

Máte děti? Tak nemáme zájem

Když se česká žena stane matkou, může se jednoduše stát nezaměstnatelnou.

Česko je zemí s největšími platovými rozdíly mezi muži a ženami v Evropě. Ženy se stejným vzděláním dostávají v průměru o 26 procent nižší mzdu než muži. A mateřská dovolená je podle výzkumů největším mliníkem v kariéře české ženy. Česko má ve srovnání s ostatními zeměmi EU největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětných žen.

„Máte děti?“ ptali se 35leté Jany Spilkové z Mostu, matky dvou dětí, potenciální zaměstnavatelé, když si hledala práci. Absolventka obchodní akademie podruhé odešla na mateřskou v 31 letech. Po návratu jí zaměstnavatel odmítl vyhovět a upravit pracovní dobu tak, aby mohla vyzvedávat dítě ze školky. Musela dát proto výpověď a začít si hledat práci s malými dětmi. A zjistila, že je to v Česku téměř nemožné. „Děti berou zaměstnavatelé jako problém, bojí se, že maminky budou často doma „na paragrafu“ a nebudou pracovat,“ zni jeden ze závěrů studie Gender studies, která zkoumala, zda existuje diskriminace na českém pracovním trhu. I když se v Česku podle zákonů není možné ptát u pracovních pohovorů na osobní záležitosti a diskriminovat podle toho uchazeče, v praxi se to dá jednoduše obcházet. Potvrzuje to i Pavel Musil, právník z pražské advokátní kanceláře KMVS, který takové případy řeší. „Někdy dochází k diskriminaci už v inzerátu s nabídkou zaměstnání. Častěji ale padne dotaz na to, zda má žena děti, nebo snad ještě plánuje v blízké době založit rodinu, ústně,“ tvrdí právník.

Po mateřské nadbytečná!

Tohle ale není jediný problém českých zákonů, který rozhodně matkám neahrává. Dalším úskalím je možnost dát matce vracející se po mateřské či rodičovské výpověď pro nadbytečnost. Obykle se uděluje v případech,



Mateřství a práce v číslech

- **9 procent** – žen v ČR pracuje na částečné úvazky (například v Nizozemsku je to 76 procent)
- **1,5 procenta** – pouze tolik otců zůstává s dětmi na rodičovské dovolené v ČR
- **1 procento** – pouze tolik dětí v příslušné věkové kategorii pojmu české jesle
- **49** – tolik je v ČR jeslí celkem
- **30 procent** – žen by chtělo do práce po roce věku dítěte
- **40 procent** – žen, co se vracejí do práce po třech letech, nenastoupí, protože jim dítě nevzali do školky
- **16 procent** – tolik dětí žije v ČR pod hranici chudoby (může za to i nemožnost samoživitelk najít práci)

Foto: profimedia.cz

kdy podnik zruší danou pozici. Nic ale nebrání zaměstnavatelům v tom pozici prostě přejmenovat a zrušit ji jen na oko. „Výpověď může být navenek odůvodněna třeba horšími kvalifikačními předpoklady, než které má jiný zaměstnanec na stejné pozici,“ tvrdí Musil a dodává, že pokud už dojde ke sporu a jeho řešení přes právníky, stejně to ženám práci nevrátí a dostanou odstupné.

Pokud se matka ocitne bez prostředků a ještě navíc je třeba bez partnera, může pro ni být účelová výpověď cestou k sociálnímu dnu. To se stalo i Lence Štřítežské, která před mateřskou vedla marketingové oddělení v jednom vydavatelsví. Poté, co dostala výpověď pro nadbytečnost, si tato vystudovaná inženýrka hledala práci dva roky. „Ocitla jsem se úplně bez příjmu. Hledala jsem jakoukoliv práci jako noční vykládání zboží, úklid nebo noční recepční. Zнала jsem se úplně bez příjmu. Některé ho řešily druhou mateřskou,“ vzpomíná Lenka, která teď pracuje jako sekretářka. Lenka je příkladem mhrání potenciálem českých žen jen proto, že jim

zaměstnavatelé nevychází vstříc s dětmi. Právě na to upozornila před časem i Národní ekonomická rada vlády ve své zprávě. Česká rodinná politika podle NERV neumožňuje matkám sklonit kariéru s péčí o dítě. V ostatních evropských zemích přitom bývá pozice bezdětných žen a matek s dětmi na trhu práce srovnatelná.

