

Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku

Report o preferovaném zapojení rodičů malých dětí do pracovního trhu. Situační analýza, systémové překážky a možná řešení na základě průzkumu.

ÚVODNÍ SLOVO

Mnozí rodiče se na příchod potomka určitou formou připravují, například absolvováním předporodních kurzů, čtením edukativních knih nebo sledováním tematických profilů na sociálních sítích. Jiní nechávají všemu volný průběh a přípravu na rodičovství v této podobě nepotřebují. Ať už ale rodič nějakou formu přípravy absolvuje nebo ne, na jedno se připravit úplně nemůže, ačkoliv to bývá velmi často kladená otázka – **jak plánuje nebo neplánuje při rodičovské pracovat a kdy se chce vrátit do práce?** I nás se na to před odchodem z práce ptali, odpovědí bylo upřímné: “Nevím, uvidím”. Záleží totiž na mnoha proměnných – budu mít spavé (a zdravé) miminko? Budu mít energii a chuť přemýšlet nad něčím jiným, než je péče o dítě? Jak to bude s hlídáním? Je těžké předpovídat, jaká bude situace, než se rodič v dané situaci skutečně ocitne.

Když se nám v létě 2020 narodily děti, byly jsme nějakou dobu plně vytížené rolí novopečených matek. Obě jsme vcelku systematické a byly jsme zvyklé za sebou mít viditelné pracovní výsledky a úspěšně se zkracující to-do list. Také jsme obě rády aktivní, sportovně i společensky. Přejít z nabitého kalendáře, kde se střídaly zajímavé schůzky a pracovní projekty s víkendovými výlety a večery s přáteli, do každodenní rutiny s miminkem, byl pro nás opravdu náročný. Najednou byl jeden den jako druhý a my mnohdy ani nevěděly, jaký je den v týdnu, natož datum. Když se dětem po pár měsících ustálil režim, „přišly na nás roupy“, jak se říká. Začaly jsme se poohlížet po příležitostech, které by zúročily naše pracovní zkušenosti, ale zároveň byly dostatečně flexibilní, abychom nemusely dělat kompromis

v péči o děti, kterým jsme stále chtěly věnovat maximum pozornosti. Úvazek – byť čtvrtinový – byl pro nás tehdy moc velký závazek. Chtělo to něco projektového, na pár hodin týdně, když děti zrovna spí nebo je vezme babička v kočárku na procházku. Nic jsme ale nemohly najít. Začaly jsme se ptát kolem – našich kolegyň, kamarádek a spolužaček s malými dětmi – a zjistily jsme, že v tom rozhodně nejsme samy.

A tak vzniklo MUMDOO, kde se poslední dva roky aktivně zabýváme tématem matek, které se primárně starají o malé děti, ale zároveň by chtěly zůstat v kontaktu s pracovním životem. Čím více jsme do tématu ponořené, tím více zjišťujeme, jak je problematika široká a kolika osob se dotýká. Jaká je tedy situace v České republice v roce 2023 ohledně zapojení rodičů (primárně žen) zpět do práce během a bezprostředně po rodičovské dovolené?

V odpovědi na tuto otázku jsme na jaře 2023 provedly **průzkum mezi více než 1100 respondentkami**, které se zajímají o pracovní možnosti a jsou momentálně na mateřské nebo rodičovské dovolené. Ptaly jsme se primárně na otázky ohledně jejich aktuálního zapojení do práce, za jakých podmínek by se rády vrátily ke svému zaměstnavateli a co vnímají jako největší překážky i motivátory pro opětovné pracovní zapojení. **Ze získaných dat vyplývá, že 47 % z nich aktuálně nepracuje, přestože pouze 3 % si pracovat nepřejí.**

V následujících kapitolách probereme jednotlivé aspekty, které k tomuto nepoměru vedou, ať už se jedná o nedostatečnou nabídku flexibilních a zkrácených úvazků, komunikační bariéry na straně zaměstnavatelů, možnost zajištění péče o dítě během práce, či nastavení prorodinného pracovního prostředí.

I když by se nabízelo používat genderově neutrální označení “rodiče”, budeme zde mluvit primárně o ženách, o máměch, a to z toho důvodu, že v Česku tvoří ženy 98 % příjemců rodičovských dávek. **Doufáme, že tento report pomůže destigmatizovat vnímání “pracující matka = krkavčí matka”,** protože předkládaná data jednoznačně ukazují, že pro mnoho žen je pracovní zapojení i při péči o děti ohromně důležité. Jako klíčové se jeví poskytnout ženám tyto možnosti při péči o děti – data jednoznačně ukazují, že české ženy vnímají svou roli primární pečující osoby a její důležitost pro vytvoření pevné vztahové vazby zejména během prvních tří let života dítěte. Proto výrazně preferují flexibilní a projektové zapojení v rozsahu několika hodin týdně před pravidelnější formou pracovního zapojení. Věříme, že získaná data pomohou nastartovat celospolečenskou diskuzi na toto téma a umožní více ženám s malými dětmi návrat do práce s ohledem na takto citlivé životní období. **Přály bychom si, aby ženy do budoucna nemusely fungovat v nastavení „bud', a nebo“, tj. volit mezi péčí o dítě a svou kariérou.** Zároveň je důležité, aby s ohledem na aktuální omezené kapacity předškolních institucí nebyla možnost pracovat vnímána jako luxus pro vysokopříjmové rodiny.

Cílem tohoto reportu je předložit daty podložené argumenty a závěry, že je v celospolečenském zájmu **nabídnout všem máámám, matkám, maminkám možnosti, aby se mohly realizovat způsobem, který je jim blízký.** Ať už to znamená pracovat narázově, pravidelně nebo třeba vůbec, protože si chtějí naplno užívat rodičovství. Naší vizí je změnit svět českých rodičů tak, aby si mohli svobodně vybrat z možností pracovního zapojení či nezapojení dle vlastních potřeb a přání, místo aby byli okolnostmi dotlačeni někam, kde nechtějí být. Řešení takto složité otázky, jako je zapojování rodičů do pracovního trhu, vidíme právě v rozšíření možností a dostupných nástrojů, které budou respektovat individuální přání.

Velké díky patří nejen všem práce-chtivým respondentům, ale také společnosti **Deloitte** za jejich obrovskou podporu a cenné rady během přípravy tohoto reportu, jmenovitě **Andree Hermanové**, která se pro téma nevyužitého potenciálu matek od prvního dne nadchla i díky osobní pracovní zkušenosti z oblasti, jež není a priori přizpůsobená ženám s malými dětmi. Chceme také moc poděkovat **Táně le Moigne** za podnětné diskuze a ponouknutí sebevědomě adresovat téma pracujících matek na nejvyšších úrovních, **Jiřímu Pavlíčkovi** za podporu, upřímnou zpětnou vazbu a poskytnutí klíčových kontaktů, a našim manželům a dětem, že nás podporují ve snaze změnit situaci českých matek.

Pokud chcete být součástí této změny, můžeme začít společně tím, že si přečtete tento report a budete o tématu mluvit. Přejeme pěkné čtení,

Zapojení rodičů na rodičovské dovolené do práce

Když jsme před několika lety v Deloitte představovali koncept **Budoucnosti práce zahrnující flexibilní a hybridní nastavení, digitalizované a automatizované pracoviště nebo individualizované pracovní podmínky**, bylo zřejmé, že český pracovní trh na takové změny není ani zdaleka připraven. Přesto se během pandemie ukázalo, že pod tlakem vnějších okolností je zavedení některých těchto aspektů, jako třeba hybridní a vzdálené práce, možné ve velmi krátkém časovém úseku. Z této zkušenosti je tedy zřejmé, že vize pracovního prostředí budoucnosti je dosažitelná, ovšem pouze za předpokladu proaktivního přístupu a podpory ze strany vedení firem, které jsou k uskutečnění změn klíčové a které v mnoha případech ve firmách chybí.

V tomto ohledu je důležité zmínit, že **nastavením vstřícných pracovních podmínek dochází k navýšení pracovního výkonu zaměstnanců, a tím ke zlepšení obchodních výsledků firmy**. Společnosti mají zároveň možnost optimalizovat své náklady na využívání kancelářských prostor a při správném nastavení dosáhnout i nemalých úspor energií. Možnost zaměstnanců zvolit si, odkud a kdy budou svou práci vykonávat, jsou v tomto ohledu také důležitým faktorem v oblasti inkluze. Zaměstnanci, kteří nemohou pravidelně docházet na pracoviště ve stanovenou dobu, jako jsou například lidé pečující o jiné osoby, tak získávají možnost se zapojit zpět do pracovního procesu. Flexibilní nastavení vyžaduje i drtivá většina žen na mateřské a rodičovské dovolené, které by se rády postupně vrátily do práce.

