

PODPORA ZAMESTNATEĽNOSTI RODIČOV PO MATERSKEJ A RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE V EURÓPE - RÁMCOVÝ PRIESKUM PROBLEMATIKY ¹

Jakub Žabka a kol., Trexima Bratislava, s. r. o.

Abstrakt:

Tento článok sumarizuje zistenia prehľadovej štúdie medzinárodného projektu programu Erasmus+ *Fostering Employment of Maternity Leavers* zameraného na podporu zamestnateľnosti rodičov po rodičovskej dovolenke vo vybraných európskych krajinách. Závety a odporúčania tohto odborného článku vychádzajú z porovnania relevantných dokumentov európskych politík, informácií o situácii v piatich európskych krajinách (Francúzsko, Maďarsko, Holandsko, Nórsko a Slovensko) a zo zdrojov v príslušných vedecko-výskumných databázach. Súhrn týchto údajov tvorí rámcový prieskum predmetnej problematiky. V článku sa používajú pojmy materská dovolenka, ako aj rodičovská dovolenka. Kým vo výskumoch zameraných na dovolenku za účelom starostlivosti o malé deti sa v minulosti používal pojem materská dovolenka, v posledných desaťročiach sa už pomerne rozšíril pojem rodičovská dovolenka. Sme si vedomí skutočnosti, že v niektorých krajinách sa rozlišovanie rodičovskej a materskej dovolenky nepoužíva.

Kľúčové slová: rodičovská dovolenka, materská dovolenka, návrat do práce, zamestnanosť, politiky, vzdelávanie

Abstract:

This report presents the findings of a Scoping Review of the European project *Fostering Employment of Maternity Leavers* concerning facilitation of employability for parental leavers in European countries. The conclusions and recommendations in this report build on comparisons of relevant European policy documents, country notes from five European countries (France, Hungary, the Netherlands, Norway and Slovakia) and a search in relevant databases. Taken together, these data form an approximate scoping review. The concepts of maternal and parental leave are used in the present report. Research related to leave in connection with young children use the term maternity leave until the last decades where more frequent parental leave is used. We are aware that a distinction between parental and maternity leave does not apply in some countries.

Keywords: parental leave, maternal leave, back to work, employment, policies, education

¹ Ide o zhrnutie prehľadovej štúdie, ktorá bola realizovaná v rámci projektu Erasmus+ FEMALE v spolupráci so zahraničnými partnermi a editovaná partnerskou organizáciou Inland Norway University of Applied Sciences : http://parentalleavers.eu/documents/FEMALE_ResearchStudy_EN.pdf.

Východiská štúdie¹

Čím dlhšie rodičia – a vo väčšine krajín matky – zostávajú doma s deťmi, tým ťažší sa im zdá návrat do práce. Počas rokov na materskej alebo rodičovskej dovolenke môžu stratiť pracovné návyky, prehľad o aktuálnych možnostiach na trhu práce a nezískajú ani potrebné nové zručnosti. Okrem toho môžu mať ťažkosti aj so zosúladením pracovného a rodinného života. Napriek týmto ťažkostiam je pre väčšinu rodičov dôležité vrátiť sa po materskej alebo rodičovskej dovolenke do práce.

Na materskej alebo rodičovskej dovolenke zostávajú s dieťaťom do nástupu do školy väčšinou matky. Podľa údajov Eurostat z roku 2019 údajov je zamestnanosť žien 67,4 %, pričom miera zamestnanosti žien s deťmi do šesť rokov v EÚ je v priemere o 8 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti bezdetných žien. V strednej Európe – vrátane Maďarska a Slovenska – je však tento rozdiel viac než 30 percentuálnych bodov. Rozdiel je ešte väčší v prípade zamestnanosti matiek s najmenšími deťmi. Ich rozhodovanie a situáciu ovplyvňuje legislatíva upravujúca pravidlá materskej dovolenky, sociálneho zabezpečenia a podnikania, ako aj zamestnávateľa, ktorí majú predsudky a ponúkajú limitované pracovné miesta na čiastočný úväzok.