Zlí zaměstnavatelé versus nebohé maminky

Problém ale není černobílý. Nemohou za to jen „zlí zaměstnavatelé“. Špatně je nastavený celý systém. Chybí předškolní péče, jesle skoro nejsou a mnohé školky jsou tak přeplněné, že berou děti až od čtyř let. V Česku skoro neexistují částečné úvazky. Na zkrácený úvazek pracuje jen devět procent Čechů, průměr EU je 32 procent. V sousedním Německu takto pracuje polovina žen, v Nizozemsku dokonce tři čtvrtiny!

Třeba ve skandinávských zemích mají zaměstnavatelé dokonce povinnost dát maminkám a tatinkům po návratu do práce částečný úvazek a vyjit jim vstříc. „Každý z rodičů má

ze zákona nárok mít do tří let věku dítěte zkrácený pracovní úvazek, aniž by se k tomu zaměstnavatel měl možnost vyjádřit. Můj manžel pracoval půl roku čtyři dny v týdnu a každé pondělí byl s dcerou doma a to má manažerskou pozici ve velké společnosti,“ říká maminka dvouleté Karoliny Bára Šindelářová Jakobsen, která se do Norska provdala a pracuje tam jako psycholožka ve městě Tromso. O takovém modelu mohou čeští rodiče jen snít. Stát bohužel zaměstnavatele k částečným úvazkům nemotivuje například daňovými výhodami, jako je tomu v zahraničí.

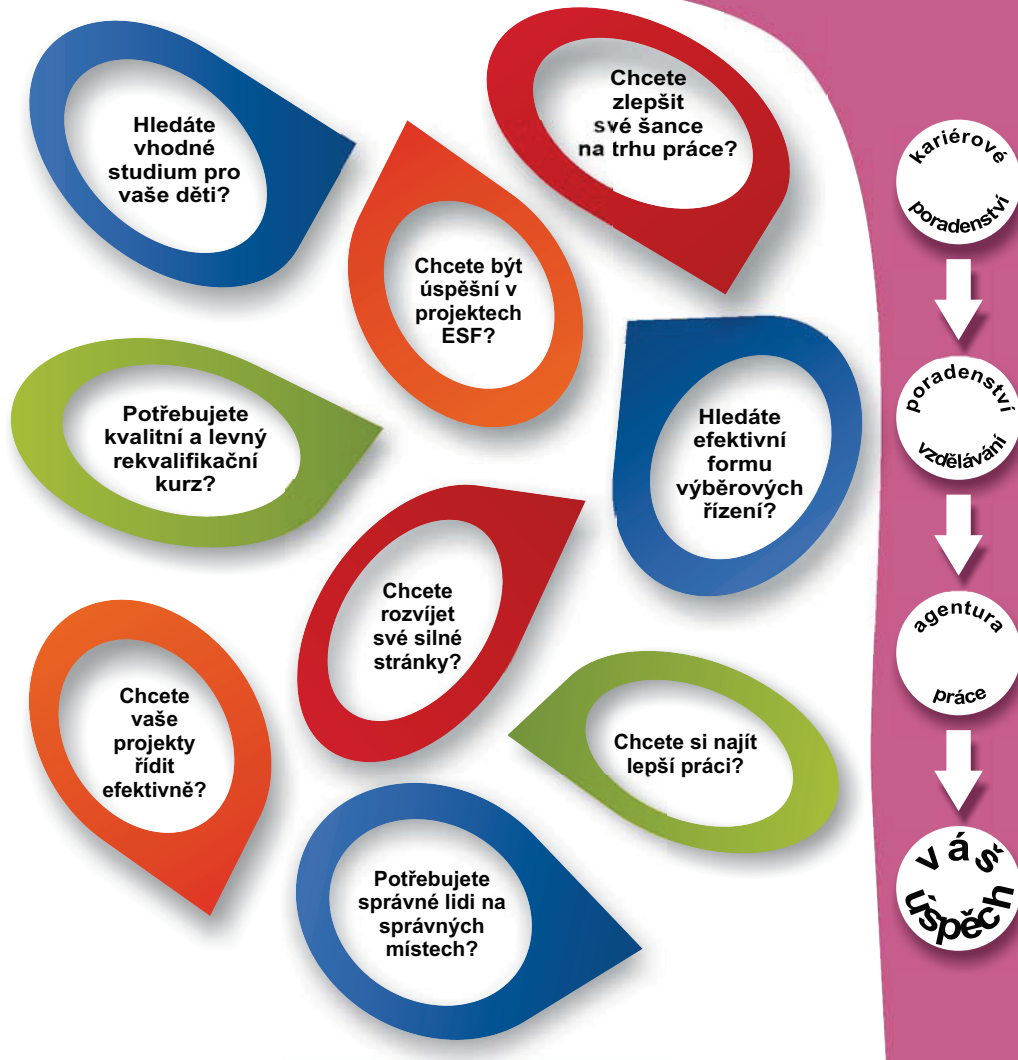
A nemotivuje ani otce k tomu, aby chodili na rodičovskou – doma s dítětem nezůstávají ani dvě procenta českých otců. Ve skandinávských zemích jich chodí na rodičovskou většina. Funguje to tak, že otec si musí vybrat část rodičovské, jinak přijde rodina o příspěvek. „Nejčastěji model v Norsku je, že matka je doma devět měsíců a otec tři poslední měsíce před nástupem dítěte do školky,“ popisuje norskou praxi Bára Šindelářová Jakobsen.