Pro mě samotnou byla možnost zapojení do práce bez nutnosti dělat kompromisy v péči o dítě zásadní. Na začátku se představa práce s miminkem, které první rok spalo výhradně v mojí náruči a špatně zvládalo separaci, zdála téměř nedosažitelná. Postupem času jsem proto byla nucená si vydefinovat klíčové aspekty práce tak, aby byly slučitelné s rolí konzultanta a mámy zároveň. Přála jsem si vrátit se na minimální úvazek umožňující asynchronní spolupráci, v práci se rozvíjet a dělat převážně kreativní činnosti, které by měly přidanou hodnotu pro tým. Nebylo to ze dne na den, ale jsem vděčná svému managementu za podporu, kterou mi při mém návratu poskytl. Zjištění této studie jasně ukazují, že se nejedná o samozřejmost. **Přála bych si, abychom jako společnost byli k tomuto tématu vnímavější a aktivně pracovali na odbourávání systémových překážek, aby možnost pracovat s ohledem na péči o dítě byla jednou normou. Nejen pro mámy, které pracovat chtějí, ale i pro ty, které pracovat nechtějí, ale musí.**

Moc děkuji Kristý i Lucce, že mě oslovily, abych se na zpracování reportu podílela. Velké díky patří také všem, kteří umožnili, aby se projekt ve spolupráci se společností Deloitte zrealizoval, nebo se aktivně podíleli na jeho přípravě a propagaci. A v neposlední řadě děkuji svému manželovi za to, že je našemu dítětku plnohodnotným rodičem a já tak mám možnost se realizovat i v jiných oblastech, než je mateřství.

Andrea, Senior konzultantka společnosti Deloitte a máma

OBSAH

ÚVOD	5
ORGANIZACE PRÁCE	7
KOMUNIKACE	14
MOTIVÁTORY A PŘEKÁŽKY	17
ZÁVĚR	22
KOMPLETNÍ KOMENTÁŘE	24
O REPORTU	30

ÚVOD

Česká republika je celosvětově zcela unikátní nejen s ohledem na výši finanční podpory, ale především co se týče délky doby, kterou mohou rodiče využít k péči o dítě. Podle zákona zaměstnavatel poskytuje rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, přičemž rodičovský příspěvek (který od roku 2020 činí 300 000,- Kč, respektive 450 000,- Kč u vícerčat) mohou rodiče čerpat až do 4 let věku. Nesoulad mezi lhůtou čerpání příspěvku a délkou rodičovské dovolené v posledních měsících intenzivně řešili zástupci politických stran. Pro rodiče dětí narozených od 1. ledna 2024 se tak v návaznosti na schválení novely zákona o státní sociální podpoře počítá jednak s navýšením rodičovského příspěvku na 350 000,- Kč, jednak se zkrácením možnosti čerpat tento příspěvek do 3 let věku dítěte.

Aktuálně je doma s malými dětmi 74 000 osob na mateřské dovolené a 283 000 osob na rodičovské dovolené, přičemž v 98 % se jedná o ženy. Po dobu čerpání mateřské dovolené a pobírání peněžité pomoci v mateřství není dovoleno vykonávat zaměstnání, ve kterém se tato mateřská dovolená čerpá. Během rodičovské dovolené je naopak pracovat možné a při dodržení určitých pravidel i souběžně čerpat rodičovský příspěvek. Práci lze vykonávat na základě původní pracovní smlouvy, v tento moment však rodič již nečerpá rodičovskou dovolenou a tím pádem pro něj neplatí zvýšená ochrana před výpovědí.

Další variantou je práce na základě dohody o provedení práce, nebo o pracovní činnosti, která je u obou stran často preferovanou volbou z hlediska daňových a pojistných důvodů. Tento pracovněprávní vztah nicméně nesmí být uzavřený na stejný druh práce jako ten v původní pracovní smlouvě a lze tedy vykonávat pouze jiné činnosti. Pokud se rodič rozhodne pro výkon stejného druhu práce u jiného zaměstnavatele, může tak učinit pouze s předchozím písemným souhlasem svého původního zaměstnavatele.

Je třeba také zmínit, že dlouhodobě se navyšuje věk prvorodiček. Za rok 2022 byl průměr v ČR 30,5 let¹. I ženy s vyšším vzděláním tak odchází na mateřskou dovolenou s několika lety pracovních zkušeností. **Jelikož jen zlomek těchto žen se zapojí během rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu, společnosti přicházejí o důležitou složku lidského kapitálu, zatímco stát se ochuzuje o významný ekonomický potenciál.** Problematika návratu do zaměstnání nebo nastartování vlastní podnikatelské činnosti se pak prohlubuje v případě několikanásobného mateřství, kdy ženy ztrácí kontakt se svou původní profesí a oborem.

Zapojení rodičů na rodičovské dovolené do práce

Pracovní zapojení žen, které jsou primárními pečujícími osobami o malé děti, vyžaduje specifické nastavení jak pracovních příležitostí jako takových, tak i podmínek v domácnostech. Zároveň pro úspěšné zapojení do pracovního trhu musí matky často překonat řadu překážek a najít vhodný způsob vyžadující značné odhodlání a motivaci. I proto je report rozdělen do tematických celků, které v detailu přibližují jednotlivé oblasti, které s úspěšným pracovním zapojením rodičů souvisejí:

KAPITOLY

1.

Organizace práce pro rodiče malých dětí se zaměřením na rozdílné preference během rodičovské dovolené a při návratu z ní.

2.

Komunikace ze strany zaměstnavatelů, jaký typ informací je pro rodiče důležitý.

3.

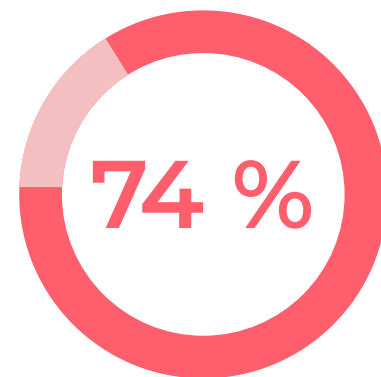
Motivátory a překážky, které ovlivňují míru zapojení.

ORGANIZACE PRÁCE PRO RODIČE MALÝCH DĚTÍ

Podle získaných dat má obecně nejvíce žen zájem o zkrácené a flexibilní úvazky s důrazem na projektovou činnost. Takové nastavení koresponduje s celkovou poptávkou na trhu práce především v návaznosti na plošné využívání home officů během pandemie a následné zavádění hybridního modelu práce, tedy kombinace práce z domova a na pracovišti. Důležitým faktorem je mimo jiné i větší zapojení generace Z na pracovním trhu, která má vyšší požadavky právě na flexibilitu pracovního nastavení. To je pro ně dokonce kritériem číslo jedna při výběru zaměstnání². V posledních třech letech tak došlo k výrazné akceleraci konceptu pracoviště bez hranic, kdy jsou zaměstnanci nejen na kancelářských pozicích schopni pomocí vzdáleného připojení vykonávat svou práci kdykoliv a odkudkoliv.

Z našeho výzkumu vyplývá, že drtivá většina žen (74 %) během rodičovské dovolené nepracuje pro svého zaměstnavatele, své know-how tedy nevyužívá nebo ho odnáší a nabízí jinde. Toto procento je bohužel téměř stejně vysoké, ať už se jedná o velkou firmu (81 %), střední firmu (85 %), malou firmu (76 %) či startup (73 %). Pro firmy je zde tedy velký potenciál využít kapacitu a expertízu svých vlastních zaměstnanců, kteří jsou ještě doma s malými dětmi, a nabídnout jim relevantní a flexibilní práci, ze které budou profitovat obě strany.

Zároveň je třeba rozlišit mezi preferencemi matek, které jsou momentálně doma s dětmi v rámci rodičovské dovolené, a žen, které již zvažují ukončení rodičovské dovolené a návrat do zaměstnání na nějakou formu pravidelnějšího úvazku. Vidíme, že ženy v těchto dvou situacích hledají odlišný typ a formu spolupráce. Následující podkapitoly v detailu dokreslí, v čem se liší požadavky a potřeby žen, dokud se ještě primárně starají o děti a zároveň se chtějí pracovní realizovat, oproti preferencím žen, které se po rodičovské dovolené vrací zpět do pracovního procesu a děti umísťují do institucionalizované péče.



žen během rodičovské dovolené nepracuje u svého zaměstnavatele

PRÁCE BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

*61 % žen s dítětem mladším dvou let nemá
bud' žádné nebo pouze nárazové hlídání*