EÚ kladie dôraz na niekoľko otázok v oblasti zamestnanosti žien, nezamestnanosti a súvisiacich tém, ako sú opatrovateľské činnosti. Jedným zo strategických cieľov Európy 2020 bolo dosiahnuť mieru zamestnanosti na úrovni 75 %. Zvýšenie účasti žien na trhu práce môže pomôcť dosiahnuť túto mieru zamestnanosti, ako aj cieľ, aby sa 20 miliónov ľudí vymanilo z chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Preto medzi prioritné iniciatívy politiky EÚ patrí podpora zamestnanosti žien a výrazná podpora rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Platí to aj pre zákony vykonávané prostredníctvom smerníc, z ktorých najdôležitejšie sú Smernica o materskej dovolenke a Smernica o rodičovskej dovolenke. Smernica o materskej dovolenke z roku 1992 stanovila minimálne obdobie materskej dovolenky na 14 týždňov vrátane dvojtýždňovej povinnej dovolenky pred pôrodom alebo po pôrode a primeraný príspevok v zmysle národnej legislatívy.

Smernica o rodičovskej dovolenke nahradila Smernicu 96/34/ES po prijatí revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorú uzatvorili európski sociálni partneri 18. júna 2009. Smernica o rodičovskej dovolenke stanovuje minimálne požiadavky na rodičovskú dovolenku pre zamestnancov mužského aj ženského pohlavia a s ňou súvisiacu ochranu pracovného miesta. Hlavnými prvkami tejto smernice sú:

- zamestnanci majú nárok na rodičovskú dovolenku pri narodení alebo adopcii dieťaťa,
- s pracovníkmi mužského aj ženského pohlavia sa musí zaobchádzať rovnako bez ohľadu na typ pracovnej zmluvy,
- rodičovská dovolenka sa musí poskytnúť na dobu najmenej štyroch mesiacov ako individuálne právo oboch rodičov,
- ďalej ustanovenia o čerpaní dovolenky, ustanovenia o práve pracovníkov vrátiť sa do práce po ukončení rodičovskej dovolenky a o ich práve na nediskrimináciu.

V súvislosti so Smernicou o rodičovskej dovolenke bol predložený revidovaný návrh na jej aktualizáciu. Vo februári 2019 Výbor Európskeho parlamentu pre zamestnanosť a sociálne veci schválil takzvanú predbežnú dohoduⁱⁱ, ktorú následne prijal počas plenárneho rokovania v júni 2019.

Účel štúdie

Štúdia mapuje rôzne prístupy a osvedčené postupy v partnerských krajinách aj v iných krajinách na podporu návratu rodičov po rodičovskej dovolenke na trh práce. Prostredníctvom tejto medzinárodnej výmeny osvedčených postupov sú identifikované systémové návrhy na riešenie problematiky návratu rodičov po rodičovskej dovolenke do pracovného života.

Na základe prieskumu problematiky ďalej skúma a predkladá dôkazy založené na výskumoch v oblasti podpory zamestnateľnosti rodičov po rodičovskej dovolenke. Prieskum problematiky a forma syntézy poznatkov vychádza zo systematického prístupu k mapovaniu dôkazov na túto tému a identifikuje hlavné koncepcie, teórie, zdroje a medzery v poznatkoch.ⁱⁱⁱ

Na základe jednotlivých zdrojov sa v rámci štúdie identifikujú a analyzujú úspešné postupy a politiky, ktoré podporujú pracovné príležitosti a kompetencie rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke z hľadiska zamestnateľnosti. Okrem pozitívnych príkladov a výsledkov sa analýza zameriava aj na prekážky a obmedzenia, s ktorými sa táto cieľová skupina stretáva pri hľadaní kvalitného zamestnania. Štúdia taktiež mapuje možnosti rodičov, pokiaľ ide o získavanie odborných skúseností a nových zručností počas rodičovskej dovolenky.