Delší mateřská – větší problém

V Česku navíc panuje přesvědčení (nepodložené žádnými relevantními vědeckými výzkumy), že dítě má být doma s matkou nejlépe do tří let. Většina českých maminek také zůstává doma s dětmi tři roky. U mnoha pozic je to dlouho a žena ze své pracovní role natolik vypadne, že už často není možné se vrátit. Česká republika je proto sice zemí s nejdělsí mateřskou dovolenou na světě, ale zároveň drží evropský primát v nevyužití pracovního potenciálu žen. Třeba ve Francii odchází maminky pracovat i po třech měsících. Systém, který připadá Čechům většinou krutý, tam funguje už desítky let. „Mně přijde kruté stravit tři roky v sociální izolaci,“ tvrdí maminka měsíčního Yvesa Helena Černá, která žije v Paříži. Oceňuje, že děti se ve Francii neberou jako problém. Heleně se tak povedlo na české poměry neuvěřitelná věc – svou vysněnou práci získala v pátém měsíci těhotenství. >>>



partner pro vaše přání a potřeby...



kompletní nabídka služeb na
www.rcv.cz



od roku
1998

Přijala ji pařížská reklamní agentura. Byla z toho tak paf, že se sama ptala, zda jim nevdá, že má být břícho, že bude přece mít dítě. „Když jsem pak musela práci opustit kvůli zdravotním problémům, volali mi, jak se mám, a nakonec mi dali i projekt k práci z domova,“ vzpomíná 29letá designérka, která začala pracovat už týden po porodu. „Doma svoje názory mimo rodinný kruh neventiluji, dogma supermatky, která se věnuje nonstop dítěti nejlépe několik let, mě frustruje. Kdybych někde řekla, že chci pracovat, budu za kariéristku, co se honí za peněží,“ tvrdí Helena.

První vlaštkovy

K západnímu přístupu máme sice daleko, i v Česku jsou ale první vlaštkovy. Firmy se snaží vymyslet programy pro matky po mateřské a začínají vytvářet flexibilní místa. Gender Studies každoročně vyhlašuje vítěze soutěže Firma roku s podtitulem Rovné příležitosti. Boduje tam třeba DM drogerie, která se snaží s matkami pracovat. „Po návratu z rodičovské dovolené nabízíme možnost pracovat na zkrácený úvazek, a to nejen v našich prodejnách, ale i v managementu. Zájem navracujících se maminek o kratší pracovní dobu je velký. Máme také propracovaný systém postupného zapracovávání zpátky na danou manažerskou pozici a prakticky neztrácíme kontakt s maminkou během celé rodičovské,“ popisuje praxi Alena Stržbová, vedoucí HR dm drogerie.