61 %

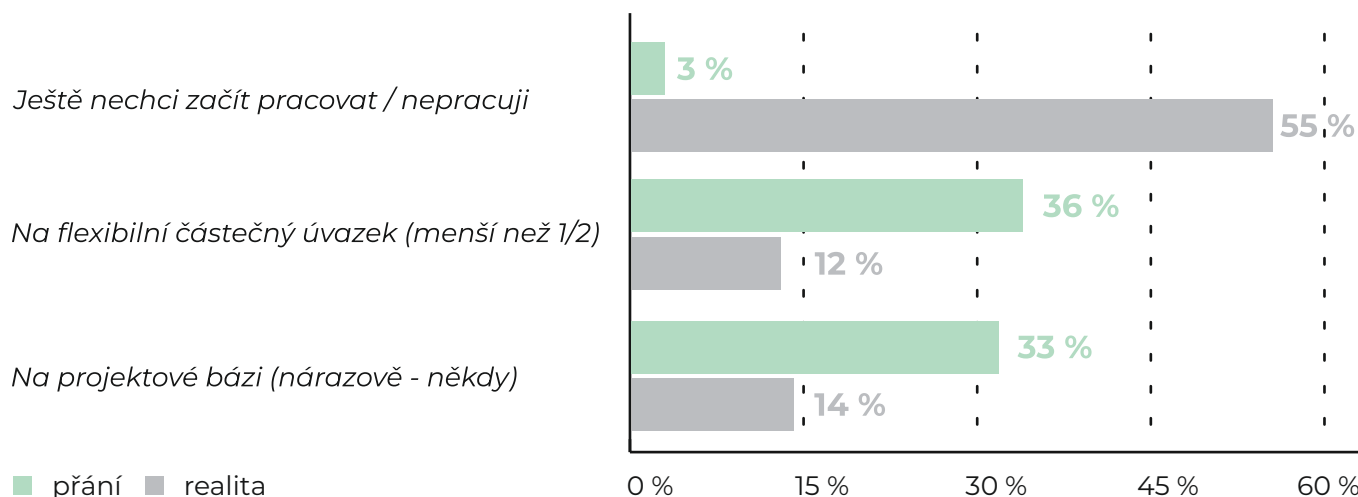
Možnost pracovat bez pevně dané pracovní doby a nutnosti docházet pravidelně na pracoviště je pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené klíčová. Drtivá většina z nich, především v prvních měsících života dítěte, totiž nemá jinou možnost zajištění péče o dítě, než je nárazové hlídání partnerem nebo jiným členem rodiny. **Konkrétně 61 % žen s dítětem mladším dvou let nemá bud' žádné nebo pouze nárazové hlídání.** Pokud chtějí pracovat mimo tuto dobu, mají tu možnost jen při spánku dítěte či po večerech, což vyžaduje flexibilní a často asynchronní nastavení práce. Velkou roli pak hraje také nastavení spolupráce, nejčastěji formou flexibilního úvazku či projektové spolupráce, a samotná organizace práce.

76 %

*žen během rodičovské dovolené
má zájem o zkrácené úvazky nebo
projektovou spolupráci*

Podle odpovědí mají ženy během rodičovské dovolené **zájem především o zkrácené úvazky (49 %) a projektovou spolupráci (27 %)**, přičemž výše takového úvazku se liší s ohledem na věk dítěte a jeho schopnost zvládnout separaci od matky. Zejména v prvních dvou letech života dítěte by si ženy přály pracovat na flexibilní částečný úvazek (méně než poloviční) formou dohody o provedení práce, případně pracovní činnosti. Takové nastavení je pro ženy také výhodnější z finančního hlediska, jelikož při výdělku do výše 10 000 Kč měsíčně (u jednoho zaměstnavatele s uzavřenou DPP) není nutné odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Další důvod, proč ženy častěji preferují spolupráci na základě dohod, je pokud zvažují navazující mateřství. Tady je však důležité zmínit, že v případě nároku na další peněžitou pomoc v mateřství ve stejném zaměstnání, se do čtyř let věku prvního dítěte denní vyměřovací základ vypočítává jako u prvního dítěte, i kdyby mezi tím byl příjem u stejného zaměstnavatele nižší. Ani při zkráceném úvazku tak nedochází ke krácení peněžitě podpory. Důležitým faktorem tak zůstává pouze, že na ženu se v ten moment nevztahuje zvýšená ochrana před výpovědí.

Graf č. 1: Jak byste chtěla pracovat vs jak reálně pracujete?



Graf zobrazuje odpovědi žen pečujících o děti ve věku 0-2 roky, přičemž data pro obě věkové kategorie >1 rok a 1-2 roky byly srovnatelné.

Reálná situace žen, které opravdu během rodičovské dovolené pracují, se nicméně často diametrálně liší od jejich preferovaného nastavení. **Z odpovědí vyplývá, že v prvních dvou letech života dítěte by si ženy přály zejména flexibilní částečné úvazky formou dohod (36 %) nebo pracovat nárazově na projektové bázi (33 %).** Realita je však jiná. 55 % matek dětí do dvou let věku nepracuje (ač by si to přálo), pouze 12 % z nich se daří najít flexibilní částečný úvazek a dalších 14 % má možnost pracovat projektově.

Podobná data pak pozorujeme až do tří let věku dítěte, kdy ženy naopak mírně preferují pevně daný částečný úvazek, což zřejmě souvisí s umístěním dítěte do předškolní instituce či jiné formy pravidelné péče mimo domov.

Jen 3 % žen do dvou let věku dítěte nechtějí pracovat, ale 55 % reálně nepracuje.

NÁVRAT DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Mezi druhým a čtvrtým rokem života dítěte, kdy většina žen ukončuje rodičovskou dovolenou a dochází ke zvýšení možností zajištění alternativní péče (individuální hlídání, institucionalizovaná péče jako jsou jesle, dětské skupiny či školky) – ženy nejčastěji preferují kombinaci flexibilních částečných úvazků a práce na projektové bázi.

Pro úspěšné zapojení žen zpět do pravidelného pracovního procesu se jako klíčová jeví nabídka zkrácených úvazků na straně zaměstnavatele. Z odpovědí totiž jasně vyplývá, že **pouze 14 % matek v prvním roce po ukončení rodičovské dovolené zvažuje plný úvazek při návratu do zaměstnání**. Preferovanou alternativou je nejčastěji úvazek poloviční, který by ženám poskytoval dostatečnou flexibilitu pro vyvážení pracovního a rodinného života.

Vysoký zájem o částečné úvazky potvrzují i data společnosti LMC za rok 2022, podle kterých byl průměrný počet reakcí od kandidátů na pracovní nabídku nabízenou jak na plný, tak i na zkrácený úvazek o 44 % vyšší, než u pozic inzerovaných pouze na plný úvazek. Podobně, u pozic nabízených pouze na částečný úvazek, byl počet reakcí vyšší o 40 % oproti celkovému průměru³.

V porovnání s unijním průměrem máme jeden z nejnižších podílů zkrácených úvazků vůči celkové zaměstnanosti.

Tato preference nicméně neodráží nabídku částečných úvazků v České republice a jejich dostupnost pro ženy pečující o malé děti. V porovnání s unijním průměrem máme jeden z nejnižších podílů zkrácených úvazků vůči celkové zaměstnanosti, ve třetím kvartálu roku 2022 to bylo pouze 6,2 %⁴. Takový podíl je také výrazně nižší v porovnání se sousedními státy v rámci střední Evropy (Německo 28 %; Rakousko 29,5 %). V souvislosti s tím ekonomové dlouhodobě upozorňují nejen na nízkou zaměstnanost, ale také na poměrově nízký počet odpracovaných hodin za rok u této demografické skupiny. **Zatímco v západních zemích a ve Skandinávii pracuje vyšší procento žen na nižší úvazek, v Česku je tomu naopak.** Nízké procento žen je zaměstnáno na plný úvazek, zatímco převážná část této populace nepracuje vůbec⁵.

Pouze 14 % žen zvažuje po návratu z rodičovské dovolené plný úvazek

14 %

Tuto skutečnost odráží i získaná data. Podle respondentek našeho průzkumu 35 % zaměstnavatelů aktuálně umožňuje práci pouze na pevně daný plný úvazek a dodatečných 10 % zaměstnavatelů nabízí práci na takovou výši úvazku ve flexibilním nastavení. Naopak flexibilní částečné úvazky, ať už formou dohod či na základě pracovní smlouvy, nabízí jen 22 % společností a částečné, ale pevně stanovené úvazky, pak 24 % firem. Nejnižší zastoupení zaměstnavatelů (9 %) pak nabízí flexibilní projektovou spolupráci. Takové rozložení je nicméně v rozporu s aktuálně platnou právní úpravou, **jelikož zaměstnavatel má povinnost osobám pečující o dítě mladší 15 let vyhovět v žádosti o kratší úvazek nebo jim nabídnout jinou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.** V takovém případě musí být schopen je jednoznačně doložit, avšak pracovní zákoník konkrétní důvody neuvádí. Nezanedbatelnou překážkou pro zvýšení nabídky pracovních pozic, které je možné obsadit více osobami najednou, je pro zaměstnavatele vyšší administrativní zátěž. Ta je sice u částečného úvazku stejná jako u plného úvazku, nicméně na pokrytí pozice je nutné časovou investici znásobit počtem dělených úvazků. Z tohoto důvodu některé společnosti počítají lidské zdroje na počet osob (headcount) nikoliv úvazky (FTE) a je pro ně tedy nevýhodné částečné úvazky nabízet.

V rámci snahy o podporu navýšení dostupnosti kratších úvazků došlo v únoru 2023 k úpravě legislativy v oblasti daňové zátěže, která se vztahuje i na rodiče dětí do 10 let věku. Hlavním záměrem je zatraktivnění kratších úvazků pro zaměstnavatele a přilákání 50-80 tis. nových zaměstnanců. Firmy zde ale opět naráží na vysokou administrativní zátěž, která pro firmy nevyváží finanční úspory. Menší podniky navíc často nemají kapacitu si novou úpravu nastudovat tak, aby ji dokázaly samy aplikovat na své zaměstnance. Počáteční investice do právního poradenství pak opět nevyváží případné úspory.