Hlavné výsledky štúdie a závery

Hlavným zistením štúdie je, že rodičovská dovolenka a zamestnateľnosť sú zložitou a kontextovo citlivou oblasťou. Vyplýva to zo skutočnosti, že rodičovskú dovolenku treba chápať v kontexte individuálnych, organizačných, kultúrnych, historických a politických (legislatívnych) otázok na národnej aj európskej úrovni. V tejto štúdii sa pozornosť sústreďuje najmä na politickú (legislatívnu) úroveň, pričom sa uskutočňuje aj podrobnejšia interpretačná analýza zameraná na to, ako vytvárať nástroje a vzdelávacie programy zamerané na rozvoj zručností z hľadiska zamestnateľnosti, ktoré sú relevantné pre rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke aj pre zamestnávateľov.

Francúzsko

Vo Francúzsku v súčasnosti materská dovolenka trvá 16 týždňov a 26 týždňov pre matky s tromi alebo viacerými deťmi. Počet týždňov sa zvyšuje v prípade narodenia dvojčiek až na 34 týždňov a v prípade viacnásobného pôrodu na 46 týždňov. Zákon zabezpečuje, aby sa rodič po materskej alebo rodičovskej dovolenke mohol vrátiť do svojho bývalého zamestnania alebo ekvivalentného zamestnania s rovnakým mzdovým ohodnotením. Počas materskej dovolenky sa rodičovi zo sociálneho zabezpečenia vypláca 100 % mzdy zamestnanca a doba rodičovskej dovolenky sa započítava do počtu odpracovaných rokov na účely výpočtu odchodu do dôchodku.

Rodičovská dovolenka umožňuje matke alebo otcovi (úplne alebo čiastočne) si oddýchnuť od pracovného života v čase narodenia alebo adoptovania dieťaťa. Aby bol zamestnanec oprávnený čerpať rodičovskú dovolenku, musí byť zamestnaný v spoločnosti najmenej jeden rok. Zákon nestanovuje zachovanie platu, ale existujú rôzne formy finančnej podpory. Po návrate do zamestnania sa uskutoční povinný pohovor so zamestnávateľom, aby sa mohlo zväziť kariérne poradenstvo alebo preradenie na iné pracovisko. Vo všetkých prípadoch majú rodičia právo získať rovnocennú prácu ako pred rodičovskou dovolenkou.

Neexistujú žiadne špecifické nástroje odbornej prípravy pre rodičov na rodičovskej dovolenke. Keďže rodičia na rodičovskej dovolenke sa nepovažujú za „uchádzačov o zamestnanie“, verejný systém ich odbornú prípravu nefinancuje. Ak sa rodičia po rodičovskej dovolenke vrátia do práce, zamestnávateľ by im mal navrhnúť potrebnú aktualizáciu ich kompetencií. Tým, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie alebo sa po rodičovskej dovolenke rozhodnú ukončiť pracovný pomer, úrady práce zvyčajne navrhnu absolvovanie tzv. „zhodnotenia zručností“^{iv} s cieľom zadefinovania ich profesionálneho projektu. Neexistujú žiadne štúdie o chýbajúcich zručnostiach tejto cieľovej skupiny, pretože je príliš veľká na to, aby sa mohla zovšeobecňovať. Úrady práce sa domnievajú, že niektorí rodičia po prestávke v kariére potrebujú nástroj na predefinovanie svojich profesionálnych projektov, identifikáciu svojich zručností a kompetencií a získanie sebadôvery. Preto je „zhodnotenie zručností“ hlavným nástrojom, ktorý rodičom odporúčajú úrady práce.

