

# Podpora zamestnatelnosti rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke v Európe

## Rámcový prieskum problematiky

*Rozšírené zhrnutie*

### O správe

Táto správa obsahuje zistenia medzinárodného projektu programu Erasmus+ *Fostering Employment of Maternity Leavers* zameraného na podporu zamestnatelnosti rodičov po rodičovskej dovolenke vo vybraných európskych krajinách. Závery a odporúčania tejto správy vychádzajú z porovnania relevantných dokumentov európskej politiky, informácií o situácii v piatich európskych krajinách (Francúzsko, Maďarsko, Holandsko, Nórsko a Slovensko) a z údajov v príslušných databázach vedeckej literatúry. Súhrn týchto údajov tvorí rámcový prieskum predmetnej problematiky. V tejto správe 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.

### Východiská štúdie<sup>1</sup>

Čím dlhšie rodičia – a vo väčšine krajín matky – zostávajú doma s deťmi, tým ťažší sa im zdá návrat do práce (Európska komisia, 2018). Počas rokov na materskej alebo rodičovskej dovolenke môžu stratiť pracovné návyky, prehľad o aktuálnych možnostiach na trhu práce

---

<sup>1</sup> Táto časť vychádza z: Európsky parlament, 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)



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 štatistických údajov je zamestnanosť žien 67,4 % (Eurostat, 2019), 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 (Európska komisia, 2017). 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.<sup>2</sup> Smernica o materskej dovolenke z roku 1992 (Rada EÚ, 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 (Rada EÚ, 2010) 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,

---

<sup>2</sup> Táto časť vychádza z: Európsky parlament, 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)



- 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 dohodu (Európsky parlament, 2019), 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 štúdia 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 (Levac, Colquhoun & O'Brien, 2010).

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 zvážiť 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“<sup>3</sup> 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

---

<sup>3</sup> Ministère du travail (2019). Bilan de compétences (online text). <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences>



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.

#### HOLANDSKO

V Holandsku majú ženy nárok na 16 týždňov plne platenej dovolenky, ktorá zahŕňa materskú dovolenku aj rodičovskú dovolenku (Národná vláda, 2016). Otcovská dovolenka je v Holandsku len zanedbateľná. V Európe je Holandsko spolu s Talianskom, Estónskom a Maltou na spodných priečkach zoznamu (Výskumná služba Európskeho parlamentu, 2014; Medzinárodná organizácia práce, 2014). 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 (Národná vláda, 2016). Následne môžu matka aj otec požiadať o rodičovskú dovolenku. Pri každom dieťati platí nasledovné: 26 x počet hodín, ktoré matka alebo otec pracuje. Ide o neplatenú dovolenku, pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve alebo dodatočných pracovných podmienkach uvedené inak (WOMEN Inc., 2015b).

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. Zamestnávateľa a firemná kultúra v spoločnostiach preto zohrávajú dôležitú úlohu pri umožnení toho, aby aj muži mohli kombinovať prácu so starostlivosťou o deti (WOMEN Inc., 2016).

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

Ukázalo sa, že návrat do pracovného života po materskej dovolenke ovplyvňujú normy. Štúdia Bartoša a Pertold-Gebickej (2018) uvádza sociálnu normu, podľa ktorej by matky mali zostať doma s deťmi do troch rokov. Táto norma výrazne ovplyvňuje vyhliadky 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 (Huppatz, San & Napier, 2018). Maxwell, Connolly



a Ní Laoire (2019) v kontexte istej írskej 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 (Nowak, Naude & Thomas, 2013). Fodor a Glass (2018) 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 (Fodor & Kispeter, 2014).

Vzhľadom na rolu, ktorú má pri poskytovaní starostlivosti o deti plniť partner, ktorá uľahčuje matkám návrat do práce, je dôležitá tiež flexibilita práce mužov (Nowak, Naude & Thomas 2013).

Begall a Grunow (2015) 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. Štúdiá 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 (Bergemann & Riphahn, 2011).

Kalb (2018) 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 (dobre platenej) kariéry pred založením rodiny, lebo táto investícia by sa im pravdepodobne oplácala (Kalb, 2018). A správne nastavená dĺžka platenej rodičovskej dovolenky by matky zároveň motivovala vrátiť sa do práce. Fodor a Kispeter (2014) 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, zamestnávateľia 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 (Kalb, 2018; Whitehouse, Romaniuk, Lucas & Nicholson, 2013).

#### HLAVNÉ ZÁVERY

- Výskum poukázal na to, že ženy, ktoré sú na materskej 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.