Cílem mého návrhu je možné zefektivnění řízení vztahu se zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené a následné adaptace na pracovišti po návratu z RD. Sledovaná tematika je součástí sociální odpovědnosti organizace (CSR), konkrétně oblasti work-life balance, tedy rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. VZP ČR deklaruje na svých internetových stránkách svou společenskou odpovědnost, když nad rámec zákonem stanovených povinností přispívá ke zvyšování míry společenské zodpovědnosti za zdraví populace (VZP ČR, 2015).

Principem CSR, jak je ve VZP ČR vnímána, jsou 3 základní roviny:

- Ekonomická - finanční a znalostní podpora programů a projektů především v oblasti zdravotnictví, která je nad rámec zákona o veřejném zdravotním pojištění (podpora výzkumu, prevence, osvětové programy apod.).
- Sociální rozvoj - podpora charitativních programů a projektů, podpora dobrovolnictví, podpora odborných škol, realizace trainee programů, systematická práce s handicapovanými a jejich zaměstnávání ve VZP ČR.
- Ochrana životního prostředí - ohleduplné a dlouhodobě udržitelné nakládání se zdroji nejen uvnitř organizace, ale rovněž důsledný výběr dodavatelů, který je v souladu s touto politikou.

CSR je ve VZP ČR vnímána jako celostní řízení společnosti, jehož nezanedbatelnou částí je právě vztah k vlastním zaměstnancům. V této souvislosti považuji řízení vztahu se zaměstnankyněmi na RD za součást interně zaměřené CSR, tedy směrem ke svým zaměstnancům, a jako takovou bych ji doporučila integrovat do personální politiky organizace.

Cílem VZP (nejen v rámci CSR strategie) je řízení fluktuace zaměstnanců zejména u klíčových pozic. Jedná se primárně o pozice, na které se dlouhodoběji nedaří získávat nové zaměstnance z otevřeného trhu práce. V této souvislosti jsou podporovány programy s cílem výchovy a udržení těchto klíčových zaměstnanců v pojišťovně. Jedná se zejména o zaměstnance působících v oblastech revizního lékařství, problematice zdravotního pojištění, zdravotnického práva, farmakologie a specialisty v oblasti ICT. Právě podobné aktivity, jako efektivní řízení vztahu se zaměstnankyněmi na RD, můžou výrazně zvyšovat loajalitu zaměstnanců k VZP ČR a tím snižovat riziko případné fluktuace nejen u klíčových pozic.

Řízení vztahu se zaměstnankyněmi na RD a zaměstnankyněmi vracejícími se z RD nebylo ve VZP ČR jednotně zastřešeno a formalizováno. Jedná se tedy o jeden z procesů v rámci HR, který zůstal decentralizován a je v kompetenci jednotlivých regionálních poboček VZP ČR, respektive jednotlivých personálních oddělení příslušných regionálních poboček. Ústředí VZP ČR v této oblasti má určitou poradní či metodickou roli. Z předchozího dotazníkového šetření však vyplývá, že decentralizace má své rezervy, a to právě v nejednotnosti přístupu k zaměstnankyním na rodičovské dovolené. Jednotné řízení a částečná formalizace procesu by umožnilo komplexnější řešení problematiky, a také systematické monitorování a vyhodnocování výsledků. V neposlední řadě přenese kompetence na konkrétní zaměstnance, kteří budou za tuto oblast odpovědní.

Můj návrh na zefektivnění procesu lze rozdělit do dvou základních oblastí:

- Rozvoj a vzdělávání zaměstnankyň v průběhu rodičovské dovolené, jehož cílem je udržení a rozvoj odborných kvalifikací, a také sociálních dovedností.
- Návrh zefektivnění řízení vztahu se zaměstnankyněmi na RD. Usnadnění návratu zaměstnankyň po RD do zaměstnání, jejich následné adaptace a možnosti reflektující sladování rodinného a pracovního života v prvních měsících (letech) po RD.

5.8.1 Rozvoj a vzdělávání zaměstnankyň v průběhu rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR

V první části mého doporučení se zaměřím na rozvoj a vzdělávání zaměstnankyň na RD. Tuto část jsem z hlediska realizace rozdělila podle forem rozvoje a to na *distanční* a *prezenční* formy. Vzhledem ke specifikům těchto zaměstnankyň, vzhledem k nákladovosti a v neposlední řadě i vzhledem k výsledkům šetření, bude v návrhu převažovat především distanční forma rozvoje.

Na rozvoj a vzdělávání zaměstnankyň na RD lze nahlížet rovněž z časového hlediska, kdy jednotlivé činnosti můžeme členit následovně:

- rozvoj v průběhu rodičovské dovolené
- rozvoj před návratem z rodičovské dovolené
- období adaptace po návratu z RD do zaměstnání.

Realizované šetření nicméně nezohledňuje detailnější pohled na časové rozložení. V této souvislosti budou doporučení reflektovat především možnosti (formy), jak zefektivnit rozvoj zaměstnankyň na RD s cílem rozvoje jejich kvalifikace a kompetencí.

První částí opatření vztahujících se k rozvoji a vzdělávání zaměstnankyň na rodičovské dovolené jsou z oblasti *distanční* formy rozvoje.

Rozvojový portál „VZP Selfmanagement“ pro zaměstnankyně na RD - jedná se o internetový vzdělávací portál. Podstatou tohoto portálu je monitoring stovek internetových zdrojů z oblasti osobního a odborného rozvoje. Monitoring provádějí novináři, kteří každý den vybírají 10 až 15 nejdůležitějších článků z oblasti managementu, obchodu, marketingu, lidských zdrojů a dalších oblastí z předních, zejména zahraničních zdrojů. Na jejich základě vytvářejí české anotace, které mají rozsah maximálně jedné stránky. Celý portál tak slouží i jako odborná knihovna těchto anotací, v současné době jich je více než 25 tisíc. Anotace lze rozdělit do tří hlavních oblastí, a sice řízení lidských zdrojů, manažerského a osobního rozvoje a také obchodu a marketingu. Portál rovněž umožňuje odborné procvičování anglického jazyka, neboť všechny články je možné zobrazit zrcadlově v českém a anglickém jazyce nebo v originálním jazyce a plném rozsahu (Intranet VZP ČR, 2015).

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že zaměstnankyně samotné i jejich nadřízení pracovníci mají obavy ze ztráty kontaktu se zaměstnavatelem, z malé či žádné informovanosti o dění v celé společnosti i v rámci jejich pracovišť, a také, i když v menší míře, ze snížení dovedností v průběhu RD. Poskytnutí zdroje informací, a také rozvojových aktivit pak byly nejžádanějšími aktivitami v průběhu rodičovské dovolené u všech skupin respondentů. Na základě těchto výsledků tedy doporučuji rozšíření uživatelů portálu VZP Selfmanagement o zaměstnankyně na RD. V současnosti je seberozvojový portál určen pouze interně pro všechny vedoucí zaměstnance VZP ČR a zaměstnance pracující v oblastech HR, obchodu a marketingu.

Cílem mého návrhu je vytvoření modifikace portálu VZP Selfmanagement pro všechny zaměstnankyně na RD, a také jeho funkční rozšíření. Dle vyjádření odpovědné osoby z Oddělení rozvoje lidských zdrojů VZP ČR je možné mutaci portálu rozšířit o prostor pro studium e-kurzů a videokurzů. Dále je možné vytvoření speciální záložky, kam by odpovědní zaměstnanci VZP ČR vkládali vybrané interní a odborné informace, informace o dění ve VZP ČR, které jsou v současnosti publikovány pouze na Intranetu

VZP ČR, na který nemají zaměstnankyně na RD přístup. Rozšířením funkcionalit portálu by vznikl plnohodnotný portál pro komunikaci se zaměstnankyněmi na RD, který by zároveň umožňoval jejich odborný a osobnostní rozvoj distanční formou. Tím by byly naplněny výsledky dotazníkového šetření, kde mezi nejvíce žádané aktivity pro zaměstnankyně na RD patřil právě rozvoj odborných znalostí nejlépe formou e-learningu, a také aktivity spojené se získáváním aktuálních informací o dění ve společnosti. Menší zájem zaměstnankyň byl o rozvoj sociálních a osobnostních dovedností, nicméně funkce portálu VZP Selfmanagement by do jisté míry řešila rovněž tuto oblast, a to již zmiňovaným studiem článků zaměřených právě na tato témata.