Maďarsko

V Maďarsku môžu rodičia zostať doma s dieťaťom až tri roky. Počas tohto obdobia môžu poberať tri rôzne formy príspevkov. Na prvý majú nárok do šiestich mesiacov dieťaťa, na druhý do dvoch rokov dieťaťa a na tretí do troch rokov dieťaťa. Celková výška príspevku klesá úmerne s vekom dieťaťa. Vyšší príspevok poskytovaný v prvých dvoch etapách poskytovania príspevku sa môže čerpať len vtedy, ak bol rodič, ktorý žiada o príspevok, poistený najmenej 365 dní v priebehu dvoch rokov pred narodením dieťaťa, t. j. pracoval alebo študoval na vysokej škole (Zákon LXXXIV. z roku 1998 o rodičovskom príspevku). Od roku 2020 sa rodičia môžu rozhodnúť previesť nárok na príspevok počas starostlivosti o dieťa na starého rodiča. Týka sa to starých matiek a starých otcov v aktívnom veku, t. j. ktorí nie sú na dôchodku.

Počas poberania dávok počas starostlivosti o dieťa (GYES) a príspevku na starostlivosť o dieťa (GYED) sa zamestnanie neukončí, takže vo všeobecnosti musí pokračovať tak ako pred narodením dieťaťa. V rámci projektu „Ženy v rodine a v zamestnaní“ bolo do konca roka 2018 v Maďarsku zriadených 71 centier na podporu rodiny a kariéry. Dve hlavné cieľové skupiny služieb poskytovaných týmito centrami sú zamestnávateľia a rodiny, najmä ženy s malými deťmi a znevýhodnené ženy. Ženy, ktoré uviazli pri budovaní svojej kariéry alebo ktoré majú ťažkosti pri návrate na trh práce, sa môžu obrátiť na tieto centrá. Odborníci, ktorí v týchto centrách pracujú, im pomôžu alebo poskytnú usmernenie o tom, na koho sa môžu obrátiť so svojimi konkrétnymi problémami.

Nórsko

V Nórsku rodičovská dovolenka trvá 49 týždňov pri vyplácaní 100 % mzdy alebo 59 týždňov pri vyplácaní 80 % mzdy. Za posledných 25 rokov došlo k úprave rodičovskej dovolenky len o sedem týždňov. Z toho štyri týždne boli odôvodnené predĺžením otcovskej kvóty, čiže otcovej časti rodičovskej dovolenky. Okrem 49 týždňov má každý rodič nárok na jednoročnú neplatenú dovolenku pri narodení každého dieťaťa. Táto dovolenka sa musí ukončiť okamžite po prvom roku. Rodičovská dovolenka oprávňuje rodičov na platenú dovolenku z dôvodu pôrodu alebo adopcie. Toto právo je zakotvené v Zákone o pracovnom prostredí. V roku 2019 mali rodičia právo pri narodení dieťaťa čerpať celkovo 49 týždňov (100 %). Týchto 49 týždňov zahŕňa právo matky na dovolenku do 15 týždňov počas tehotenstva a šesť týždňov dovolenky po narodení dieťaťa.

Neexistujú žiadne špecifické programy odbornej prípravy alebo poradenské služby pre rodičov po rodičovskej dovolenke, ktoré by mohli uľahčiť ich návrat do práce, pretože z hľadiska zamestnateľnosti sa nepovažujú za špecificky zraniteľnú sociálnu skupinu.

Slovensko

Na Slovensku môže žena alebo muž v pracovnom pomere alebo podobnom pracovnom vzťahu čerpať materskú dovolenku 34 týždňov. V prípade osamelej matky je materská dovolenka 37 týždňov a v prípade ženy, ktorá porodila dve alebo viac detí, 43 týždňov. Ak žena nevyčerpá celých šesť týždňov materskej dovolenky pred pôrodom, ak k pôrodu došlo v skoršom termíne ako určil lekár, má nárok na materskú dovolenku 34 týždňov, 37 týždňov, ak je osamelá a 43 týždňov, ak porodí dve a viac detí, ako je uvedené vyššie.