Babyboom skončil

Češi často podmínky matek bagatelizují, jde přitom o závažný problém celé společnosti. Například se o nás rodí zoufale málo dětí. Sotva skončil očekávaný babyboom ročník Husákových dětí, začala klesat porodnost tak rapidně, že to předčilo i nejčernější představy statistiků. Zatímco v roce 2008 se narodilo 120 tisíc dětí, podle propočtů odborníka na statistiku narozených dětí a primáře ÚPMD Podolí Petra Velebilu se za 15 let narodí jen 70 tisíc dětí, pokud bude tento trend pokračovat. A dle letošního průzkumu společnosti Saneep je kromě finanční situace právě složité návrat do zaměstnání jedním ze třech nejčastějších důvodů, proč lidé odkládají děti na později. Nebo na nikdy. **Veronika Jonášová**



Pavel Široký
ředitel, Republikové
centrum vzdělávání

1. Základní příčinou nedůvěry firm v mladé zaměstnance je jejich nedostatečná pracovní praxe, tedy zkušenosti a dovednosti pro výkon práce v reálném prostředí. V ČR je tento nedostatek dále umocněn i klesající úrovní formálního vzdělání, spojený s převážením nabídky SŠ a VŠ vzdělání nad reálnou potávkou (to jest počet zájemců o studium s odpovídajícím osobnostním profilem pro SŠ a VŠ studium). Velmi málo firem má v současné době dostatek zdrojů k doškolování absolventů, často jsou nuceni učit mladé lidi i to, co by měli získat v rámci studia. Významnou roli na nezaměstnanosti absolventů má i neustálé prodlužování věku odchodu do důchodu a nevhodná oborová struktura našeho školství (nabýtek humanitních oborů, nedostatek oborů učňovských). U mladých žen se také přidává faktor mateřské dovolené. Nezaměstnanost mladé generace je tak důsledkem špatně fungujícího vzdělávacího systému a nevhodně nastavené zaměstnanecké politiky.

2. V naší organizaci nedošlo k žádným zásadním změnám spojeným s novelou zákoníku práce. Jako pozitivní považují rozšíření možnosti

využít dohody o provedení práce (zejména pro brigádníky) a určitou liberalizaci pracovních vztahů.

3. Domníváme se, že genderová politika má svůj význam z hlediska makroekonomického i mikroekonomického. Její aplikace však musí být systémová, bez „náslňného“ prosazování zákonných šablon a marketingových hesel. V naší společnosti je důležité, jak konkrétní zaměstnanec plní své úkoly, jak přispívá k výkonu celého týmu, jaké přináší příležitosti a inovace. Skutečnost, zda jde o ženu či muže, je nepodstatná.

Administrativní povaha naší činnosti tento postup umožňuje. Propagaci lepšího podmínek pro kariérní růst žen tak považujeme za nadbytečnou, protože příležitost k růstu u nás s pohledem zaměstnance nesouvisí. Jinak bude samozřejmě postupovat firma, jejíž předmět podnikání je založen na fyzicky náročné práci, práci ve ztížených provozních podmínkách, práci společensky vnímanou jako mužskou (police, armáda). S podporou kariérového růstu žen však úzce souvisí státní politika zaměstnanosti. Ta musí zaměstnavatelům umožnit optimální řešení rodinného a pracovního života žen (sdílené úkoly, práce mateřské dovolené, podnikové školky). Bez této státní intervence bude genderová politika pouze proklamací a reklamním heslem.