Možnosti portálu VZP Selfmanagement:

- Sebevzdělávání na základě zveřejňovaných odborných článků, studií. Zaslání pravidelného newsletteru na email uživatelů s výběrem deseti nejzajímavějších příspěvků. Jedná se o standardní funkcionality řešené v současnosti externím dodavatelem.
- Procvičování anglického jazyka. Zde je důraz kladen především na udržení úrovně anglického jazyka a rozšíření slovní zásoby zejména v odborné angličtině.
- Rozšíření portálu o prostor pro administraci a studium e-kurzů a video kurzů uživatelů
- Vytvoření specializované záložky pro administraci informací z VZP ČR. Rozhraní vybraných informací z Intranetu, kde je zveřejněno aktuální dění ve VZP ČR, změny procesů, programů apod.

Odpovědností za portál VZP Selfmanagement by bylo pověřeno Oddělení rozvoje lidských zdrojů.

E- kurzy a videokurzy – v současnosti se ve VZP ČR stále více využívají pro odborný rozvoj zaměstnanců vlastní e-kurzy, a také videokurzy. Jedná se o moderní a efektivní nástroje, jejichž cílem je odborně rozvíjet zaměstnance napříč VZP ČR. Na základě výsledků dotazníkového šetření, konkrétně preferencí aktivit pro zaměstnankyně na RD, vyplývá, že okolo 40 % všech respondentů ze všech kategorií by uvítali rozvoj právě v odborných oblastech, nejlépe distanční elektronickou formou. V této souvislosti doporučuji zpřístupnění vytypovaných e-kurzů a videokurzů s možností studia pro zaměstnankyně na RD v prostředí portálu VZP Selfmanagement, který tento typ studia

umožňuje.

Možnosti e-kurzů a video kurzů:

- Zpřístupnění vytipovaných a již vytvořených e-kurzů a video kurzů v portálu VZP Selfmanagement. Jedná se primárně o odborné záležitosti, ale také o e-kurzy se zaměřením na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (řešeno externím dodavatelem).
- Vytváření nových e-kurzů a videokurzů zaměřených na odbornou problematiku VZP ČR a nasazených do portálu VZP Selfmanagement.

Odpovědnosti za spravování a vytváření e-kurzů a videokurzů navrhuji pověřit Oddělení rozvoje lidských zdrojů ve spolupráci s odbornými útvary VZP ČR.

Interní e-zpravodaj VZP ČR - jedná se elektronickou verzi interního časopisu, který vychází každý měsíc a je distribuován všem zaměstnancům VZP ČR. Interní zpravodaj je primárně zaměřen na dění a novinky ve VZP ČR. V souvislosti s výsledky dotazníkového šetření vycházejí kontakt se zaměstnavatelem a aktivity spojené s přísunem aktuálních informací o společnosti jako velmi žádoucí. Doporučuji rozšířit seznam odběratelů interního zpravodaje právě o zaměstnankyně na RD. Z vyjádření personálních útvarů, a také z odpovědí respondentek vyplývá, že v současnosti je pouze částí zaměstnankyň na RD distribuován interní zpravodaj, který umožňuje být v kontaktu s děním ve firmě. Můj návrh směřuje k distribuci interního zpravodaje všem zaměstnankyním na RD.

V této souvislosti bych také doporučila zavést určitou formu *exit interview* se zaměstnankyněmi odcházejícími na RD. Zde by kromě ujasnění základních informací ohledně odchodu na rodičovskou dovolenou a přerušení zaměstnání, byly informovány o možnostech kontaktu se společností v průběhu RD a byly požádány o aktuální kontaktní údaje, především mailovou adresu. Na tento kontakt by jim poté byly zasílány všechny dostupné materiály a informace, a také přístup do portálu VZP Selfmanagement.

Odpovědnosti za vydávání a distribuci interního e-zpravodaje by měl Odbor komunikace ve spolupráci s odbornými útvary. Odpovědnost za *exit interview* by měly personální útvary jednotlivých regionálních poboček.

V rámci doporučení je nutné zmínit možná rizika spojená s udržitelností distančního rozvoje, a to především u e-kurzů a virtuálních kurzů. Z průzkumu vyplývá, že manažeři i

zaměstnankyně na RD by uvítali především odborný rozvoj prostřednictvím elektronických nástrojů. Častým úskalím interního vývoje e-kurzů je jejich náročnost na metodický vývoj a jejich případná odborná aktualizace. Jedná se zejména o permanentní sledování změn v procesech a následnou úpravu obsahu e-kurzů a virtuálních kurzů.

Ve VZP ČR by měli být zodpovědní za tuto oblast vybraní zaměstnanci, ideálně specialisté rozvoje lidských zdrojů, kteří by ve spolupráci s odbornými útvary VZP ČR monitorovali potřebu nových témat, aktualizovali stávající e-kurzy a video kurzy a vytvářeli nové, které by následně byly publikovány v prostředí portálu VZP Selfmanagement.

Další navrhovaná opatření jsou z oblasti *prezenčního rozvoje*. Oproti předchozím možnostem distančního rozvoje, u kterého doporučuji, aby byl podporován v průběhu celé doby, kdy jsou zaměstnankyně na RD, jsou možnosti prezenčního rozvoje směřovány především ke konci rodičovské dovolené. V tomto období, tedy těsně před návratem do zaměstnání, spatřuji větší logiku intenzivnějšího rozvoje formou prezenčních kurzů. Důvodem je brzké využití případně nabitých nových dovedností, a také větší časová flexibilita rodičů starších dětí (2–3 roky), respektive dostupnější možnosti zajištění jejich hlídání.

Prezenční kurzy se zaměřením na odborný a osobnostní rozvoj - téměř každý pracovní den jsou ve VZP ČR realizovány na základě rozvojových plánů školení, semináře, workshopy, interní konference apod., a to v nejrůznějších oblastech a tématech. Jedná se o odborný rozvoj (hardskills), i o akce zaměřené na osobnostní rozvoj (rozvoj softskills dovedností). Vzhledem k celorepublikové působnosti VZP ČR, probíhají tato školení ve všech krajských a v některých okresních městech. Na základě informací z Oddělení rozvoje lidských zdrojů není u přibližně poloviny těchto akcí vždy plně využita jejich kapacita (obsazenost).

Na základě provedeného šetření potvrzujícího zájem o rozvoj odborných znalostí potřebných pro výkon práce a v souvislosti s nevyužívanou kapacitou prezenčních akcí, navrhuji v prostředí portálu VZP Selfmanagement pro zaměstnankyně na RD průběžně publikovat možnosti účasti na prezenčních školeních, workshopech, interních konferencích a podobných vzdělávacích akcích. Součástí mého šetření nebylo detailnější zmapování jednotlivých oblastí rozvoje. V šetření jsem se obecněji zaměřila pouze na definování odborného rozvoje, respektive rozvoje sociálních a osobnostních dovedností. V této

souvislosti by měla proběhnout ze strany VZP ČR detailní analýza s cílem specifikovat klíčové oblasti rozvoje u zaměstnankyň na RD, které jim následně budou nabízeny formou prezenčních kurzů. Doporučuji navázat na aktuální trend ve VZP ČR, kdy jsou vybrané akce, zejména odborné interní konference, audiovizuálně nahrávány a jejich záznam je publikován na interních sítích VZP ČR pro zaměstnance, kteří se nemohli akce účastnit. Takto pořízené záznamy doporučuji publikovat i v prostředí VZP Selfmanagement pro zaměstnankyně na RD.

Také v souvislosti s prezenčními rozvojovými aktivitami je nutné zmínit možná rizika spojená s účastí zaměstnankyň na RD na prezenčních vzdělávacích akcích. Součástí výše zmíněné analýzy by mělo být také ošetření postupů zaměstnankyň v mimoevidenčním stavu (tedy zaměstnankyň na RD) do prostor VZP ČR, které souvisí s bezpečnostní politikou VZP ČR. Rizikem může být také neproplácení cestovních náhrad těmto zaměstnankyním, či riziko spojené s případným úrazem na pracovišti zaměstnance v mimoevidenčním stavu.

Odpovědností za nabídku prezenčních kurzů zaměstnankyním na RD by byli pověřeni zaměstnanci oddělení rozvoje lidských zdrojů a personální útvary regionálních poboček.

Možnost práce při RD - z hlediska rozvoje a vzdělávání do této kapitoly zařadím i možnost práce při rodičovské dovolené. Mé doporučení je směřováno především na specializované pozice, například revizní zaměstnance, farmakology, IT specialisty, právníky apod. Umožnění práce při rodičovské dovolené těmto zaměstnancům má charakter on the job rozvoje, tedy vzdělávání přímo na pracovišti a při pracovním výkonu, který je jednou z nejefektivnějších forem. Tito zaměstnanci disponující pro VZP ČR jedinečnými znalostmi jsou tak přirozeně rozvíjeni ve své odbornosti.