Systémová podpora zachovania alebo rozširovania kvalifikácie počas rodičovskej dovolenky nie je v Slovenskej republike súčasťou oficiálnej politiky, keďže prakticky neexistujú žiadne verejné podporné nástroje, ktoré by podporovali vzdelávanie alebo odbornú prípravu tejto cieľovej skupiny. Preto sa vo všeobecnosti rodičia na rodičovskej dovolenke môžu spoliehať len sami na seba a individuálne hľadať možnosti na aktualizáciu svojich vedomostí a zručností. Príkladmi dobrej praxe v tomto ohľade sú projekty ako vzdelávací program Back in Business (Návrat do práce po rodičovskej dovolenke) organizovaný OZ Ženský algoritmus a Lean In Slovakia alebo projekt Pracujúce mamy.⁹

Holandsko

V Holandsku majú ženy nárok na 16 týždňov plne platenej dovolenky, ktorá zahŕňa materskú dovolenku aj rodičovskú dovolenku. Otcovská dovolenka je v Holandsku len zanedbateľná. V Európe je Holandsko spolu s Talianskom, Estónskom a Maltou na spodných priečkach zoznamu. Od roku 2017 majú muži nárok na päť dní platenej dovolenky, ktorá zahŕňa dva dni „materskej dovolenky“ – nazývanej aj ako otcovská dovolenka – a tri dni „rodičovskej dovolenky“ – nazývanej aj ako partnerská dovolenka. Následne môžu matka aj otec požiadať o rodičovskú dovolenku. Ide o neplatenú dovolenku, pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve alebo dodatočných pracovných podmienkach uvedené inak. Od 1. júla 2020 si partneri môžu vziať až 5 týždňov extra

rodičovskej dovolenky (5-násobok počtu pracovných hodín týždenne). Počas dovolenky partner nepoberajú mzdu, ale sociálnu dávku. Dodatočnú rodičovskú dovolenku musia čerpať do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.

V súčasnosti každý druhý zamestnanec kombinuje prácu so starostlivosťou o deti. Takmer každý piaty zamestnanec kombinuje prácu s úlohami v rámci neformálnej starostlivosti. Moderný zamestnávateľ zohľadňuje povinnosti zamestnancov v oblasti starostlivosti o deti a pomáha im dosiahnuť rovnováhu medzi prácou a starostlivosťou o deti. Zamestnávateľia a firemná kultúra v spoločnostiach preto zohrávajú dôležitú úlohu pri umožnení toho, aby aj muži mohli kombinovať prácu so starostlivosťou o deti.

Vzhľadom na krátke obdobie materskej dovolenky v Holandsku nie je problematika vzdelávania a rozvoja zručností a kompetencií rodičov na rodičovskej dovolenke veľmi relevantná.

Hlavné zistenia výskumu

Celkovo možno konštatovať, že návrat do pracovného života po materskej/rodičovskej dovolenke ovplyvňujú normy. Štúdia Bartoša a Pertold-Gebickej^{vi} uvádza sociálnu normu, podľa ktorej by matky mali zostať doma s deťmi do troch rokov. Táto norma výrazne ovplyvňuje vyhlídky žien na trhu práce po návrate z rodičovskej dovolenky.

V akademickom kontexte matky narážajú na ďalšie problémy. Ženy s malými deťmi uvádzali, že vo svojom akademickom výskume pokračujú aj počas materskej dovolenky. Zdá sa, že matky, ktoré plnia tradičné rodové role v domácnosti, prežívajú oveľa väčší stres vyplývajúci z plnenia požiadaviek pracovného procesu^{vii}. Maxwell, Connolly a Ní Laoire^{viii} v kontexte istej írkej univerzity zistili, že materská dovolenka a pružná pracovná doba sú často viac výsledkom neformálnych postojov než inštitucionálnych postupov podporujúcich ženy pri využívaní týchto vymožeností bez toho, aby boli znevýhodnené vo svojej kariére.