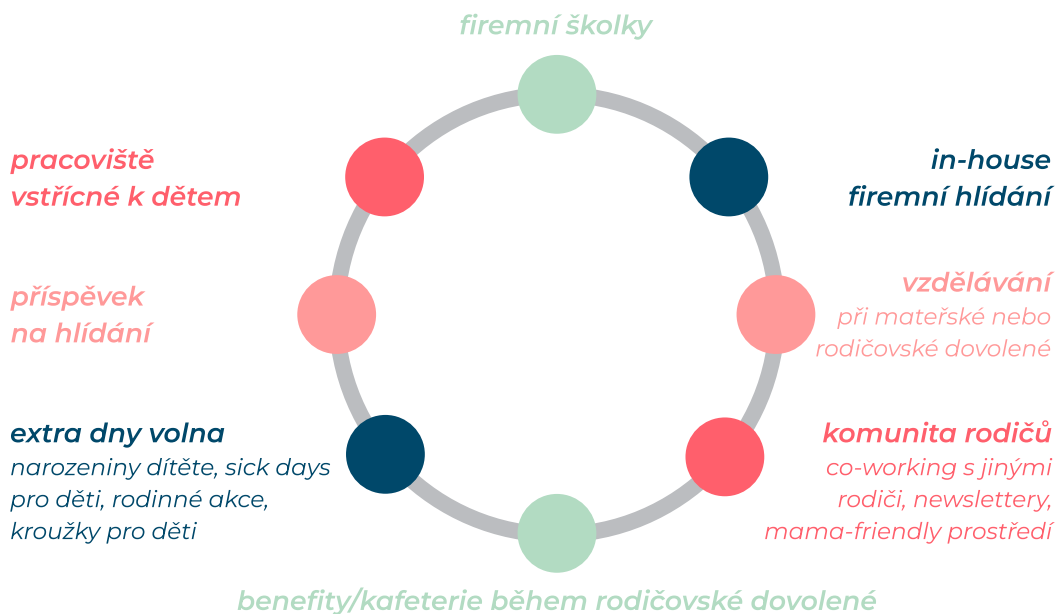
Mimo samotnou dostupnost částečných úvazků je také nutné vytvořit další podmínky, které ženám umožní vrátit se do zaměstnání tak, aby byly schopny dlouhodobě a udržitelně skloubit práci s péčí o dítě. Na straně zaměstnavatelů se jedná především o nastavení prorodinného pracovního prostředí. Tento aspekt firemní kultury zastřešuje především oblast diverzity a inkluze, která v posledních letech celosvětově nabývá na důležitosti. Podle dat společnosti Deloitte publikovaných ve studii Trendy v oblasti lidského kapitálu z roku 2023 je však patrné, že více než pětina českých firem nedokáže tuto tematiku efektivně uchopit a téměř polovina společností naopak nesleduje pokrok a vývoj v této oblasti⁶.

Organizace práce pro rodiče malých dětí

Velké nadnárodní společnosti často alokují rozpočet na jednotlivé DEI (diverzita, rovnost a inkluze) iniciativy podle globálních cílů, nicméně často opomíjí právě lokální témata, kterým je i začleňování rodičů zpět na pracovní trh tak, aby umožnily dosažení systémových změn a nastavení spravedlivého a inkluzivního pracovního prostředí. Klíčový je v tomto ohledu pravidelný sběr dat a jejich vyhodnocování, nastavení konkrétních cílů a zapojení nejen leadershipu, ale jednotlivých zaměstnanců napříč firemní hierarchií k nastavení celofiremní zodpovědnosti k podpoře těchto témat. A jak takové prarodinné inkluzivní prostředí vypadá?

Zásadní je v tomto ohledu individualizovaný přístup k jednotlivým zaměstnancům s ohledem na jejich potřeby, ať už se jedná o vzdělávání a rozvoj, přítomnost na pracovišti nebo nabídku benefitů. Podle odpovědí našich respondentek je pro úspěšný návrat do zaměstnání důležité pracovní prostředí vstřícné k dětem, které zahrnuje například existenci aktivní komunity rodičů ve firmě, včetně možnosti co-workingu, pravidelné informace například formou newsletterů o dostupné pomoci a vstřícnost vůči přítomnosti dětí na pracovišti. Ideální je pak možnost zajištění péče o dítě přímo na pracovišti formou firemní školky nebo dětské skupiny, pravidelné hlídání zajištěné profesionálními chůvami nebo dětský koutek v kanceláři.

PRARODINNÉ FIREMNÍ BENEFITY



KOMENTÁŘE



Jsem ráda, že cíl této publikace je jasně vymezen: ne upřednostňovat práci před péčí o děti, ale umožnit co nejsvobodnější volbu každému rodiči. A v realitě taková volba často možná není, protože chybí a) kapacity péče o malé děti, b) částečné úvazky, c) systematické, např. projektové zapojování matek těch nejmenších dětí, které si chtějí udržet kontakt se zaměstnavatelem či profesí, a současně jako naprostou prioritu mají své dítě.

Olga Richterová

místopředsedkyně Poslanecké sněmovny PČR



Nemůže být pochyb o tom, že nízká participace matek nejmenších dětí na trhu práce jednak není v souladu s jejich individuálními představami a potřebami, jednak neprospívá ani jim, ani zaměstnavatelům, ani veřejným rozpočtům. Přesto se tuto situaci dlouhodobě nedaří změnit, a to jednak z důvodu komplexního souboru bariér, jednak z přetrvávajících společenských stereotypů.

Šárka Homfray

právníčka, odborářka, publicistka



Výsledky průzkumu potvrzují o čem mluvím již několik let – nedostatečná nabídka částečných úvazků v kombinaci s nízkou dostupností možností hlídání dětí komplikuje návrat matek do pracovního života. Na této situaci netratí pouze matky, ale národní hospodářství přichází o kvalifikovanou pracovní sílu a v neposlední řadě stát přichází o finanční příjmy. Brzké zapojení zpět do pracovního procesu formou částečných úvazků často naráží nejen na kapacitu předškolních zařízení, ale i na nízkou flexibilitu zaměstnavatelů.

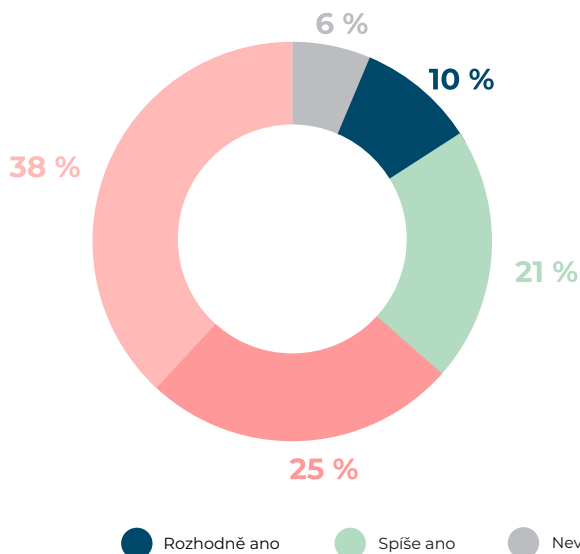
Eva Zamrazilová

viceguvernerka ČNB



Podle získaných dat by se drtivá většina žen (97 %) čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou ráda alespoň částečně vrátila do pracovního procesu. **Přesto téměř každá druhá žena, která by si přála pracovat, nepracuje.** Zde je nutné podotknout, že průzkum vyplňovaly primárně ženy, které se o možnosti pracovního zapojení aktivně zajímají (více podrobností viz Limitace výzkumu na str. 31).

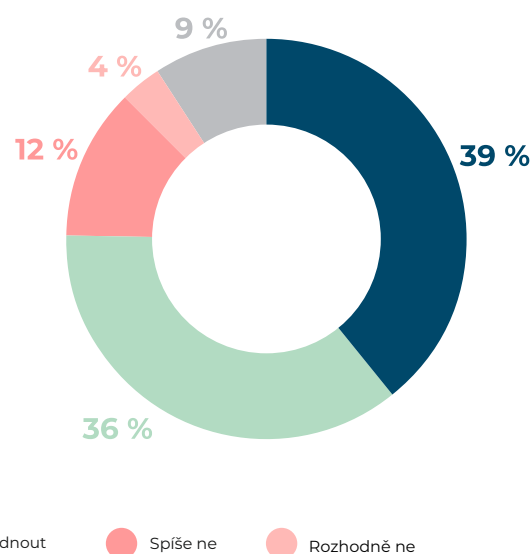
Graf č. 2: Jste podle vás dobře informována o aktuálních pracovních nabídkách a možnostech u vašeho zaměstnavatele?



KOMUNIKACE

Jedním z klíčových důvodů je **nedostatečná komunikace na straně zaměstnavatelů**. Více než 50 % žen nedostává automaticky odesílané informace pro běžné zaměstnance firmy, ani nejsou cíleně kontaktovány zástupcem společnosti. V souvislosti s touto skutečností tak **63 % z nich uvádí, že se necítí být dobře informovány o aktuálních pracovních nabídkách** a možnostech u svého zaměstnavatele, jakými jsou nabídky částečných a plných úvazků nebo jiných typech spolupráce.

Graf č. 3: Máte zájem o to, aby vás zaměstnavatel na mateřské / rodičovské dovolené sám od sebe kontaktoval?