V průzkumu jsem se detailně nezabývala rozlišením pracovních pozic jednotlivých zaměstnankyň na RD, je tedy nutné doplnit tento návrh hlubší analýzou pozic, které jsou pro VZP ČR klíčové, a u kterých by byla doporučena (samozřejmě v případě oboustranného zájmu) spolupráce při RD formou kratšího úvazku, případně práce z domova.

5.8.2 Návrh zefektivnění řízení vztahu se zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené ve Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR

Jedná se o možnosti usnadnění návratu zaměstnankyň po RD do zaměstnání, jejich následnou adaptaci a možností reflektující sladování rodinného a pracovního života v prvních měsících či letech po RD.

Adaptační program pro zaměstnance vracející se z RD - ve VZP ČR je realizován pro všechny nově nastupující zaměstnance včetně zaměstnankyň vracejících se z RD adaptační program, který se skládá z centralizované části a části individuální, zaměřené přímo na nového zaměstnance. Centralizovaná část má orientační charakter a obsahuje zejména nejdůležitější informace o společnosti, seznámení se strategiemi a politikami v jednotlivých oblastech, organizačními informacemi apod. Tato část slouží zejména k orientaci ve společnosti, je doplněna tištěnými a elektronickými brožurami s praktickými informacemi pro nové zaměstnance. Na tuto orientační část navazuje adaptační program, který je již konkrétně zaměřen na činnosti, které bude nově nastupující zaměstnanec vykonávat. Novému zaměstnanci je přidělen patron, kterým je nejčastěji zkušenější kolega či nadřízený. Primárním úkolem patrona je pomoci novému zaměstnanci adaptovat se na novou pozici, seznámit ho s klíčovými procesy a partnery, naučit pracovat v potřebných aplikacích apod. Ke konci adaptačního programu, jehož trvání obvykle odpovídá zkušební době (výjimku tvoří manažeři), zaměstnanci absolvují hodnocení vztahující se k prvním měsícům po nástupu.

Mé doporučení v oblasti adaptace má spíše upozornit na příležitosti u zaměstnankyň vracejících se z rodičovské dovolené. Vzhledem k jejich předchozím zkušenostem (jedná-li se o návrat na stejnou pracovní pozici) doporučuji realizovat již na začátku zkušební doby rozhovor s cílem nastavení akčního rozvojového plánu, a to ve spolupráci s patronem a přímým nadřízeným. Díky rozvojovým plánům a předchozím zkušenostem zaměstnankyň vidím další příležitost v přístupu práce patrona k zaměstnankyním. Jejich vztah by měl mít rovnocennější vztah, než v případě nově nastupujících zaměstnanců. Cílem je maximalizovat přirozené sdílení znalostí a dovedností v praxi, a to nejen z patrona na zaměstnankyni, ale pokusit se vylézt i předchozí znalosti zaměstnankyň.

Kontaktní osoba, patron - stejně, jako funguje patron v rámci adaptačního programu, doporučuji zavést jeho funkci rovněž pro zaměstnankyně na RD. V rámci dotazníkového šetření na tuto možnost pozitivně reagovala třetina všech kategorií

respondentů. Ještě před odchodem zaměstnankyně na RD by z řad kolegů byl vybrán jeden, který by udržoval pravidelný kontakt se zaměstnankyní, sdílel s ní veškeré aktuality a novinky z daného oddělení a z celé VZP ČR. Pro zaměstnankyni by to opět znamenalo udržení kontaktu, byl by to pro ni zdroj informací nejen z celé VZP ČR, ale právě i přímo z jejího pracovního prostředí. Výběr patrona a obsah, hlavní témata komunikace by byly ponechány v kompetenci vedoucího pracovníka.

Exit Interview - obsah této aktivity je popsán výše. Zde bych pouze připojila návrh na vytvoření stručné brožury, která by obsahovala všechny důležité údaje o tom, co nyní zaměstnankyni v souvislosti s odchodem na rodičovskou dovolenou v pracovně-právních souvislostech čeká, povinnosti a náležitosti, které musí vyřídit. Současně by obsahem brožury byly všechny možnosti, které v průběhu rodičovské dovolené má v souvislosti s komunikací se zaměstnavatelem, kde získávat aktuální informace a jak se případně průběžně rozvíjet.

Flexibilní formy práce a postupný návrat do práce - především rozšíření využívání kratších pracovních úvazků na dobu určitou. Téměř třetina zaměstnankyň na RD v dotazníkovém šetření uvedla, že zvažuje žádost o zkrácený pracovní úvazek. Kratší pracovní úvazek poskytnutý alespoň na nějakou dobu určitou může velmi pomoci zaměstnankyni adaptovat se na pracovní proces a skloubit rodinný a pracovní život. Je také možné dohodnout se zaměstnankyní v případě jejího zájmu návrat ještě před vypršením rodičovské dovolené, ať už formou DPP, DPČ či na zkrácený úvazek tak, aby měla možnost postupně se zapracovat. Případně se se zaměstnankyní dohodnout na jakýchsi násleších či opět on the job rozvoji, tedy určitou dobou před návratem do zaměstnání umožnit zaměstnankyni návštěvu oddělení a komunikaci s vedoucím pracovníkem a se zastupujícím zaměstnancem s náhledem právě probíhající pracovní činnosti. Tyto možnosti zaměstnankyně a vedoucí pracovníci zmiňovali ve svých komentářích v rámci dotazníkového šetření.

Sdílená místa - obsazení jednoho pracovního místa dvěma zaměstnanci. Mnoho manažerů v dotazníkovém šetření jako důvod odmítání kratších úvazků uváděli, že není možné zbývající práci zatěžovat ostatní zaměstnance daného oddělení, referátu. Sdílení pracovního místa by v tomto případě situaci řešilo k plné spokojenosti všech. Sdílená místa se ve VZP ČR využívají, není tedy třeba blíže specifikovat jejich možné využití. Mé

doporučení směřuje pouze k větší osvětě mezi manažery a k jejich většímu využívání nejen zaměstnankyněmi po rodičovské dovolené.

Možnost práce při RD - cílem mého doporučení na základě teoretické části, zejména však na základě šetření (67% zaměstnankyň na RD a 67% manažerů se vyslovilo pro podporu možnosti krátkodobé práce při RD) je nabídnout ze strany VZP ČR zaměstnancům na RD různé formy flexibilních úvazků. S ohledem na zaměstnavatele by se jednalo zejména o přednostní nabídku krátkodobých brigád, výpomocí, účasti na projektech, poskytování odborného poradenství a posudků aj., a to formou dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti popřípadě zkráceného úvazku například s možností práce z domova. Příkladem mohou být zaměstnankyně z klientských pracovišť, kde by se jednalo o výpomoc v exponovaných měsících v souvislosti s přehledy, příspěvky, programy apod. Je určitě také pro samotného zaměstnavatele snazší na krátkou výpomoc vzít někoho, kdo dané tematické rozumí než zaučovat nového brigádníka. Pro zaměstnankyni by to znamenalo udržování si odborných znalostí, přívýdělek a v neposlední řadě také znamená zájmu zaměstnavatele o její osobu v průběhu rodičovské dovolené. U klíčových pozic (např. revizní lékaři, farmakologové, specialisté IT, právníci aj.) by spolupráce mohla být koncepčnější, neboť tyto zaměstnanci jsou nositeli jedinečného know-how, které může v průběhu RD stagnovat. Možnost práce při rodičovské dovolené by jim zajistila udržení a rozvoj znalostí a dovedností, zaměstnanci by věděli, že se s nimi počítá a v neposlední řadě by to jistě přispělo k dobré firemní kultuře a dobré pověsti VZP ČR. V případě zájmu těchto klíčových zaměstnanců by spolupráce mohla probíhat formou zkrácených úvazků s využitím práce z domova. Tato problematika by ale potřebovala projít hlubší, detailní analýzou ze strany VZP ČR, která by se zaměřila na klíčovost jednotlivých pozic, a také podrobněji na nákladovost celého procesu.