Niektoré ženy sa stretávajú s nesúlalom medzi deklarovanou politikou organizácie podporujúcou rodinu a reálnymi rozhodnutiami a postojmi vedenia spoločnosti^{ix}. Fodor a Glass^x vo svojej štúdií označili zamestnávateľov za „vrátnikov“, ktorí transformujú nároky verejnosti na bezprostredné skúsenosti s rodovou nerovnosťou na pracovisku. Spoločnosti môžu zneužívať materskú dovolenku na disciplinovanie pracovníkov, vyselektovanie tých, ktorí sa stali nadbytočnými alebo ktorých výkony nespĺňajú ich očakávania. Zamestnanci boli pri uplatňovaní svojich základných práv odkázaní na osobné kontakty a dobrú vôľu zamestnávateľa. Odvolávali sa na dobrú vôľu a porozumenie spoločností a jednotlivých nadriadených a boli spokojní a vďační, keď sa im podarilo dosiahnuť aspoň nejakú formu dohody. Pre matky s malými deťmi v Maďarsku je najväčším problémom pri návrate do práce nedostatok pracovných príležitostí, nepružnosť pracovnej doby a diskriminácia zo strany zamestnávateľov. Ženy na dlhej platenej rodičovskej dovolenke sa stávajú ideálnym zdrojom neformálneho ad-hoc zamestnávania, neviditeľnou rezervnou armádou pracovnej sily^{xi}. Vzhľadom na rolu, ktorú má pri poskytovaní starostlivosti o deti plniť partner, ktorá uľahčuje matkám návrat do práce, je dôležitá tiež flexibilita práce mužov^{xii}.

Begall a Grunow^{xiii} uvádzajú, že odchod zo zamestnania po narodení prvého dieťaťa je v Holandsku už menej častým javom a že postupom času sa výrazne zvýšila pravdepodobnosť toho, že novopečené matky skrátia svoj pracovný čas. Tento trend uľahčili tri relevantné systémové opatrenia: zavedenie rodičovskej dovolenky na čiastočný úväzok (zníženie pravdepodobnosti odchodu zo zamestnania), výrazný nárast počtu pracovných miest na čiastočný úväzok a súčasné zlepšenie postavenia pracovníkov na čiastočný úväzok na trhu práce (zvýšenie pravdepodobnosti zníženia pracovnej doby).

V Nemecku upravili rodičovské dávky a obdobie ich nárokovateľnosti. Pritom dĺžka rodičovskej dovolenky, ktorá zahŕňa trojročnú ochranu pracovného miesta, zostala nezmenená. Štúdia uvádza, že reforma priniesla väčšinu zamýšľaných účinkov: podiel matiek, ktoré sa plánujú vrátiť na trh práce do jedného roka po pohovore sa zvýšil o 14 percentuálnych bodov^{xiv}.

Kalb^{xv} tvrdí, že obdobie rodičovskej dovolenky nemôže byť príliš krátke, pretože v takom prípade hrozí, že ženy po narodení dieťaťa radšej ukončia pracovný pomer než by sa mali vrátiť do práce príliš skoro, ale ani príliš dlhé, pretože v tom prípade hrozí, že ženy stratia svoj ľudský kapitál, čo by mohlo ovplyvniť rast ich príjmov a kariérny rozvoj. Optimálna sa zdá doba od siedmich mesiacov do jedného roka. Prepojenie výšky mzdy počas platenej rodičovskej dovolenky s predchádzajúcim zárobkom by ženy podnietilo k aktívnej účasti na trhu práce a k úsiliu o vybudovanie (dobře platenej) kariéry pred založením rodiny, lebo táto investícia by sa im pravdepodobne oplácala^{xvi}. A správne nastavená dĺžka platenej rodičovskej dovolenky by matky zároveň motivovala vrátiť sa do práce. Fodor a Kispeter^{xvii} poukazujú aj na nedostatočný počet zariadení dennej starostlivosti o deti ako problém, ktorý matkám bráni vrátiť sa po materskej dovolenke do práce.