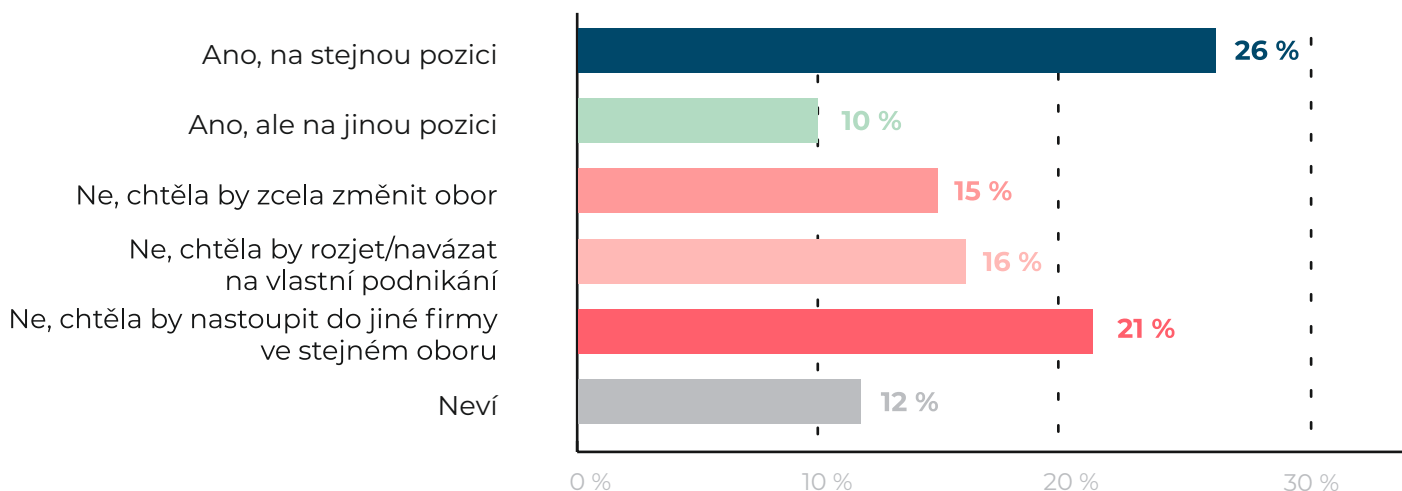
„**Téměř každá druhá žena, která by si přála pracovat, nepracuje.**“

Ze získaných dat také vyplývá, že především v prvních dvou letech života dítěte jsou ženy kontaktovány nejméně. **Přesto tři čtvrtiny žen by měly zájem, aby je zaměstnavatel během mateřské a rodičovské dovolené kontaktoval, a to především s informacemi o možnostech vzdělávání, o volných pozicích nebo interních změnách ve firmě.** Zhruba 50 % žen by mělo také zájem neformálně probrat možnosti návratu do zaměstnání.

Tři čtvrtiny žen by měly zájem, aby je zaměstnavatel během mateřské a rodičovské dovolené kontaktoval.

Je zřejmé, že firmy tak přicházejí o cenný lidský kapitál, jelikož ženy, které se plánují vrátit zpět do zaměstnání, preferují návrat k původnímu zaměstnavateli (36 %), přičemž 26 % z nich by se chtělo vrátit na stejnou pozici, ze které odcházely na mateřskou, zatímco téměř 10 % by si přálo pozici změnit. Pouze 21 % žen by chtělo po návratu z rodičovské hledat obdobné zaměstnání u jiné společnosti, 15 % by chtělo zcela změnit obor a 16 % by pak chtělo navázat na, nebo rozjet vlastní podnikání.

Graf č. 4: Plánují se ženy po rodičovské dovolené vrátit k původnímu zaměstnavateli?



KOMENTÁŘE



Předsudky a stereotypy, které jsou vůči ženám v Česku hluboce zakořeněné a stále tolerované jako jakýsi standard, a to často bohužel i ze stran žen samotných, jsou diskriminační, ponižující, nerespektující a nevhodné. Moje osobní zkušenost z 30leté profesionální i rodičovské praxe v Čechách i v zahraničí mě přivedla k názoru, že jediným řešením, které pomůže tuto situaci v Česku rychleji změnit, jsou dočasné dobrovolné kvóty. V oblasti genderové férovosti budiž nám vzorem severské země Island, Dánsko, Švédsko, Norsko a Finsko, obsazující zároveň přední příčky celosvětových žebříčků kvality života společnosti. Ženy jsou pro prosperitu Česka nepostradatelné. Je třeba jim zajistit férové postavení na trhu práce, rovnocennou účast na správě země a možnost naplno využít svůj talent a potenciál.

Tania le Moigne
ředitelka, Google CEE



Česká republika je zemí, která má velmi nízké procento využívání částečných pracovních úvazků ve srovnání s ostatními evropskými státy. Jejich nedostupnost představuje jednu z největších bariér pro vstup na trh práce během rodičovské dovolené. Ze studie vyplývá, že 47 % dotazovaných nepracovalo, přestože nepracovat si jich přeje jen 3 %. Chceme-li tedy možnost pracovat zpřístupnit co nejvíce všem rodičům, je potřeba vytvořit příznivé podmínky pro poskytování částečných úvazků.

Danuše Nerudová
ekonomka a kandidátka do EP



MOTIVÁTORY A PŘEKÁŽKY

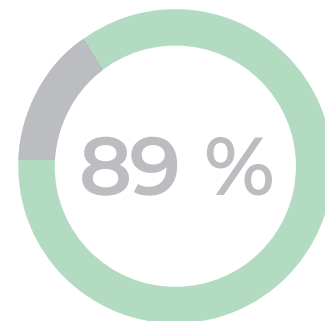
V okamžiku, kdy se matky malých dětí rozhodují o svém znovuzapojení do pracovního trhu, zvažují řadu faktorů, které jejich rozhodování ovlivňují, ať už pozitivně či negativně. Mimo finanční odměnu, která se nabízí jako jeden z primárních motivátorů práce, ženy zvažují i řadu dalších pozitiv plynoucích z udržení profesního kontaktu, jako je jejich pracovní sebevědomí, seberealizace a udržení i jiné identity, než je ta mateřská. Zároveň se ale každá maminka musí vypořádat s řadou překážek, jako je například logistika ohledně zajištění péče o dítě v době, kdy se bude žena věnovat práci.

WELLBEING

Tři nejzásadnější aspekty (seřazeno dle důležitosti), které ženy motivují zvažovat návrat do práce, jsou psychická stránka a udržení pohody, seberealizace a profesní identita a následně až finance. Částečná práce při mateřské dovolené má mimo jiné pozitivní dopad na duševní zdraví žen (34 %)⁷, jelikož pomáhá předcházet dalším negativním vlivům jako je pocit izolace a osamění. Právě osamění je během mateřské a rodičovské téma, které se dotýká drtivě většiny matek. Potvrzuje to i průzkum společnosti Mamio, zabývající se rodičovskou izolací, podle kterého se **81 % dotázaných cítí osaměle**. Hůře toto osamění prožívají matky nejmenších dětí, ženy v menších městech a matky dvou a více potomků.

V detailu pak vidíme, že 81 % matek vnímá zhoršení svého společenského života po příchodu potomka na svět. Zároveň 81 % dotázaných uvedlo, že se se svými kamarády a přáteli vídá od narození dítěte méně a 89 % respondentek cítí, že někdy opravdu potřebují mluvit s dospělým člověkem. S případným návratem do zaměstnání tak mají ženy možnost se částečně navrátit ke svému životu před mateřstvím, který jim umožňuje pravidelný kontakt s dalšími dospělými osobami a zároveň si udržují povědomí o svém oboru. V důsledku se tak zkombinují faktory vedoucí ke zlepšení psychického zdraví a zároveň se u žen zvyšuje pravděpodobnost najít si kvalifikovanou práci po ukončení rodičovské dovolené.

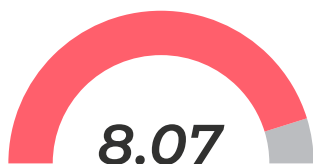
89 % žen na rodičovské dovolené cítí, že někdy opravdu potřebují mluvit s dospělým člověkem



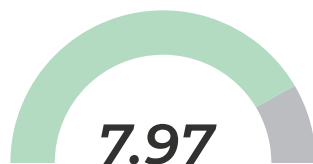
Graf č. 5: Do jaké míry jsou pro vás níže uvedené faktory důležité, když přemýšlíte o zapojení se do pracovního procesu v průběhu své rodičovské dovolené?



Seberealizace, profesní identita



Psychická stránka,
udržení pohody



Finance



Chci zůstat v kontaktu
se svým oborem

Jak zajistit, aby práce byla pro ženy přínosem a ne zátěží? Klíčové je začlenit wellbeing přímo do práce jako takové. Faktorem číslo jedna je **nabídnout takovou formu spolupráce, která je pro daného zaměstnance zvládnutelná s ohledem na další povinnosti**, v tomto případě péči o dítě. V druhém kroku je potřeba v rámci takového úvazku počítat s adekvátním množstvím práce a umožnit ženám, aby si zvolily místo a čas jejího výkonu. Posledním aspektem je ponechat zaměstnanci autonomii nad plněním jednotlivých úkolů a hodnotit primárně výstupy, nikoliv průběh odvádění práce. Nakonec je důležité pravidelně formou setkání jeden na jednoho monitorovat situaci a případně upravit nastavení práce tak, aby vyhovovala oběma stranám. Jsou firmy připravené toto nabídnout?

Graf zobrazuje rozmezí odpovědí na škále od 1-10.