6 Závěr

Návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání může být pro ženy poměrně složitým obdobím, ke kterému se často pojí nejrůznější obavy. Ty se mohou týkat skloubení rodinného a pracovního života i práce samotné. Vhodné nastavení délky, ale také způsobu a možností čerpání rodičovské dovolené, společně s adekvátně nastavenou finanční podporou v tomto období, jsou zásadními prvky určujícími, na jak dlouho žena (případně muž) svou pracovní kariéru přeruší. Právě zapojení otců do čerpání rodičovské dovolené by mohlo být v mnoha ohledech přínosné. Nemyslím si, že by bylo nutné nějak radikálně krátit rodičovskou dovolenou. Domnívám se však, že by ženy i muži měli mít možnost vybrat si takovou variantu, která by pro ně a pro jejich děti byla nejvhodnější. Zůstat doma kratší dobu, delší dobu, případně se prostřídat. Ale právě v tomto ohledu se role státu jako zprostředkovatele péče o předškolní dítě jeví jako nedostatečná. Nejen ženy, které se chtějí vrátit dříve, ale také ty, které se vrací po vyčerpání maximální možné délky rodičovské dovolené, tedy ve třech letech dítěte, nemají jistotu kvalitní a zejména dostupné péče pro své předškolní dítě. Situace v České republice v péči o předškolní dítě je nedostatečná také ve srovnání s ostatními státy Evropské unie.

V evropském srovnání se Česká republika řadí mezi státy s nízkým využíváním flexibilních forem práce. Nejčastěji diskutovanou formou je kratší pracovní úvazek, v jehož využívání je však Česká republika hluboko pod průměrem Evropské unie. Přitom právě nabídka kratších pracovních úvazků by ženám pomohla při postupném návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání a při sladění rodinného a pracovního života. V České republice je v evropském srovnání průměrná zaměstnanost žen, avšak podprůměrná zaměstnanost žen s dětmi do šesti let věku. Zároveň je zde jeden z nejvyšších rozdílů ve mzdách mužů a žen v rámci Evropské unie. Tyto skutečnosti ohrožují ženy nejen při návratu do zaměstnání, kdy po dlouhé pauze v souvislosti s péčí o dítě mohou mít problém navázat na předchozí kariéru případně nalézt zaměstnání nové. Delší nezaměstnanost a nižší příjmy také zvyšují riziko chudoby ve stáří.

Empirické šetření, realizované ve VZP ČR, potvrdilo, že největší obavou zaměstnankyň vracejících se z rodičovské dovolené je sladění rodinného a pracovního života po návratu do zaměstnání. V rámci šetření jsem si nekladla za cíl zobecnit výsledky na širší populaci, vzorek byl příliš malý a nereprezentativní. Zaměstnankyně VZP ČR na rodičovské dovolené se ve spojitosti s pracovním výkonem obávají zejména vnějších

okolností s ním spojených, jako je změna pracovních nároků či dokonce ztráta zaměstnání. Méně se obávají snížení vlastních pracovních dovedností v průběhu rodičovské dovolené. Mohu se, také na základě vlastních zkušeností, domnívat, že zjištěné větší či naopak menší obavy se týkají většiny žen v ČR vracejících se do zaměstnání.

Zaměstnavatel ze své pozice a ve svém vlastním zájmu může a měl by ženám tento návrat usnadnit. Některé z možností jsem doporučila v návrhu opatření pro zaměstnankyně VZP ČR na rodičovské dovolené, což byl jeden z cílů mé diplomové práce. Pokud mají zaměstnankyně možnost být se zaměstnavatelem v kontaktu přímo v průběhu rodičovské dovolené, mají přístup k informacím o společnosti a o změnách v pracovní činnosti a jejím vývoji, je to pro ně velmi přínosné, udržuje to jejich informovanost a zájem o dění v příslušné společnosti. Na základě výsledků dotazníkového šetření by velká většina zaměstnankyň VZP ČR ocenila také krátkodobé zapojení do pracovní činnosti a možnost distančního rozvoje svých odborných dovedností. Jestliže jim zaměstnavatel některé z těchto možností nabídne, dává tak ženám jistotu, že je s nimi nadále počítáno a naopak sníží u nich častou obavu ze ztráty zaměstnání. Zároveň získá loajální zaměstnankyně, které se nepochybně následně odmění kvalitním pracovním výkonem. Rozvíjí současně svou kvalitní firemní kulturu, sociální odpovědnost a také dobré jméno na pracovním trhu. V neposlední řadě těmito kroky získává profit v podobě kratší adaptace zaměstnankyň po návratu z rodičovské dovolené, snížení rizika ztráty kvalifikovaných zaměstnankyň a ušetření nákladů s tím spojených.

Neméně důležitá je jistě role ženy samotné. Neměla by pouze čekat, co pro ni mohou udělat ostatní (stát, zaměstnavatel, vlastní rodina), ale také sama projevit aktivitu a zájem o své zaměstnání, pokud se ovšem chce ke svému původnímu zaměstnavateli vracet. Z dotazníkového šetření mimo jiné vyplynulo, že pro vedoucí pracovníky je velmi důležitý kontakt zaměstnankyně se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené. To je to základní, co by žena mohla a měla udělat. Snaha o průběžný kontakt představuje pro zaměstnavatele jasný projev zájmu o dění ve firmě, o návrat na původní pracovní pozici. Ženy se také mohou rozvíjet a vzdělávat samy v průběhu své rodičovské dovolené. Nejen že si tím udrží potřebnou úroveň znalostí, ale také si udrží či dokonce zvýší svou hodnotu na trhu práce, ať už pro současného zaměstnavatele, či - pokud by se naplnila obava ze ztráty zaměstnání - pro zaměstnavatele nového.

Cílem mé práce bylo rovněž porovnat případné obavy zaměstnankyň VZP ČR na rodičovské dovolené s obavami jejich vedoucích pracovníků. Ukazuje se, že návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je pro zaměstnankyně skutečně spojen s řadou obav. Dokonce i ta nejméně projevovaná obava (ze snížení vlastních dovedností spojených s pracovním výkonem) byla vyjádřena celou třetinou zaměstnankyň na rodičovské dovolené. Při porovnání míry srovnatelných obav zaměstnankyň na RD a vedoucích pracovníků souvisejících s pracovním výkonem jsem zjistila, že vedoucí pracovníci mají z jejich návratu menší obavy než ony samy a navíc jsou ochotni se jim věnovat a poskytnout jim potřebnou oporu, především v oblasti dalšího vzdělávání.

Rodičovství je v životě každého člověka přelomovým obdobím, které do jeho života přináší řadu zásadních změn. Pro ženu, pokud je to ona, kdo zůstává s dítětem doma, však má ještě další významnou dimenzi, a tou je právě přerušení pracovní kariéry, často na několikaleté období. Návrat do zaměstnání představuje posléze další zlomové období, kterému je třeba život přizpůsobit. Aby toto období bylo pro ženy co nejlépe zvládnutelné, potřebují podporu svého okolí, rodiny, zaměstnavatele a státu. Žena pečující o děti není na dovolené, jak by se z pojmenování rodičovské dovolené mohlo zdát a jak je možná někdy na toto období nahlíženo, ale vykonává zásadní, možná nejdůležitější roli ve svém životě, roli matky pečující o budoucí generaci.

7 Soupis bibliografických citací

ADDATI, Laura, Naomi CASSIRER a Katherine GILCHRIST. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Geneva: ILO, 2014. ISBN 978-92-2-1286-30-1.

ANDĚLOVÁ, Zuzana. *Dotazník pro kandidátky pracezeny.cz* [online]. Praha: Agender, s. r. o., 2014. [vid. 2015-07-21]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/images/dotaznik-pro-kandidatky-pracezeny-cz.pdf>.

APERIO. *Rodiče ve firmě aneb Dobré zkušenosti z ČR i zahraničí*. Praha: APERIO - Společnosti pro zdravé rodičovství, 2015. ISBN 978-80-904301-5-0.

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno, 2008. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

BARTÁKOVÁ, Helena. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In: Tomáš SIROVÁTKA, ed. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé – ALBERT, 2006, s. 203 – 231. ISBN 80-7326-104-9.

ČSÚ, 2014a. *Gender: Práce a mzdy – datové údaje* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014. [vid. 2015-06-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy.

ČSÚ, 2014b. *Ženy a muži v datech – 2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014. [vid. 2015-06-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>.

ČSÚ, 2015a. *Obyvatelstvo – roční časové řady*. Tab. 1 Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 - 2014, absolutní údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015. [vid. 2015-05-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu.

ČSÚ, 2015b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015. [vid. 2015-06-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2014>.

ČSÚ, 2015c. *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015. [vid. 2015-05-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech#01>.

DĚTSKÉ-SKUPINY. Poslanci schválili novelu zákona o dětské skupině. Registrace k dětské skupině bude dobrovolná! *detske-skupiny.cz* [online]. Dětské skupiny, 2015 [vid. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.detske-skupiny.cz/poslanci-schvalili-novelu-zakona-o-detske-skupine-registrace-k-detske-skupine-bude-dobrovolna/>.

