

Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života

Síť pro rodinu, z.s. 2020

Zpracovala Lenka Lenochová, metodička a koordinátorka projektu

Zpráva je součástí projektu Podpora rodiny jako strategická výhoda nejen pro firmy, ale i rodiče (č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011688), který je realizován za podpory Evropské unie prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Obsah

Dotazníkové šetření	3
Východisko	3
Cíl dotazníkového šetření	4
Zvolený přístup a získávání dat	4
Hlavní zjištění	5
Popisná statistika.....	5
Výsledky dotazníkového šetření	9
Management odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou.....	9
Nabídka flexibilních forem práce	16
Motivace pro volbu flexibilních forem práce.....	19
Zařazení na pracovní pozici po návratu z rodičovské dovolené	20
Nabídka benefitů současných zaměstnavatelů.....	21
Opatření pro sladění práce a péče o dítě	22
Osobní zkušenost s diskriminací	23
Péče o osobu blízkou	25
Závěry	26

Dotazníkové šetření

Síť pro rodinu, z.s., realizuje za podpory Evropské unie prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost projekt „Podpora rodiny jako strategická výhoda nejen pro firmy, ale i rodiče“ (č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011688). Záměr projektu reaguje na problematiku nerovného odměňování žen a mužů se zaměřením na faktor přerušení pracovní kariéry a výpadku žen na trhu práce kvůli péči o děti a přetrvávání genderových stereotypů. Ty se často odrážejí jak v postoji zaměstnavatelů, tak v pasivních postojích zaměstnankyň a zaměstnanců vůči řešení situací spojených s péčí o děti.

Aktivity projektu směřují k podpoře žen a pečujících osob na trhu práce tak, aby tato skupina lépe znala možnosti a práva související s jejich pracovním poměrem a posílila zejména povědomí o možnostech managementu mateřské/rodičovské dovolené a flexibilních formách práce. Projekt cílí i na zaměstnavatele. Zaměřuje se na jejich motivaci ke strategickému a koncepčnímu přístupu k managementu mateřské a rodičovské tak, aby směřovaly k naplňování principů ve sladování formulovaných směrnicí¹ Evropské unie o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem (Work-life balance).

Realizace dotazníkového šetření je dílčím cílem jedné ze čtyř klíčových aktivit projektu, pomocí které má být provedena analýza potřeb pro dobrý management mateřské/rodičovské dovolené a návratu zpět do zaměstnání. Výstupy klíčové aktivity budou využity k aktualizaci nástroje managementu Strategie podpory rodiny jako konkurenční výhody firmy² – nástroje, který vznikl na základě dlouholeté spolupráce Sítě pro rodinu s firemním sektorem.

Východisko

I přes snahy veřejnoprávních, neziskových a dalších institucí přispívat k zajištění rovných příležitostí a podmínek pro ženy a muže v souladu s evropskými trendy, se Česká republika v oblasti genderové vyváženosti od roku 2005 příliš neposunula.

Z výsledků Indexu rovnosti žen a mužů³, který vydává Evropský institut pro genderovou rovnost (EIGE) vyplývá, že z 28 členských států zastává Česká republika 21. příčku a stále patří ke státům s největšími rozdíly v příjmech mužů a žen: Češky si měsíčně vydělají o 23 % méně než jejich mužské protějšky. Ženám také mnohem víc hrozí chudoba než mužům, přestože je riziko chudoby v ČR nejnižší v celé EU.⁴ Z Indexu mimo jiné vyplývá, že Česko je velmi úspěšné z hlediska zaměstnávání mužů i žen na plný úvazek, kde patří mezi

¹L_2019188CS.01007901.xml. *EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language* [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=CS#d1e744-79-1>.

² Síť pro rodinu se individuální spoluprací s firmami snaží o integraci principů sladování pracovního a rodinného života, společenské odpovědnosti a rovných příležitostí do firemní kultury. Prostřednictvím auditu Společnost přátelská rodině pomáhá firmám rozvíjet opatření, která zaměstnancům usnadní orientovat se v otázkách spojených s mateřskou a rodičovskou dovolenou, minimalizují rizika spojená s přerušením profesní dráhy v důsledku péče o děti či osobu blízkou a usnadňují návrat na pracovní trh.