4. Domníváme se, že díky ekonomické recesi a aktuálnímu poklesu spotřeby obyvatel je jakákoli forma podpory pro firmy důležitá. Pro vzdělávání to platí dvojnásob, neboť kvalifikovaný zaměstnanec je zdrojem dlouhodobé konkurenceschopnosti firem (kvalitní technologie se

dá napodobit, kvalitní zaměstnanec nikoli). Dotace na vzdělávání pomáhá firmám překonat bariéry dlouhodobé návratnosti investic do školení, u malých a středních podniků je významným přínosem pro tvorbu a udržení pracovních míst. Z hlediska státního rozpočtu pak dotace na vzdělávání a mzdy zaměstnanců vyvažuje úspora sociálních dávek propuštěných zaměstnanců. Z naší zkušenosti mohou rovněž potvrdit, že zaměstnanec zařazený do vzdělávacího programu je více motivovaný a loajální vůči zaměstnavateli. Tyto poznatky máme ověřeny z předchozích programů Vzdělávejte se!, které jsme ve firmách realizovali v letech 2008 a 2009. Proto považují nový program Vzdělávejte se pro stabilitu za smysluplný a naše organizace se do něj určitě zapojí.



Romana Martincová
team leader, Reed
Specialist Recruitment

1. V prostředí tržní ekonomiky a stále se zrychlující turbulentní době se mění trh práce rychle než lze modifikovat vzdělávací systémy, proto mohou nastávat určité disproporce mezi požadavky na pracovní sílu a skutečnou pracovní silou, která je na trhu k dispozici. Proto bych tuto situaci nenazývala jako nedůvěru v mladé zaměstnance jako spíše důsledek mechanismů

tržní ekonomiky a její recese. Od roku 2008 nastupuje náš trh zejména cyklická nezaměstnanost, která souvisí s propadem či vzestupem ekonomiky státu či regionu jako celku a právě v souvislosti s finanční krizí z roku 2008 a následnou recesí byl podle různých statistik zaznamenán vysoký nárůst nezaměstnaných právě mezi absolventy. Pro číselnou představu byla před rokem 2008 míra registrované nezaměstnanosti 15 tisíc absolventů, s nástupem krize se zvyšovala až na 38 tisíc absolventů, toto číslo však postupně klesá až k 30 tisícům. Zaměstnavatelé čím dál častěji zavádějí takzvané trainee programy zaměřené přímo na absolventy, kdy je základním kritériem výběru kvalitní osobnostní kompetence a potenciál pro rozvoj. Základním předpokladem úspěšného absolventa je kvalitní vzdělání, tedy i úroveň školství. Jako slabiny českých absolventů se někdy uvádí nedostatečně vybavení klíčovými kompetencemi, logické myšlení či práce s textem. Na základě demografického vývoje očekáváme, že se některé organizace budou muset více podílet na vzdělávací politice státu. Cílem by mělo být vytvoření vzdělávacího systému, který bude produkovat absolventy s kvalifikacemi reflektujícími potřeby trhu, kteří se tak stanou snadněji zaměstnatelní, což je v dnešní dynamické době nepochybně úkol. Jako doporučení pro budoucí absolventy bych uvedla volit vhodný studijní obor na kvalitní škole s dobrými referencemi, navazovat kontakt s vytipovanými zaměstnavateli a získávat první dílčí pracovní

zkušenosti již během studia. Podle mých zkušeností nejde o nedůvěru v mladé zaměstnance jako takovou, ale o nesoulad mezi požitými kvalifikacemi a kompetencemi a nabídkou ze strany kandidátů.

2. S ohledem na naši praxi a postavení dodavatele personálních služeb a zprostředkovatele zaměstnanců vnímáme citelně zejména některé novinky. Například změna ustanovení zkušební doby, zaměstnancům alespoň s jedním sdíleným podřízeným může zaměstnavatel udělit až šestiměsíční zkušební dobu. Od nového roku se však ze strany klientů nesetkáváme s hojným využitím tohoto přístupu, naopak v některých případech naši klienti využívají této možnosti jako nástroje při vyjednávání závěrečné nabídky a i manažerským pozicím udělují tříměsíční zkušební dobu jako projev důvěry vůči kandidátovi. Obecně tuto možnost delší zkušební doby pro manažerské pozice vnímám pozitivně, neboť na prokázání svého pracovního přínosu a kvality z pozice vedoucího můžou být tři měsíce někdy málo, a i zaměstnavatel se prodlužuje lhůta na reálné vyhodnocení současného zaměstnavatele. I v oblasti agenturního zaměstnávání došlo k výrazným úpravám. Jednou z nich je zpřísnění povinných vstupních a výstupních lékařských prohlídek u dočasně přidělených zaměstnanců, se kterou pociťujeme zvýšenou náročnost administrativního zpracování a určité zvýšení nákladů této agendy. Provedení změny měly původně za cíl posílení flexibility celého trhu práce, celkové