ETTLEROVÁ, Sylva, Věra KUCHAROVÁ, Barbora MATĚJKOVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a reflexe u mladé rodičovské generace. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 80-87007-38-7.

EUROPEAN COMMISSION, 2014a. *Female labour market participation* [online]. European Commission, 2014 [vid. 2015-06-26]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02.pdf

EUROPEAN COMMISSION, 2014b. *Tackling the gender pay gap in the European Union* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014 [vid. 2015-06-14]. ISBN 978-92-79-36068-8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf.

EUROSTAT, 2015a. Part-time employment rate. *ec.europa.eu* [online]. European Commission, 2015 [vid. 2015-07-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem100&language=en>.

EUROSTAT, 2015b. Gender pay gap in unadjusted form. *ec.europa.eu* [online]. European Commission, 2015 [vid. 2015-07-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

EUROSTAT, 2015c. Employment (main characteristics and rates) – annual averages. ec.europa.eu [online]. European Commission, 2015 [vid. 2015-07-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Barcelonské cíle: Rozvoj zařízení péče o děti předškolního věku v Evropě v zájmu trvalého růstu podporujícího začlenění* [online]. Brusel: Evropská komise, 2013 [vid. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&f=ST%2010925%202013%20INIT>.

FIREMNÍ ŠKOLKY. *Firemní školky* [online]. © 2008 – 2011 [vid. 2015-05-15]. Dostupné z: <http://firemni-skolky.cz/index.php>.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.

FÓRUM 50 %. *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: skloubení rodinného a pracovního života*. Praha: Fórum 50 % o.p.s., 2007.

GENDER STUDIES. *Sladění pracovního a rodinného života* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2009. [vid. 2015-07-21]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_mezi_matkami_d_t_do_deseti_let.pdf.

GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. Praha: Equal, 2004. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf.

HAKIM, Catherine. *Women, careers, and work-life preferences*. *British Journal of Guidance & Counselling* [online]. [Oxford]: Routledge, 2006, vol. 34, no. 3, s. 280 – 294 [vid. 2015-07-09]. ISSN 1469-3534. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069880600769118#abstract>.

CHLUDILOVÁ, Iva. *Rozdělení rolí v rodině. Tisková zpráva* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [vid. 2015-07-22]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a2903/f3/100172s_ov30204c.pdf.

INGEMARSSON, Olle. *Gender equality in Sweden. Sweden – conditions for balanced work and family life*. In: APERIO. *Rodiče ve firmě aneb Dobré zkušenosti z ČR i zahraničí*. Prezentace v rámci konference. Praha: Aperio, 2015.

INTRANET VZP ČR.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-69-0.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

JELÍNKOVÁ, Soňa, Vladimíra MICHNOVÁ a Martina MINÁROVÁ. *Firemní školky v praxi* [online]. [Praha]: People Management Forum, 2013 [vid. 2015-05-17]. Dostupné z: http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/20_PMF_Firemni_skolky_v_praxi.pdf.

JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu rovnováhy práce a soukromí* [online]. Ostrava: Eduwork o.s., © 2014 [vid. 2015-05-15]. Dostupné z: <http://www.pracenaalku.cz/ebook-sladovani>.

KOCOURKOVÁ, Jiřina. Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR. In: Linda SOKAČOVÁ, ed. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 9 - 15.

KOTÍKOVÁ, Jarmila, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Teoretická východiska výzkumu podmínek rodičovství v podnikovém prostředí a podniková praxe v Čechách. In: Alena KŘÍŽKOVÁ, ed.

Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, v.v.i. ISBN 978-80-7330-127-9.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociální věci, 2006. ISBN 80-87007-51-4.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Sylva ETTLEROVÁ, Olga NEŠPOROVÁ a Kamila SVOBODOVÁ. *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. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na Půl). Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

KUCHAŘOVÁ, Věra. Jesle a služby hlídání dětí do tří let. In: Věra KUCHAŘOVÁ, ed. *Péče o děti předškolního a raného školního věku.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 41-44. ISBN: 978-80-7416-041-7.

LMC s.r.o. Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce (2011). *flexibilni.cz* [online]. Praha: LMC, s.r.o., 2011 [vid. 2015-07-28]. Dostupné z: <http://www.flexibilni.cz/aktuality/zprava/34/>.

MANDL, Irene, Maurizio CURTARELLI, Sara RISO, Oscar VARGAS a Elias GEORIGANNIS. *New forms of employment* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 [vid. 2015-05-10]. ISBN 978-92-897-1323-8. Dostupné z: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en_3.pdf.

MAREŠ, Petr. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In: Tomáš SIROVÁTKA, ed. *Rodina, zaměstnání a sociální politika.* Boskovice: František Šalé – ALBERT, 2006, s. 18 – 62. ISBN 80-7326-104-9

MARKOVÁ, Jitka. *Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2012* [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2013 [vid. 2015-04-28]. Dostupné z: file:///C:/Users/N099A/Downloads/ai_2013_25.pdf.

MARTOCH, Michal. *Práce na dálku. Jak chytré zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. Ostrava: Eduwork o.s., 2012 [vid. 2015-05-15]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/ebook>.

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Postoje populace k rodičovské, příp. otcovské dovolené mužů. Tisková zpráva* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR, 2003 [vid. 2015-05-28]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a2951/f3/100220s_eu30514b.pdf.

MAŘÍKOVÁ, Hana a Radka RADIMSKÁ. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003 [vid. 2015-05-24]. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>.

MATUŠŮ, Barbora. Osobní rozhovor. Praha, 2015-05-20.

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. ISBN: 80-7178-624-1.

MPSV, 2012. *Návrh. Věcný záměr zákona o dětské skupině a o změně souvisejících zákonů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [2012] [vid. 2015-05-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13503/zamer_zakona.pdf.

MPSV, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. [vid. 2015-05-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MPSV, 2015a. Dětské skupiny. *mpsv.cz* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, 2015-01-06 [vid. 2015-05-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19908>.

MPSV, 2015b. Počet příjemců RP podle pohlaví. *mpsv.cz* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. [vid. 2015-05-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>.

MPSV, 2015c. Státní sociální podpora. Rodičovský příspěvek. *mpsv.cz* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. [vid. 2015-07-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>.

MŠMT, 2015. *Výkonová data o školách a školských zařízeních 2003/04 – 2013/14* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015 [vid. 2015-05-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>.

NEKOLA, Martin a Arnošt VESELÝ. Sběr a analýza dat. In: Arnošt VESELÝ a Martin NEKOLA, eds. *Analýza a tvorba veřejných politik. Přístupy, metody a praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 157-190. ISBN 978-80-86429-75-5.

NĚMCOVÁ, Iva. *Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice*. Sborník příspěvků RELIK 2014, Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. (s. 325 – 335). Slaný: Melandrium, 2014. ISBN 978-80-87990-03-2.

OECD. *OECD Economic Surveys: Czech Republic 2014* [online]. OECD Publishing, 2014 [vid. 2015-04-29]. ISSN: 1999-0561. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-czech-republic-2014_eco_surveys-cze-2014-en#page97.

PALONCYOVÁ, Jana, Jana, BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-119-3.

PALONCYOVÁ, Jana, Jana, BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ a Kristýna PEYCHLOVÁ. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7416-203-9.

PARENT-THIRION, Agnès, Greet VERMEYLEN, Gijs VAN HOUTEN, Maija LYLY-YRJÄNÄINEN, Isabella BILETTA a Jorge CABRITA. *Fifth European Working Conditions Survey* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012 [vid. 2015-05-05]. ISBN 978-92-897-1062-6. Dostupné z: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

SAJDLOVÁ, Helena. *Prohlášení Ministerstva zdravotnictví o provozování jeslí jako zdravotnických zařízení* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2013 [vid. 2015-04-28]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-o-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-za_8111_1154_3.html.

SCHULZE, Erika a Maja GERGORIC. *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Study for the FEMM Committee. Brussels: European Parliament, 2015. ISBN 978-92-823-6492-5.

SOKAČOVÁ, Linda. Zařízení péče o děti v České republice. In: Linda SOKAČOVÁ, ed. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 53 – 56.

STRADĚJOVÁ, Jitka. Generace Y mění podobu klasického zaměstnance aneb práce na dálku či z domova jako ideální řešení. *pracenadalku.cz* [online]. [Ostrava]: Eduwork o.s., 2013 [vid. 2015-05-19]. Dostupné z <https://www.pracenadalku.cz/blog/generace-y-meni-podobu-klasickeho-zamestnance>.

SVOBODOVÁ, Kamila a Anna ŠŤASTNÁ. Institucionální zajištění péče o děti předškolního věku – mateřské školy. In: Věra KUCHAROVÁ, ed. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 80-110. ISBN: 978-80-7416-041-7.