Mimo výše zmíněné vhodné nastavení procesů a pracovního prostředí na straně zaměstnavatele **je pro úspěšné zapojení matek klíčová i podpora jejich okolí**. Bez dobře nastaveného systému společné péče o domácnost i děti mezi partnery hrozí, že si ženy ke všem stávajícím aktivitám a povinnostem, které doposud na rodičovské dovolené vykonávaly, jednoduše přidají práci. Místo redistribuce takzvané neviditelné práce, tedy činností související se zajištěním chodu domácnosti, které v běžném nastavení společnost stále přisuzuje spíše ženám, jsme pak často svědky neustále se prodlužujícího seznamu úkolů, za které nesou zodpovědnost často právě ženy. Tento stav postupného přetěžování může vést k fenoménu **tzv. rodičovského vyhoření, kterému v Česku podléhá až 12,6 % rodičů⁸**.

PŘEKÁŽKY PRO PRACUJÍCÍ RODIČE

ZAJIŠTĚNÍ PÉČE

S jakými překážkami se ženy setkávají, pokud se chtějí vrátit zpět do pracovního procesu? Otázkou číslo jedna je zajištění péče o dítě jinou osobou, než je matka a s tím spojené finanční náklady.

Odborníci i široká veřejnost dlouhodobě upozorňují na chybějící kapacity předškolních institucí, přičemž například na území hlavního města je situace kritická. Průměrně je v Praze odmítáno 18 % dětí, které dosáhly věku tří let a ze zákona tak mají nárok na docházku. Podle studie vypracované Institutem plánování a rozvoje Prahy z roku 2020 chybí aktuálně ve školkách stovky míst na 77 územních celcích⁹. Rodiče mladších dětí tak často musí volit jinou alternativu buď individuálního hlídání, nebo soukromého předškolního zařízení. Pokud zvolí druhou variantu, vstupuje do hry ještě téma dětské nemoci. Malé dítě přichází do dětského kolektivu z imunologického hlediska nepřipravené, a především infekční respirační choroby se v mateřských školkách rychle a často šíří. Není neobvyklé, že dítě během jednoho roku prodělá šest až osm takových infekcí a během této doby zůstává doma s pečující osobou, kterou je ve většině případů matka. Žena tak po dobu nemoci často nemůže vykonávat práci v domluveném rozsahu a je vyloučené docházet na pracoviště, přestože náklady na soukromé zařízení zůstávají stejné jako při běžné docházce.

FINANČNÍ STRÁNKA

Je nutné zmínit, že obě výše zmíněné možnosti zajištění péče jsou finančně nákladné, průměrná cena hodiny hlídání soukromou chůvou v Praze je aktuálně 208 Kč¹⁰, což odpovídá hrubé mzdě 42 050 Kč při plném úvazku. Medián mezd žen, které v ČR v 98 % případů čerpají rodičovskou dovolenou, se však v prvním kvartálu 2023 pohyboval výrazně pod touto úrovní (31 856 Kč)¹¹, což poukazuje na fakt, že čistě pokrytí nákladů na zajištění péče je pro velkou část populace nedostupné.

Právě z finančních důvodů (Česká republika má dlouhodobě jeden z největších rozdílů mezi platy žen a mužů v EU) jsou to častěji ženy, kdo zajišťuje péči o dítě a s rodičovskou dovolenou má tak zkušenosti pouze 3,5 % mužů¹². V průzkumu na toto téma se nicméně 81 % mužů vyjádřilo, že alespoň na část rodičovské dovolené by měli otcové nastoupit. Zároveň však až 54 % z nich uvedlo, že o jejím čerpání v budoucnu neuvažují nebo se proti ní staví právě kvůli strachu z nedostatku financí. Přibližně 14 % mužů, kteří o rodičovské dovolené v budoucnu neuvažují, se pak proti ní vymezují z důvodu nedostatečné podpory zaměstnavatele.

Mezinárodní korporace v rámci benefitů postupně začínají nabízet program pro čerpání dovolené v souvislosti s narozením dítěte pro oba rodiče bez rozdílu pohlaví. V praxi tak ženám dorovnávají plat nad rámec zákonem stanovené výše mateřské a muži mohou čerpat několik týdnů dovolené navíc. V takovém nastavení jsou pak muži více zapojeni do péče o potomka již od narození. Z pilotních studií prováděných ve Velké Británii v roce 2022 pozorujeme podobné dopady i při zavedení čtyřdenního pracovního týdne, kdy zaměstnanci měli možnost využít zachování 100 % platu a pracovních činností při snížení úvazku na 80 %. Podle výsledků muži trávili péčí o děti o 27 % času více než při pětidenním pracovním týdnu²³.

KOMENTÁŘE



Zaměstnavatelé si neustále stěžují, že na trhu chybí lidi a přitom neustále opomíjejí téměř 280 tisíc maminek na rodičovské dovolené, z nichž mnoho má o práci během rodičovské zájem. Jedna z nejdelších rodičovských dovolených vůbec je dle mého názoru past, která způsobuje zmiňovaný gender pay gap, výrazně ovlivňuje duševní zdraví a sebevědomí maminek a pokud se maminky pokouší toto prolomit, tak se na ně často hledí skrz prsty jako na krkavčí matky.

Věřím, že pokud chceme, aby práce měla udržitelné místo v našich životech, musíme začít hledat cesty jak toho dosáhnout. Jsem přesvědčen, že jednou z cest je i 4-denní pracovní týden, který mimo jiné pomůže i s větším zapojením otců do výchovy a chodu domácnosti.

Jan Klusoň

CEO Welcome to the Jungle



Byl bych rád, kdyby hlasitěji zaznělo, že identita matky se během prvních tří let mateřství nemusí smrsknout do jediné role. Že pracovat a hledat si prostor pro seberealizaci během rodičovské dovolené nemusí být zvláštní výstřelek, ale zásadní krok přispívající ke spokojenosti, rovnováze a duševnímu zdraví matky (potažmo celé rodiny). Vím ze své vlastní praxe, a málokdo si to umí představit, že maminka na rodičovské dovolené svojí motivací a pracovním zápalem může snadno zastínit stereotypem zmožené zaměstnance na plný úvazek.

Tomáš Kvapilík

psycholog a psychoterapeut



Tato zjištění korespondují s mým pozorováním v terapeutické praxi, kdy čerstvé mámy chtějí pracovat, ale zároveň samy sebe stále vidí jako primární pečující osobu a "manažerku" domácnosti. Vnímám v jejich příbězích mnohdy bezmoc a bezvýchodnost, kdy ani nepočítají s možností, že by mohly být podpořeny zvnějšku, ať už partnerem, prarodiči, paní na úklid, chůvou či konkrétní institucí a snaží se to všechno zvládnout samy. Potřebují potom takový úvazek a typ práce, aby ho do všech různorodých činností, co v průběhu dne dělají, dokázaly vměstnat. Bohužel však mnohdy na úkor samy sebe, svých potřeb, svého zdraví a duševní pohody.

Eliška Remešová

psycholožka a psychoterapeutka



VÝSTUPY A DOPORUČENÍ

Z výše popsanych důvodů je téma zapojení žen pečujících o malé děti zpět do práce velmi komplexní. Je zřejmé, že ke zlepšení je nutné nejprve otevřít celospolečenskou diskuzi a poté v součinnosti s veřejnými institucemi a firmami měnit nejen pracovní prostředí, ale především postavení a vnímání žen a jejich úlohu ve společnosti jako takovou. Na závěr tento report přináší přehled několika (ale zdaleka ne všech) bodů, které se na základě sebraných dat a jejich analýzy jeví jako klíčové pro nastartování této změny. **Věříme, že výrazným přispěním k řešení celkové situace by bylo ustanovení mezioborové pracovní skupiny, která by jednotlivé kroky adresovala.**



VEŘEJNÁ SPRÁVA A JEJÍ ORGÁNY:

- zajištění dostupnosti předškolní péče (jesličky, školky, dětské skupiny)
- navýšení podpory částečných úvazků
- podpora podnikatelského prostředí, které firmám umožní nabídnout více ženám s malými dětmi vhodné pracovní podmínky
- přijetí kroků vedoucích ke snížení rozdílů mezi odměňováním mužů a žen
- normalizace péče o dítě oběma rodiči a podpora mužů v čerpání rodičovské dovolené

ŽENY:

- v předstihu se informovat o dostupnosti míst v předškolních institucích
- nastavení komunikačních kanálů a možnosti kontaktu se svým nadřízeným nebo zástupcem firmy před odchodem na mateřskou dovolenou
- otevírání diskuze ohledně zapojení žen pečujících o malé děti zpět do práce
- informovat se o možnosti podpory a nebát se požádat o pomoc
- informovat se o svých právech a povinnostech v oblasti zapojení zpět do práce

FIRMY:

- rozšíření nabídky flexibilní práce u pozic, které to umožňují, především s ohledem na místo a čas výkonu práce
- navýšení dostupnosti zkrácených úvazků a podpora alternativních forem spolupráce (DPP, DPČ atd.)
- zřízení nebo finanční podpora předškolních vzdělávacích institucí (firemní školky, dětské skupiny)
- nastavení efektivní oboustranné komunikace s ženami čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou
- nastavení transparentního odměňování
- zajištění benefitů mířených na období narození dítěte a následné péče
- nastavení firemní kultury, která umožňuje ženám i mužům skloubit práci s péčí o děti
- podpora networkingových a mentoringových programů, které poskytnou ženám podporu během návratu do pracovního prostředí

KOMPLETNÍ KOMENTÁŘE



Předložený report jsem se zájmem četla ještě ve fázi návrhu a připomínkovala s tím, že se věnuje specifickému okruhu respondentek - žen, které se o pracovní uplatnění při péči o děti aktivně zajímají. Jsem ráda, že cíl této publikace je jasně vymezen: ne upřednostňovat práci před péčí o děti, ale umožnit co nejsvobodnější volbu každému rodiči. A v realitě taková volba často možná není, protože chybí a) kapacity péče o malé děti, b) částečné úvazky, c) systematické, např. projektové zapojování matek těch nejmenších dětí, které si chtějí udržet kontakt se zaměstnavatelem či profesí, a současně jako naprostou prioritu mají své dítě. Věřím, že k širší svobodě volby přispěje přinejmenším dalším otevřením diskuze.