Zhrnutie výsledkov

Analýza situácie týkajúcej sa zamestnania rodičov po rodičovskej dovolenke v partnerských krajinách poukazuje na to, že zamestnanosť matiek vo Francúzsku, na Slovensku a v Maďarsku je pomerne nízka, hoci v Maďarsku existuje sieť poskytujúca špeciálne poradenstvo a podporu ženám pri ich (re)integrácii na trh práce. V západnej Európe – v Holandsku a Nórsku – je situácia priaznivejšia, zamestnávatelia sú flexibilnejší a práca na čiastočný úväzok je často ponúkanou alternatívou. Aktuálnosť zručností rodičov vracajúcich sa po rodičovskej dovolenke do práce však môže byť aj v týchto krajinách problematická.

Zdá sa, že dĺžka rodičovskej dovolenky a výška príspevku počas platenej rodičovskej dovolenky ovplyvňujú, kedy (po akej dobe) sa rodičia vrátia do práce. Rodičovská dovolenka nemôže byť príliš krátka ani príliš dlhá. Optimálna dĺžka rodičovskej dovolenky sa výrazne líši v závislosti od národných podmienok a kultúrnych rámcov. V každom prípade by nemala byť taká dlhá, aby rodičia počas nej stratili svoje pracovné kompetencie a stali sa pre trh práce nezaujímavými^{xviii}.

Hlavné závery

- Výskum poukázal na to, že ženy, ktoré sú na materskej/rodičovskej dovolenke od siedmich mesiacov do jedného roka, udržiavajú častejší kontakt so svojím pracoviskom.
- Investovanie do koučingu pre matky môže ženám po materskej dovolenke uľahčiť návrat do práce, zvýšiť šancu udržať si pracovné miesto a zvýšiť spokojnosť s prácou.
- Koučing a vzdelávacie programy môžu pomôcť pri riešení praktických aspektov, ako je príprava na pohovory a rokovania o návrate do práce.
- Návrat žien do práce po materskej dovolenke ovplyvňujú sociálne normy a rozhodnutia a postoje vedenia spoločností.
- Prekážkou pri návrate žien do práce po materskej dovolenke je nedostatok zariadení dennej starostlivosti o deti.
- Pri vytváraní vzdelávacích programov pre rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke sa musia zohľadňovať zákony a predpisy jednotlivých krajín, ako aj kultúra a postoje súvisiace s pracovnými príležitosťami žien.

Zoznam použitej literatúry

- Bartoš, V., & Pertold-Gebicka, B. (2018). Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions. *International Journal of Manpower*, 39(4), 600-620. doi:10.1108/IJM-09-2017-0235. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0235>
- Begall, K., & Grunow, D. (2015). Labour force transitions around first childbirth in the Netherlands. *European Sociological Review*, 31(6), 697-712. doi:10.1093/esr/jcv068. Dostupné na: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv068>
- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2011). Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18(1), 17-20. doi:10.1080/13504850903425173. Dostupné na: <https://doi.org/10.1080/13504850903425173>
- EU Council (1992). Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
- EU Council (2010). Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).
- European Parliament (2019). A new directive on work-life balance, EPRS, Legislative Briefing, April 2019. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

- Fodor, É., & Glass, C. (2018). Negotiating for entitlement: Accessing parental leave in Hungarian firms. *Gender, Work and Organization*, 25(6), 687-702. doi:10.1111/gwao.12208. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12208>
- Fodor, E., & Kispeter, E. (2014). Making the 'reserve army' invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, 21(4), 382-398. doi:10.1177/1350506814541796. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/1350506814541796>
- Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2018). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*. doi:10.1111/gwao.12314. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12314>
- Kalb, G. (2018). Paid Parental Leave and Female Labour Supply: A Review. *Economic Record*, 94(304), 80-100. doi:10.1111/1475-4932.12371. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12371>
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(1), 69. doi:10.1186/1748-5908-5-69. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- Maxwell, N., Connolly, L., & Ní Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work and Organization*, 26(2), 140-157. doi:10.1111/gwao.12306. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12306>
- Moffett, J. (2018). 'Adjusting to that new norm': How and why maternity coaching can help with the transition back to work after maternity leave. *International Coaching Psychology Review*, 13(2), 62-76.
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. doi:10.1186/s12874-018-0611-x. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to Work After Maternity Leave: Childcare and Workplace Flexibility. *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 118-135. doi:10.1177/0022185612465530. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0022185612465530>
- Whitehouse, G., Romaniuk, H., Lucas, N., & Nicholson, J. (2013). Leave Duration After Childbirth: Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. *Journal of Family Issues*, 34(10), 1356-1378. doi:10.1177/0192513x12459014. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0192513x12459014>