SVOBODOVÁ, Kamila a Jana BARVÍKOVÁ. *Systém kolektivní péče o malé děti do 6 let v České republice* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 2015-04-28]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/8_Prezentace-Kolektivni_pece-CR.pdf.

ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava a Martin ŠTEFKO. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené*. Český helsinský výbor, 2007. ISBN 978-80-86436-00-5.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Analýza – mateřská, rodičovská, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku. *genderstudies.cz* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010 [vid. 2015-07-28]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/download/ANALYZA.pdf>.

TREXIMA. Informační systém o průměrném výdělku za rok 2014. Mzdová sféra [online]. Zlín – Louky: Trexima, spol. s r.o., 2015 [vid. 2015-06-24]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2014.aspx>.

VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, výzkumné centrum Brno, 2004.

VZP ČR [online]. [Praha]: *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky*, ©2015 [vid. 2015-07-29]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/>.

ZÁKONÍK PRÁCE. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *zakonik-prace.cz* [online]. 2015 [vid. 2015-05-29]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>.

8 Seznam použitých zkratk

CSR = corporate social responsibility (sociální odpovědnost firem)

ČSÚ = Český statistický úřad

DPČ = dohoda o pracovní činnosti

DPP = dohoda o provedení práce

EU = Evropská unie

HR = human resources (lidské zdroje)

MD = mateřská dovolená

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠ = mateřská škola

MŠMT = Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OECD = Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

RD = rodičovská dovolená

VZP ČR = Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR

9 Přílohy

Příloha A

Srovnání mateřské a rodičovské dovolené ve vybraných státech EU

Země	Mateřská dovolená		Rodičovská dovolená	
	Délka	příspěvek	Délka	příspěvek
Belgie	15 týdnů	82 % předchozího příjmu prvních 30 dní, 75 % zbývajících dní, stanoven strop	4 měsíce plné RD, 8 měsíců částečné RD, 20 měsíců 1/5 RD pro každého rodiče	Stanoven paušálem
Dánsko	18 týdnů (4 týdny před narozením dítěte a 14 po narození)	100 % předchozího příjmu, stanoven strop	32 týdnů pro každého rodiče	100 % předchozího příjmu v trvání 32 týdnů, poté bez příjmu
Francie	16 týdnů (nejpozději 2 týdny před narozením dítěte)	100 % předchozího příjmu, stanoven strop (kromě zaměstnanců státní správy)	Do tří let věku dítěte (156 týdnů) pro každého rodiče	Stanoven paušálem
Maďarsko	24 týdnů	70 % předchozího příjmu	1) Nepojištěný rodič - do 3 let věku dítěte 2) Pojištěný rodič - do 1 roku jen matka, poté do 2 let věku dítěte, od 2 do 3 let věku dítěte stejné podmínky jako pro nepojištěného rodiče	1) Stanoven paušálem 2) 70 % předchozího příjmu, stanoven strop
Německo	14 týdnů (6 před a 8 po narození dítěte)	100 % předchozího příjmu	Do tří let věku dítěte (156 týdnů) pro jednoho z rodičů	67 % předchozího příjmu po dobu 12 měsíců, možno až 14 měsíců, pokud 2 měsíce čerpá druhý rodič
Nizozemí	16 týdnů (4-6 týdnů před a 10-12 týdnů po narození dítěte)	100 % předchozího příjmu, stanoven strop	26 x počet pracovních hodin/týden na rodiče a dítě	Bez příjmu

Polsko	26 nebo 52 týdnů	100 % příjmu při variantě 26 t., 80 % příjmu při variantě 52 týdnů	36 měsíců po MD do 5 let věku dítěte, z toho 1 měsíc vyhrazen pouze pro matku, 1 měsíc pouze pro otce	Stanoven paušálem
Rakousko	16 týdnů (8 před a 8 týdnů po narození dítěte)	100 % předchozího příjmu	1) 36 měsíců (6 měsíců vyhrazené pro druhého rodiče, jinak 30 měsíců) 2) 24 měsíců (20 měsíců) 3) 18 měsíců (15 měsíců) 4) 14 měsíců (12 měsíců) 5) 14 měsíců (12 měsíců)	1) 440 Euro/měsíc 2) 630 Euro/měsíc 3) 806 Euro/měsíc 4) 1000 Euro/měsíc 5) 80 % příjmu, stanoven strop
Slovensko	34 týdnů (začátek 6-8 týdnů před narozením dítěte)	65 % předchozího příjmu, stanoven strop	Do tří let věku dítěte (156 týdnů) pro jednoho z rodičů	Stanoven paušálem (203 Eura měsíčně, při péči o dvě a více dětí se příspěvek zvyšuje o 25 % za každé dítě)
Španělsko	16 týdnů (6 týdnů vyhrazeno pro matku po narození dítěte, zbytek může čerpat i otec)	100 % předchozího příjmu, stanoven strop	Do tří let věku dítěte (156 týdnů)	Bez příjmu
Švédsko	Není stanovena.		480 dní na rodinu, z toho 60 dní vyhrazeno pro druhého rodiče, jinak propadají. Z 360 dní je polovina určena pro druhého rodiče, ty jsou s písemným souhlasem převeditelné jen na jednoho rodiče. RD je možno vyčerpat i po částech, až do 8 let	77,6 % v průběhu 390 dní, zbývajících 90 dní paušálně

			věku dítěte	
Česká republika	28 týdnů (6-8 týdnů před, 20-22 týdnů po narození dítěte), čerpat může pouze matka	70 % předchozího příjmu, stanoven strop	Do tří let věku dítěte (156 týdnů) pro jednoho z rodičů	Celkem 220 tis. Kč na osobu, možno čerpat až do 4 let věku dítěte. Měsíční maximální příspěvek 11 500 Kč, měsíční příspěvek nesmí přesáhnout 70 % předchozího příjmu. Výši a dobu čerpání je možné každé 3 měsíce měnit.

Zdroj: vlastní zpracování podle Schulze, Gergoric (2015, s. 98-105) a MPSV (2015).

Příloha B

Otcovská dovolená ve vybraných státech EU

Země	Volno pro otce	
	Délka	Příspěvek
Belgie	10 pracovních dnů	první 3 dny 100 %, 7 dní 82 % příjmu
Dánsko	10 pracovních dnů v průběhu MD	100 % příjmu
Francie	11 pracovních dnů během 4 měsíců po narození dítěte	100 % příjmu, stanoven strop (kromě zaměstnanců státní správy)
Maďarsko	5 pracovních dnů během 2 měsíců po narození dítěte	100 % příjmu
Německo	Není	/
Nizozemí	2 pracovní dny při narození dítěte	100 % příjmu
Polsko	2 týdny	100 % příjmu
Rakousko	1 měsíc pro zaměstnance státní správy	Bez příjmu
Slovensko	Není	/
Španělsko	15 kalendářních dní (11 pracovních)	100 % příjmu, stanoven strop
Švédsko	10 dnů během 3 měsíců po narození dítěte	80 % příjmu, stanoven strop
Česká republika	Není	/

Zdroj: vlastní zpracování podle Schulze, Gergoric (2015, s. 94-97).

Příloha C

Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let a v členění podle pohlaví ve vybraných státech Evropy

Muži											
Země / Období	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 zemí)	75.5	75.9	76.8	77.6	77.8	75.7	75.1	75.0	74.6	74.3	75.0
Česká republika	79.2	80.1	80.4	81.5	82.0	80.2	79.6	79.9	80.2	81.0	82.2
Německo	74.9	75.6	77.2	79.1	80.1	79.6	80.1	81.7	82.1	82.1	82.3
Španělsko	78.5	79.8	80.7	80.6	77.9	71.0	69.2	67.7	64.6	63.4	65.0
Francie	75.7	75.3	74.9	75.0	75.5	74.2	73.9	74.0	73.9	73.7	73.6
Rakousko	76.4	76.9	78.1	79.5	80.1	78.7	79.0	79.2	79.3	79.1	78.3
Polsko	63.5	65.1	67.3	70.2	73.0	72.6	71.3	71.9	72.0	72.1	73.6
Slovensko	70.9	72.5	74.6	76.0	77.4	74.6	71.9	72.5	72.8	72.2	73.2
Švédsko	79.4	80.7	81.7	83.1	83.5	80.9	81.1	82.1	81.9	82.2	82.2
Ženy											
Země / Období	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 zemí)	59.4	60.0	61.1	62.1	62.8	62.3	62.1	62.3	62.4	62.6	63.5
Česká republika	61.1	61.3	61.8	62.4	62.5	61.4	60.9	61.7	62.5	63.8	64.7
Německo	62.6	63.1	65.0	66.7	67.8	68.7	69.6	71.3	71.6	72.5	73.1
Španělsko	52.1	55.1	57.1	58.6	58.9	56.8	56.3	56.1	54.6	53.8	54.8
Francie	63.5	63.7	63.8	64.8	65.5	64.9	64.8	64.7	65.1	65.6	66.2
Rakousko	62.7	64.0	65.2	66.2	67.6	68.2	68.8	69.2	69.6	70.0	70.1
Polsko	51.2	51.7	53.1	55.5	57.3	57.6	57.3	57.2	57.5	57.6	59.4
Slovensko	56.7	56.7	57.5	58.7	60.3	58.2	57.4	57.4	57.3	57.8	58.6
Švédsko	75.3	75.5	75.8	77.1	77.2	75.7	75.0	76.5	76.8	77.2	77.6

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z Eurostat (2015c).