Olga Richterová

místopředsedkyně Poslanecké sněmovny PČR



Report se věnuje složitému a velmi zásadnímu tématu. Nemůže být pochyb o tom, že nízká participace matek nejmenších dětí na trhu práce jednak není v souladu s jejich individuálními představami a potřebami, jednak neprospívá ani jim, ani zaměstnavatelům, ani veřejným rozpočtům. Přesto se tuto situaci dlouhodobě nedaří změnit, a to jednak z důvodu komplexního souboru bariér, jednak z přetrvávajících společenských stereotypů. Bariéry jsou různého charakteru – legislativní, institucionální, ekonomické i hospodářské. Předkládaný report se věnuje většině z těchto bariér a primárně se zaměřuje na otázky, které mohou ovlivnit jednotliví zaměstnavatelé. S ohledem na strukturu české ekonomiky (zejména vysoký podíl zaměstnavatelů v průmyslu případně v jiných oblastech, které limitují možnosti flexibility a celkově nízká výdělková úroveň s přetrvávajícím gender pay gapem) a na nezbytnost celorepublikového zajištění institucionální péče individuální úroveň změn nebude dostačovat. Je potřeba mít na paměti, že bez celospolečenských změn se otázka nízké participace mladých matek na trhu práce nevyřeší, je možné ji ale významně posunout, a k tomu report nepochybně přispěje.

Šárka Homfray

právnička, odborářka, publicistka





Výsledky průzkumu potvrzují o čem mluvím již několik let – nedostatečná nabídka částečných úvazků v kombinaci s nízkou dostupností možností hlídání dětí komplikuje návrat matek do pracovního života. Na této situaci netratí pouze matky, ale národní hospodářství přichází o kvalifikovanou pracovní sílu a v neposlední řadě stát přichází o finanční příjmy. Brzké zapojení zpět do pracovního procesu formou částečných úvazků často naráží nejen na kapacitu předškolních zařízení, ale i na nízkou flexibilitu zaměstnavatelů. A to je právě jedna z oblastí, kde by stát ve spolupráci s firmami mohl cílenou podporou částečných úvazků a vzniku dětských skupin napomoci návratu matek do zaměstnání.

Eva Zamrazilová
viceguvernérka ČNB



Předložená studie mapuje na poměrně velkém vzorku respondentů, potřeby a pohnutky rodičů na rodičovské dovolené ve vztahu k práci. Česká republika je zemí, která má velmi nízké procento využívání částečných pracovních úvazků ve srovnání s ostatními evropskými státy. Jejich nedostupnost představuje jednu z největších bariér pro vstup na trh práce během rodičovské dovolené. Ze studie vyplývá, že 47 % dotazovaných nepracovalo, přestože nepracovat si jich přeje jen 3 %. Chceme-li tedy možnost pracovat zpřístupnit co nejvíce všem rodičům, je potřeba vytvořit příznivé podmínky pro poskytování částečných úvazků. Například formou snížených odvodů na sociální zabezpečení. Předpokladem ovšem je fungující infrastruktura péče o děti – tj. dostupnost školek, domácích skupin, či jeslí.

Danuše Nerudová
ekonomka a kandidátka do EP





Československo mělo díky osvícenému prezidentovi T. G. Masarykovi předpoklady stát se moderní evropskou zemí, která respektuje ženu, její talent a zásadní roli v životě rodiny i společnosti. Byly jsme jednou z prvních evropských zemí, ve které ženy získaly v roce 1919 volební právo. Je smutné, že sto let poté se nacházíme na chvostu Evropy, pokud jde o respekt k ženám.

Za všechna slova mluví skutky. V zemi, která má více vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů, je rozdíl v platovém ohodnocení stále téměř 20 % ve prospěch mužů, zastoupení žen ve významných rolích české politiky je dlouhodobě mizivé stejně jako jejich účast ve strategicky důležitých diskusích k tématu budoucnosti naší země.

Předsudky a stereotypy, které jsou vůči ženám v Česku hluboce zakořeněné a stále tolerované jako jakýsi standard, a to často bohužel i ze stran žen samotných, jsou diskriminační, ponižující, nerespektující a nevhodné. Moje osobní zkušenost z 30leté profesionální i rodičovské praxe v Čechách i v zahraničí mě přivedla k názoru, že jediným řešením, které pomůže tuto situaci v Česku rychleji změnit, jsou dočasné dobrovolné kvóty. V oblasti genderové férovosti budiž nám vzorem severské země Island, Dánsko, Švédsko, Norsko a Finsko, obsazující zároveň přední příčky celosvětových žebříčků kvality života společnosti.

Ženy jsou pro prosperitu Česka nepostradatelné. Je třeba jim zajistit férové postavení na trhu práce, rovnocennou účast na správě země a možnost naplno využít svůj talent a potenciál. A přesně o tom je MUMDOO. Fandím Kristýně a Lucii a jejich ambici posunout Česko do 21. století.

Tania le Moigne
ředitelka, Google CEE





Osobně věřím, že je to důležité nejen pro maminky, ale pro celé rodiny, firmy a v konečném důsledku pro celý stát. Máme doma rok a půl starou holčičku a na vlastní oči vidím mnoho komplikací, které se s příchodem potomka objevují a jak je důležitá podpora zaměstnavatelů (a to pro oba rodiče) a zapojení otců do výchovy a chodu domácnosti (včetně neviditelné práce). Stejně tak vnímám jak velký vliv má pracovní zapojení maminek na jejich psychickou pohodu (a potažmo pohodu v celé rodině).

ČR má jednu z nejdelších rodičovských dovolených vůbec, nejnižších nezaměstnaností v Evropě a opravdu znatelný rozdíl ve mzdách mužů a žen (i když se situace mírně zlepšuje, tak stále zaostáváme za průměrem EU). Na trhu práce je cca o 50 tisíc více pracovních nabídek než je samotných uchazečů o práci. Zaměstnavatelé si neustále stěžují, že na trhu chybí lidi a přitom neustále opomíjejí téměř 280 tisíc maminek na rodičovské dovolené, z nichž mnoho má o práci během rodičovské zájem. Jedna z nejdelších rodičovských dovolených vůbec je dle mého názoru past, která způsobuje zmiňovaný gender pay gap, výrazně ovlivňuje duševní zdraví a sebevědomí maminek a pokud se maminky pokouší toto prolomit, tak se na ně často hledí skrz prsty jako na krkavčí matky. V dnešní době je důležité destigmatizovat pracující matky a naopak jim poskytnout podporu, kterou si zaslouží.

Je na čase, abychom se tomuto problému postavili čelem a to ať už na úrovni státu, na úrovni zaměstnavatelů a v neposlední řadě i každého z nás. MUMDOO se svým reportem přináší i konkrétní kroky, které mohou pomoci s řešením dané situace. Věřím, že pokud chceme, aby práce měla udržitelné místo v našich životech, musíme začít hledat cesty jak toho dosáhnout. Jsem přesvědčen, že jednou z cest je i 4-denní pracovní týden, který mimo jiné pomůže i s větším zapojením otců do výchovy a chodu domácnosti. Osobně ho vnímám jako nevyhnutelný trend budoucnosti práce. Další, a to velmi důležitá, z cest k udržitelné práci je větší zapojení maminek na rodičovské a větší možnost rovnoměrného zapojení obou rodičů jak do výchovy, tak právě i do práce.

Jan Klusoň

CEO Welcome to the Jungle





Bude-li se stále očekávat, ať už otevřeně či skrytě, že máma je jediná osoba, která má pečovat o dítě a postarat se o domácnost, bude pro ženy nadále obtížné necítit se provinile za to, že se chtějí realizovat, rozvíjet či naplňovat své běžné potřeby.

Report MUMDOO tak vnímám jako vlašťovku nejen nutné celospolečenské změny, která se bezprostředně dotýká matek, jejich partnerů, dětí i jejich širokého okolí, ale neméně také změny, která je potřeba udělat v každé jedné domácnosti.

Přála bych všem mámám, matkám, maminkám, aby našly chuť a odvalu otevírat nepohodlná témata doma na gauči s jejich partnery. Aby se naučily pečovat o sebe a své potřeby stejně tak, jak opečovávají své nejbližší. A aby v tom intenzivním náročném a sebezkušenostním období dokázaly jedna druhou podpořit navzdory tomu, že to každá z nich může cítit jinak. Protože role matky má nespočet podob a v naší společnosti by mělo být každé mámě umožněno realizovat svou roli v souladu s jejími potřebami.