-
- ⁱ Táto časť vychádza z: Európsky parlament (2019). Nová smernica o rovnováhe medzi prácou a rodinou, EPRS, Prehľad legislatívy, apríl 2019. Zdroj: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- ⁱⁱ European Parliament (2019). A new directive on work-life balance, EPRS, Legislative Briefing, April 2019. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- ⁱⁱⁱ Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(1), 69. doi:10.1186/1748-5908-5-69. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- ^{iv} Ministère du travail (2019). Bilan de compétences (online text). Dostupné na: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences>
- ^v Viac informácií o príkladoch dobrej praxe či zaujímavých projektoch je dostupných na: <http://parentalleavers.eu/useful-links-websites-sk.html>
- ^{vi} Bartoš, V., & Pertold-Gebicka, B. (2018). Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions. *International Journal of Manpower*, 39(4), 600-620. doi:10.1108/IJM-09-2017-0235. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0235>
- ^{vii} Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2018). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*. doi:10.1111/gwao.12314. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12314>
- ^{viii} Maxwell, N., Connolly, L., & Ní Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work and Organization*, 26(2), 140-157. doi:10.1111/gwao.12306. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12306>
- ^{ix} Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to Work After Maternity Leave: Childcare and Workplace Flexibility. *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 118-135. doi:10.1177/0022185612465530. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0022185612465530>
- ^x Fodor, É., & Glass, C. (2018). Negotiating for entitlement: Accessing parental leave in Hungarian firms. *Gender, Work and Organization*, 25(6), 687-702. doi:10.1111/gwao.12208. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12208>
- ^{xi} Fodor, E., & Kispeter, E. (2014). Making the 'reserve army' invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, 21(4), 382-398. doi:10.1177/1350506814541796. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/1350506814541796>
- ^{xii} Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013).
- ^{xiii} Begall, K., & Grunow, D. (2015). Labour force transitions around first childbirth in the Netherlands. *European Sociological Review*, 31(6), 697-712. doi:10.1093/esr/jcv068. Dostupné na: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv068>
- ^{xiv} Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2011). Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18(1), 17-20. doi:10.1080/13504850903425173. Dostupné na: <https://doi.org/10.1080/13504850903425173>
- ^{xv} Kalb, G. (2018). Paid Parental Leave and Female Labour Supply: A Review. *Economic Record*, 94(304), 80-100. doi:10.1111/1475-4932.12371. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12371>
- ^{xvi} Tamtiež.
- ^{xvii} Fodor, E., & Kispeter, E. (2014).

^{xviii} Whitehouse, G., Romaniuk, H., Lucas, N., & Nicholson, J. (2013). Leave Duration After Childbirth: Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. *Journal of Family Issues*, 34(10), 1356-1378. doi:10.1177/0192513x12459014. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0192513x12459014>.



Høgskolen
i Innlandet



FOSTERING
EMPLOYMENT
OF MATERNITY
LEAVERS

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Podpora Európskej komisie na vydanie tejto štúdie nepredstavuje schválenie jej obsahu, ktorý vyjadruje len názory autorov, a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií v nej obsiahnutých.

Citujte ako:

Žabka, J. (2021). Podpora zamestnateľnosti rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke v Európe. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 8-18. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231