Příloha D
DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANKYNĚ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Uveďte, prosím, Vaše nejvyšší ukončené vzdělání:

- Základní
- středoškolské odborné
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

Uveďte, prosím, do jaké věkové kategorie patříte:

- do 19 let
- 20-29 let
- 30-39 let
- 40-49 let
- 49 let a více

Uveďte, prosím, z jakého jste kraje:

- Hlavní město Praha
- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina
- Královéhradecký kraj

- Liberecký kraj
 - Moravskoslezský kraj
 - Olomoucký kraj
 - Pardubický kraj
 - Plzeňský kraj
 - Středočeský kraj
 - Ústecký kraj
 - Zlínský kraj
1. Na kolik let máte zaměstnavatelem potvrzenou rodičovskou dovolenou?
 - do jednoho roku věku dítěte
 - do dvou let věku dítěte
 - do tří let věku dítěte
 - mám potvrzené neplacené volno po skončení rodičovské dovolené
 2. Chcete se vrátit na pracovní pozici ve VZP ČR, ze které jste odcházela na rodičovskou dovolenou?
 - ano
 - ne
 - nevím
 3. Pokud se nechcete vrátit na pracovní pozici ve VZP ČR, ze které jste odcházela na rodičovskou dovolenou, můžete uvést důvod?
 - Chci pracovat v jiném oboru.
 - Chci pracovat u jiného zaměstnavatele.
 - Potřebuji zaměstnání s jinou pracovní dobou.
 - Potřebuji zaměstnání v dostupnější lokalitě.
 - Začala jsem/začínám podnikat.
 - Jiné – uveďte, prosím:

4. Zvažujete při návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání žádost o zkrácený pracovní úvazek?
 - ano
 - ne
 - nevím

5. Pokud zvažujete žádost o zkrácený pracovní úvazek, můžete uvést důvod?
 - s plným pracovním úvazkem není možné skloubit pracovní a rodinný život (např. vyzvedávání dětí z mateřské školy)
 - ráda bych měla více času na rodinu
 - mám ještě jiné pracovní aktivity
 - jiné – uveďte, prosím:

V následujících otázkách vyjádřete, prosím, míru souhlasu či nesouhlasu s uvedenými výroky

6. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání pociťuji obavy ze změny nadřízeného a spolupracovníků.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

7. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání pociťuji obavy ze změn v popisu pracovní činnosti mé původní pracovní pozice.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

8. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání pociťuji obavy ze ztráty (snížení) dovedností souvisejících s pracovním výkonem.
 - souhlasím

- spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
9. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání se obávám toho, jak skloubím rodinný a pracovní život.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
10. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání se obávám toho, že zástup na mé původní pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
11. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené se obávám ztráty své původní pracovní pozice.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
12. V souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání se obávám nepřijetí mého dítěte do veřejné mateřské školy.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

13. Jaké další obavy máte v souvislosti s návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání? Uveďte, prosím:
14. Souhlasila byste po návratu z rodičovské dovolené s převedením na jinou pracovní pozici?
- ano
 - ne
15. Pokud by Vaše dítě nebylo přijato do veřejné mateřské školy, umístila byste je do soukromé mateřské školy, abyste se mohla vrátit do práce?
- ano
 - ne
16. Pokud byste své dítě neumístila do soukromé mateřské školy, můžete, prosím, uvést důvod?
- Školné v soukromých mateřských školách je příliš finančně nákladné.
 - Preferuji vzdělávací program ve veřejných mateřských školách.
 - V dostupném okolí žádná soukromá mateřská škola není.
 - Jiné – uveďte, prosím:
17. Jste i v průběhu rodičovské dovolené v kontaktu s Vaším zaměstnavatelem?
- ano
 - ne
18. Pokud jste v průběhu rodičovské dovolené v kontaktu s Vaším zaměstnavatelem, uveďte, prosím, při jakých příležitostech:
19. Kterou z následujících aktivit realizovaných zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené byste ocenila v průběhu Vaší rodičovské dovolené? Lze označit více možností.
- Kontaktní osoba (patron) pro získávání aktuálních informací o společnosti VZP ČR a aktuálních informací o Vašem oddělení.
 - Informační zpravodaj formou e-mailu o společnosti VZP ČR.

- Specializovaný web vytvořený pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené (prostor pro diskuzi mezi zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené a zaměstnavatelem i mezi zaměstnankyněmi navzájem, zdroj aktuálních informací o společnosti VZP ČR).
- Organizovaná setkání (např. jedenkrát za tři měsíce) zaměstnankyň na rodičovské dovolené se zástupci VZP ČR k poskytnutí aktuálních informací o společnosti.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- Akce pro zaměstnance – rodiče a jejich děti (např. dětský den, besídky, apod.).
- Bazárek pro rodiče (výměna oblečení, věci pro děti).
- Aktuální nabídka krátkodobých výpomocí či brigád přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené.

Jaké další aktivity realizované zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené byste v průběhu Vaší rodičovské dovolené ocenila? Uveďte, prosím:

Příloha E

DOTAZNÍK PRO VEDOUcí PRACOVNÍKY, KTERÍ MAJÍ ZKUŠENOST S PODŘÍZENOU ZAMĚSTNANKYNI NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Otázky č. 1- 6 se týkají návratu podřízené zaměstnankyně z rodičovské dovolené a možných obav s ním spojených. Vyjádřete, prosím, míru svého souhlasu či nesouhlasu.

1. Obávám se sníženého pracovního výkonu zaměstnankyně v souvislosti se změnami nároků pracovní činnosti, ke kterým došlo v průběhu její rodičovské dovolené.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

2. Obávám se sníženého pracovního výkonu zaměstnankyně v souvislosti se snížením (ztrátou) pracovních dovedností v průběhu rodičovské dovolené.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

3. Obávám se, že skloubení rodinného a pracovního života bude pro zaměstnankyni problematické.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

4. Obávám se, že problematické skloubení rodinného a pracovního života negativně ovlivní pracovní výkon zaměstnankyně.
 - souhlasím
 - spíše souhlasím

- spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
5. Nechci ztratit zaměstnance/zaměstnankyni, který/á zastupuje zaměstnankyni na rodičovské dovolené.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
6. Pokud máte v souvislosti s návratem zaměstnankyně z rodičovské dovolené ještě jiné obavy, uveďte je prosím:
7. Požádáte (požádal/a jste) personální oddělení o pomoc převést zaměstnankyni vracející se z rodičovské dovolené na jiné pracovní místo v rámci VZP ČR?
- ano
 - ne
8. Pokud požádáte (požádal/a jste) personální oddělení o pomoc převést zaměstnankyni na jiné pracovní místo, můžete uvést důvod?
9. Byl/a jste již někdy požádán/a o poskytnutí zkráceného pracovního úvazku zaměstnankyni po návratu z rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
10. Pokud jste byl/a požádán/a o poskytnutí zkráceného pracovního úvazku zaměstnankyni po rodičovské dovolené, vyhověl/a jste žádosti?
- ano
 - ne
11. Pokud jste nevyhověl/a žádosti o poskytnutí zkráceného pracovního úvazku zaměstnankyni po rodičovské dovolené, můžete uvést, z jakého důvodu?