zjednodušení a zvýšení transparentnosti pracovní-právní problematiky. Troufám si tvrdit, že však až delší časový horizont ukáže, jaké změny se prokázaly být přínosem a jaké naopak.

3. Zlepšování podmínek pro kariérní růst žen je součástí moderního přístupu k řízení lidských zdrojů, v přímé návaznosti na myšlenky strategie diverzity managementu a potírání diskriminace na základě pohlaví. Dle mého názoru se jedná ze strany zaměstnavatelů o skutečný plán a pokrok v přístupu k zaměstnančím, kdy je zároveň výsledkem zvyšování image a dobrého jména společnosti, čímž si daná organizace zvyšuje svou atraktivitu na trhu práce a posiluje tak svůj personální marketing. V současné době, kdy ženy stále častěji aspirují na pracovní kariéru stejně jako muži a emancipace žen dosahuje svého vrcholu, je systematický přístup k jejich kariéru plánování ze strany organizací téměř nutností. Kariérní plánování a podpora profesního i osobnostního růstu je jeden z nejdůležitějších stabilizačních a motivačních prvků v rámci organizace. Ženám se několik posledních desetiletí daří obhájit a prokázat své kvality na jednotlivých úrovních organizace v různých odvětvích a rozbit tak klasické genderové stereotypy a předsudky, ale podle statistik se i přesto stále mohou setkávat s odlišnou mzdou, odlišným přístupem k dalšímu vzdělávání či dokonce záměnutím při interním povýšení. Společnosti, které prosa-

zují prostředí rovných příležitostí, zavádějí následující nástroje podpory žen nejen v rámci kariéru plánování: propojení pracovního a rodinného života, rovnost v odměňování, možnost alternativních pracovních úvazků a vzdělávání pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené.

4. Tato vládní iniciativa Vzdělávejte se pro stabilitu, jejímž cílem je stabilizovat pracovní místa ohrožených firem v době ekonomické recese a podpořit tak zaměstnanost, přináší jistá pozitiva, co mě však znervózňuje, je její finální zpracování a podoba. Svou inspiraci našli naši politici v takzvaných kurzarbeitových firmách, které zaváděly různé evropské země zejména v roce 2009, kdy se dopady ekonomické krize nejvíce projevovaly na hromadném propouštění zaměstnanců. Naše finální česká verze je nastavena odlišně a možná příliš úspěšně. My sami jako organizace se specifickým oborem v podnikání a uspokojivou situací daný program nevyužijeme, ale věřím, že zájemců bude mnoho, těch, kteří si pomoc opravdu zaslouží, a i těch, kteří se pokusí výhody daného programu zneužít. V tom případě se můžeme jen spolehat na kvalitu odvedené práce na úřadech práce a spravedlnost při rozdělování vymezeného finančního balíčku. Financování sice nezatíží státní pokladnu, neboť určené peníze pocházejí z Operačního programu Evropské unie, ale i tak si kladu otázku, jde o efektivně vynaložené peníze, které zaručí svou návratnost?

A120005478

www.trenkwalder.cz

Personální řešení pro jakoukoliv výzvu

- 25 let zkušeností v oblasti dočasného přidělení zaměstnanců a personálních služeb
- 300 poboček ve 19 zemích
- 70 000 zaměstnanců u 15 000 klientů
- individuální řešení dle potřeb klienta
- rozsáhlá databáze uchazečů o zaměstnání

- právní jistoty mezinárodního zaměstnavatele
- pracovní příležitosti ve všech odvětvích ekonomiky

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5, 710 00 Ostrava
☎ +420 553 105 100; +420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com



trenkwalder

a práce má budoucnost