Mámy malých dětí často cítí frustraci, že je společnost odstříhla, že již v ní nejsou vítané. Jakoby ztratily hodnotu, kterou doposud, dokonce i jako těhotné, měly. Umocněno je to ještě tím, jak nejbližší i vzdálenější okolí soustředí svůj zájem a pozornost na dítě, čímž se matky cítí o to víc přehlížené a nedocenené. Vrátit se do práce, byť jen na pár hodin týdně, je jako elixír vlastní identity, kterým se najednou naplní. Zažívají tak zase situace, kdy se druzí zajímají, jak se mají, jaký mají na danou věc názor, oceňují je za jejich práci, a ony se tak mohou zase cítit být samy sebou. Naplňují tak své potřeby sebevědomí, sociální interakce, intelektuální stimulace, seberealizace aj. To jim umožňuje nabrat síly a vrátit se domů naplněnější a odhodlanější být dobrou mámou. Na druhou stranu je s tím však spojen i pocit viny, který, jak pozoruji, matky nikdy neopouští. Cítí se provinile ty, co nepracují, protože toho nezvládají tolik, jako ty pracující. Cítí se však provinile i ty, co pracují, protože "ochuzují" své děti o mámu a rodinu o teplé večere či teplo domova. Zdá se, jakoby ženy neměly možnost, ve které by byly sprostěny srovnávání, hodnocení a souzení. Což nadále zhoršuje jejich well-being a dlouhodobě zvyšuje riziko vyhoření, protože na sebe dlouhodobě kladou nerealistická očekávání, kdy se snaží zastat péči o děti, domácnost, práci, partnerský vztah, širší rodinu, aj. a přitom zapomínají na sebe a své potřeby.

Eliška Remešová

psycholožka a psychoterapeutka





Aktivita MUMDOO vzdorují zažitým černobílým představám o mateřské či rodičovské dovolené, a to je neskutečně dobře. Byl bych rád, kdyby hlasitěji zaznělo, že identita matky se během prvních tří let mateřství nemusí smrsknout do jediné role. Že pracovat a hledat si prostor pro seberealizaci během rodičovské dovolené nemusí být zvláštní výstřelek, ale zásadní krok přispívající ke spokojenosti, rovnováze a duševnímu zdraví matky (potažmo celé rodiny). Víím ze své vlastní praxe, a málokdo si to umí představit, že maminka na rodičovské dovolené svojí motivací a pracovním zápalem může snadno zastínit stereotypem zmožené zaměstnanice na plný úvazek. A zakladatelky MUMDOO si správně kladou otázku, proč toho využívá tak málo zaměstnavatelů? Jaké překážky stojí v cestě využití těchto cenných zdrojů? Jaké kroky jsou potřeba ke změně? Kdo všechno z toho může těžit? Uskutečněný průzkum nenechá nikoho na pochybách, že mezi maminkami, které tráví většinu času s dětmi na hřištích a hracích podložkách, je mnoho těch, které mají zájem pracovat, tvořit či uplatnit svoje schopnosti. Že se tyto dvě polohy nevyklučují. Že jde jen o to najít společnou cestu... Věřím, že data z průzkumu pomohou otevřít k této cestě dveře.

Tomáš Kvapilík

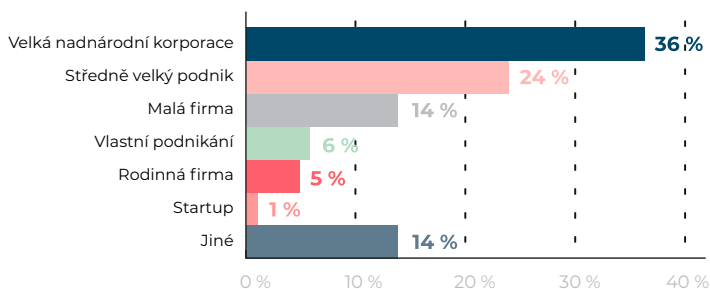
psycholog a psychoterapeut



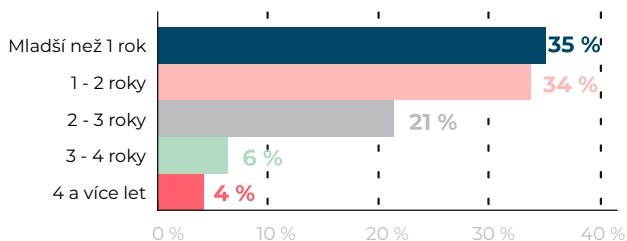
DETAILY O REPORTU

Data byla sbírána v období květen - červen 2023 a celkem se průzkumu zúčastnilo 1193 respondentek. Více informací o limitacích výzkumu naleznete na straně 31.

Rozložení podle typu zaměstnavatele:



Rozložení podle věku nejmladšího dítěte:



AUTORKY REPORTU

Lucie Bášová, spoluzakladatelka MUMDOO
Kristýna Cejnarová, spoluzakladatelka MUMDOO
Andrea Hermanová, Senior konzultantka v týmu
Poradenství v oblasti lidského kapitálu společnosti
Deloitte

ANALÝZA A VIZUALIZACE DAT

Helena Páchová, Senior konzultantka v týmu
Visual Analytics společnosti Deloitte
Zuzana Kuczyński, Konzultantka v týmu Visual
Analytics společnosti Deloitte

MUMDOO PODPORA

Lenka Benešová, MUMDOO expertka - korektura
Klára Pavlíčková a Andrea Babická, MUMDOO
expertky - grafika
MUMDOO core team - nekonečná podpora

LIMITACE VÝZKUMU

Data byla sbírána v období květen–červen 2023 formou online dotazníku, přičemž cíleně byly osloveny ženy zaregistrované v databázi platformy MUMDOO s.r.o., která propojuje ženy na mateřské a rodičovské dovolené s malými a středně velkými podniky a nabízí jim projektovou práci. Dotazník byl dále sdílený prostřednictvím sociálních sítí jako je LinkedIn, Facebook a Instagram nejen, ale především mezi sledující této platformy. Dá se tedy předpokládat, že byly osloveny zejména ženy, které pečují o malé děti a zároveň mají zájem o zapojení zpět do práce. Zároveň velké procento z respondentek uvedlo, že se domnívá, že práci, které se věnovaly před odchodem na mateřskou dovolenou, lze vykonávat na zkrácený úvazek, vzdáleně a projektovou formou. Studie a její výstupy jsou tedy primárně zaměřené na ženy pracující na pozicích v kancelářském prostředí a pozicích vyžadující vyšší kvalifikaci.

Sesbíraná data byla dále interně porovnána vůči datům českých zaměstnavatelů nabízející jak zaměstnání na technickohospodářských pozicích, typicky kancelářské pracovní činnosti, tak ve výrobě. Z kalibrace výsledků vyplynulo, že se výrazně neliší návratnost žen na THZ pozicích a ve výrobě z rodičovské dovolené. O zapojení žen zpět do práce souběžně s čerpáním rodičovské dovolené u rozdílného zařazení nemáme dostatečné množství dat, abychom mohly situaci zhodnotit. Z dostupných informací se domníváme, že klíčové zde bude nastavení sdílených pracovních pozic, ale věříme, že robustní výzkum zaměřený na celou populaci včetně žen pracujících v průmyslových podnicích by měl navázat na tuto studii, aby bylo možné vydat konkrétní doporučení.

- ¹ <https://www.czso.cz/csu/czso/rocnik-narozenych-2022-je-nejslabsi-za-poslednich-18-let>
- ² <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- ³ <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-zkracene-uvazky-jsou-past-na-uroven-zapadu-se-vyhrabeme-za-desitky-let-227055>
- ⁴ Zdroj: Eurostat
- ⁵ https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_01_2023_Ruce_a_mozky_ceskych_zen/IDEA_Studie_01_2023_Ruce_a_mozky_ceskych_zen.html#p=1
- ⁶ <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/human-capital/articles/trendy-v-oblasti-lidskeho-kapitalu.html>
- ⁷ Průzkum společnosti Mamio: počet respondentek 1400, ženy s dětmi do 6 let
- ⁸ <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/174590/120414766.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ⁹ https://ippraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/analyza%20infrastrukturnich%20potreb/1a_skolstvi_ms.pdf
- ¹⁰ Údaj od společnosti Hlidacky.cz, která zajišťuje hlídání dětí soukromými chůvami.
- ¹¹ <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2023>
- ¹² <https://ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>
- ¹³ <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/four-day-work-week-uk-trial/>

Zaujal vás report? Máte k němu komentář
nebo nám chcete pomoci se společenskou změnou?
Dejte nám vědět.



Informace obsažené v tomto reportu byly zaměstnankyněmi Deloitte získány od MUMDOO, z veřejně přístupných zdrojů, prostřednictvím dotazníkového šetření, přičemž tyto informační zdroje jsou pravidelně využívány, avšak nikoli ověřovány. Tento report obsahuje obecné informace a jeho prostřednictvím nejsou poskytovány odborné rady ani služby ze strany Deloitte. Tento report byl vytvořen pro účely otevření diskuze vztahující se k problematice vyložené v tomto reportu.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), síť jejich členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejich členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Více informací o naší globální síti členských firem je uvedeno na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

© 2023 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.



Vytištěno v