12. Podporujete využívání zkrácených pracovních úvazků u zaměstnankyň po návratu z rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
13. Pokud nepodporujete využívání zkrácených pracovních úvazků u zaměstnankyň po návratu z rodičovské dovolené, můžete uvést z jakého důvodu?
14. Jste ochoten/ochotna zaměstnankyni po návratu z rodičovské dovolené poskytnout k lepší adaptaci školení nad rámec adaptačního programu?
- ano
 - ne
15. Pokud nejste ochoten/ochotna poskytnout zaměstnankyni po návratu z rodičovské dovolené školení nad rámec adaptačního programu, můžete uvést, z jakého důvodu?
- Je to nadbytečné.
 - Je to příliš finančně nákladné.
 - Je to příliš časově náročné.
 - Jiné – uveďte, prosím:
16. Jste ochoten/ochotna setkat se se zaměstnankyní ještě před jejím návratem z rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
17. Byla (je) s Vámi zaměstnankyně na rodičovské dovolené v kontaktu i v průběhu rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
18. Pokud s Vámi byla (je) zaměstnankyně na rodičovské dovolené v kontaktu, můžete uvést, při jakých příležitostech?

19. Je pro Vás důležité, zda je s Vámi zaměstnankyně na rodičovské dovolené v kontaktu?

- ano
- ne
- nevím

20. Pokud je pro Vás důležité, zda je s Vámi zaměstnankyně na rodičovské dovolené v kontaktu, můžete uvést důvod?

21. Následující otázky se týkají možných aktivit realizovaných zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Označte, prosím, aktivitu, kterou byste pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené doporučil/a. Lze označit více možností.

- Kontaktní osoba (patron) pro získávání aktuálních informací o společnosti VZP ČR a aktuálních informací o Vašem oddělení.
- Informační zpravodaj formou e-mailu o společnosti VZP ČR.
- Specializovaný web vytvořený pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené (prostor pro diskusi mezi zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené a zaměstnavatelem i mezi zaměstnankyněmi navzájem, zdroj aktuálních informací o společnosti VZP ČR).
- Organizovaná setkání (např. jedenkrát za tři měsíce) zaměstnankyň na rodičovské dovolené se zástupci VZP ČR k poskytnutí aktuálních informací o společnosti.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- Akce pro zaměstnance – rodiče a jejich děti (např. dětský den, besídky, apod.).
- Bazárek pro rodiče (výměna oblečení, věcí pro děti).

- Aktuální nabídka krátkodobých výpomocí či brigád přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené.

22. Jaké další aktivity realizované zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené byste doporučil/a? Uveďte, prosím:

Příloha F

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANKYNĚ PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ DO ZAMĚSTNÁNÍ

Uveďte, prosím, Vaše nejvyšší ukončené vzdělání:

- Základní
- středoškolské odborné
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

Uveďte, prosím, do jaké věkové kategorie patříte:

- do 19 let
- 20-29 let
- 30-39 let
- 40-49 let
- 49 let a více

Uveďte, prosím, z jakého jste kraje:

- Hlavní město Praha
- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina

- Královéhradecký kraj
- Liberecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj
- Plzeňský kraj
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Zlínský kraj

1. Vrátila jste se na svou původní pracovní pozici?

- ano
- ne

2. Pokud jste se nevrátila na svou původní pracovní pozici, můžete, prosím, uvést důvod?

- Má původní pracovní pozice byla zrušena.
- Žádala jsem o jinou pracovní pozici z důvodu skloubení rodinného a pracovního života.
- Žádala jsem o jinou pracovní pozici z osobních důvodů.
- Jiná pracovní pozice mi byla nabídnuta zaměstnavatelem (aniž by má původní pracovní pozice byla zrušena).
- Jiné – uveďte, prosím:

3. Jak dlouhou rodičovskou dovolenou jste čerpala?

- do jednoho roku věku dítěte
- do dvou let věku dítěte

- do tří let věku dítěte
 - čerpala jsem neplacené volno po skončení rodičovské dovolené
4. Žádala jste před návratem z rodičovské dovolené o zkrácený pracovní úvazek?
- ano
 - ne
5. Pokud jste žádala o zkrácený pracovní úvazek, můžete, prosím, uvést důvod Vaší žádosti?
- S plným pracovním úvazkem nebylo možné skloubit pracovní a rodinný život (např. vyzvedávání dětí z mateřské školy).
 - Chtěla jsem mít více času na rodinu.
 - Měla jsem (mám) ještě jiné pracovní aktivity.
 - Jiné – uveďte, prosím:
6. Pokud jste žádala o zkrácený pracovní úvazek, bylo Vám vyhověno?
- ano
 - ne

Vyjádřete, prosím, míru souhlasu či nesouhlasu s následujícími tvrzeními týkajícími se Vaší adaptace po návratu z rodičovské dovolené:

7. Nadřizený se mi věnoval, pomáhal mi.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
8. Náplň mé pracovní činnosti se hodně změnila.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím

9. Mé dovednosti související s pracovním výkonem nespĺňovaly po návratu z rodičovské dovolené požadavky na pracovní pozici.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
10. Skloubení mého rodinného a pracovního života mi po návratu do zaměstnání činilo problémy.
- souhlasím
 - spíše souhlasím
 - spíše nesouhlasím
 - nesouhlasím
11. Jakou konkrétní podporu, které se Vám v průběhu adaptace po návratu z rodičovské dovolené nedostalo, byste bývala ocenila (od nadřízeného, od kolegů, od společnosti VZP ČR)? Uveďte, prosím:
12. Měla jste problém s umístěním svého dítěte do veřejné mateřské školy?
- ano
 - ne
13. Pokud jste měla problém s umístěním Vašeho dítěte do veřejné mateřské školy, ovlivnilo to Váš návrat do zaměstnání?
- Ano – měnila jsem délku rodičovské dovolené.
 - Ano – žádala jsem o neplacené volno po skončení rodičovské dovolené.
 - Ne – dítě jsem umístila do soukromé mateřské školy.
 - Ne – využívám jiné formy hlídání dítěte.
 - Jiné – uveďte, prosím:
14. Byla jste i v průběhu rodičovské dovolené v kontaktu s Vaším zaměstnavatelem?
- ano
 - ne

15. Pokud jste byla i v průběhu rodičovské dovolené v kontaktu se zaměstnavatelem, při jakých příležitostech? Uveďte, prosím:

- Pouze při vyřizování záležitostí ohledně mateřské a rodičovské dovolené.
- Jsem v kontaktu s nadřízeným kvůli získávání informací o společnosti VZP ČR a o našem oddělení.
- Jsem v kontaktu se spolupracovníky k získávání informací o společnosti VZP ČR a o našem oddělení.
- Jiné – uveďte, prosím:

16. Kterou z následujících aktivit realizovaných zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené byste ocenila v průběhu Vaší rodičovské dovolené? Lze označit více možností.

- Kontaktní osoba (patron) pro získávání aktuálních informací o společnosti VZP ČR a aktuálních informací o Vašem oddělení.
- Informační zpravodaj formou e-mailu o společnosti VZP ČR.
- Specializovaný web vytvořený pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené (prostor pro diskuzi mezi zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené a zaměstnavatelem i mezi zaměstnankyněmi navzájem, zdroj aktuálních informací o společnosti VZP ČR).
- Organizovaná setkání (např. jedenkrát za tři měsíce) zaměstnankyň na rodičovské dovolené se zástupci VZP ČR k poskytnutí aktuálních informací o společnosti.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- Vzdělávací akce zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj odborných znalostí potřebných pro původní pracovní pozici.
- E-learningové kurzy zaměřené na rozvoj osobnostních a sociálních dovedností (např. asertivní komunikace, řešení konfliktů, zvládání stresu aj.).
- Akce pro zaměstnance – rodiče a jejich děti (např. dětský den, besídka, apod.).

- Bazárek pro rodiče (výměna oblečení, věci pro děti).
- Aktuální nabídka krátkodobých výpomocí či brigád přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené.

17. Jaké další aktivity realizované zaměstnavatelem pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené byste v průběhu Vaší rodičovské dovolené ocenila? Uveďte, prosím:

Příloha G

Hypotéza 1 - Míra obav zaměstnankyň na rodičovské dovolené souvisejících s jejich pracovním výkonem po návratu z rodičovské dovolené je podmíněna výší vzdělání.

	vš, všo (35 respondentek)		sš (55 respondentek)	
	souhlasím / spíše souhlasím	Procento ze všech respondentek s VŠ, VŠO vzděláním	souhlasím / spíše souhlasím	Procento ze všech respondentek se SŠ vzděláním
Obava ze ztráty pracovní pozice	17	49%	40	73%
Obava ze změny nároků pracovní činnosti původní pracovní pozice	14	40%	33	60%
Obava ze změny nadřízeného a spolupracovníků	12	34%	32	58%
Obava z toho, že zástup na pracovní pozici bude lépe splňovat očekávané požadavky	6	17%	27	49%
Obava ze snížení dovedností souvisejících s pracovním výkonem	10	29%	20	36%

Zdroj: vlastní šetření.