³Index genderové rovnosti (Gender Equality Index) je nástroj, který měří pokrok v oblasti genderové rovnosti, a to v šesti hlavních kategoriích: práce, zdraví, čas, finance, znalosti a moc. Vedle toho sleduje i dvě vedlejší oblasti: násilí na ženách a prolínající se nerovnosti. Cílem Indexu je zviditelnění oblastí, které je nutné zlepšit.

⁴ Czechia | Index | 2019 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality. *European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality* [online]. Copyright © [cit. 25.05.2020]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/CZ>.

nejlepší státy. Problém je ale v segregování pracovního trhu: v oblasti, která hodnotí rovnost žen a mužů v oblasti práce, se ČR umístila čtvrtá od konce.

Cíl dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjišťovat potřeby a zkušenosti zaměstnanců – rodičů související s odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou a získat jejich zpětnou vazbu na procesy managementu péče a práce, kterými prošli v rámci svého dosavadního působení na pracovním trhu. Zaměřili jsme se také na sběr příkladů dobré praxe v jednotlivých regionech ČR. Získání zpětné vazby je klíčové pro lepší pochopení potřeb cílové skupiny, určení příčin problémů sladování práce a soukromého života a pro hledání účinných nástrojů k uchopení managementu mateřské a rodinné dovolené.

Výsledky šetření doplní stávající východiska v plánovaných projektových diskusích se zaměstnavateli, využijeme je v rámci aktualizace nástroje managementu Strategie podpory rodiny jako konkurenční výhody firmy a v připravovaném hlavním projektovém výstupu – manuálu pro zavádění nástroje Strategie podpory rodiny jako konkurenční výhody firmy.

Zvolený přístup a získávání dat

On-line dotazníkový průzkum byl zrealizován Sítí pro rodinu na jaře roku 2020 (duben – květen) a probíhal po celé České republice. Link se strukturovanými otázkami byl šířen jak krajskými koordinátorkami Sítě pro rodinu, tak členkami pracovních skupin, které byly v rámci projektu ustanoveny ve většině krajů kromě Hlavního města Prahy (projekt hlavní město Prahu nezahrnuje). Samotné šíření linku probíhalo e-mailovou rozesílkou a na sociálních sítích s výzvou k dalšímu šíření.

Cílovou skupinou šetření byly osoby ve věku 15–64 let, kteří pečují minimálně o jedno dítě do 15 let nebo jsou pečujícími o osobu blízkou (tzv. neformální péče). Celkem se šetření zúčastnilo 861 respondentů (z toho 14 mužů). Dotazník obsahoval jak baterie otázek určených pro všechny respondenty, tak baterie dotazů pro respondenty rekrutované na základě filtračních otázek.

Šetření bylo zaměřeno na následující principiální oblasti:

- management mateřské/rodičovské dovolené – vnímání všech částí procesu (odchod, průběh, návrat) zaměstnaných rodičů tč. na MD/RD, problematika nejvhodnějších opatření
- flexibilní formy práce a průsečík poptávky s nabídkou zaměstnavatelů, motivace pro jejich volbu
- zaměstnanecké benefity v rámci managementu MD/RD i mimo rámec – vnímání jejich dostatečnosti, nejvhodnější opatření
- péče o osobu blízkou – vnímání vhodnosti opatření
- příklady dobré praxe – sběr tipů na zaměstnavatele.

Hlavní zjištění

Více než $\frac{3}{4}$ dotazovaných zaměstnankyň/ců ví, na koho se při plánování odchodu na MD/RD zaměstnavatele obrátit a s kým řešit právní otázky související s novou životní situací.

57 % odpovídajících vnímalo před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou míru poskytnutých informací o benefitech, spolupráci a udržování kontaktu ze strany zaměstnavatele za nedostatečnou.

47 % zaměstnavatelů reagovalo na oznámení odchodu na MD/RD pozitivně až neutrálně.

S více než 65 % dotazovaných rodičů aktuálně čerpajících MD/RD zaměstnavatel kontakt udržuje. Nejčastěji mají možnost účastnit se společenských akcí, dostávají newslettery a informační materiály. Rodiče, kteří se již z MD/RD na pracovní trh vrátili, označovali výše uvedená opatření za nejméně účinná.

Hlavním důvodem, pro který se respondentky nehodlají vracet k původnímu zaměstnavateli, je nedostatečná nabídka flexibilních forem práce. Nejvíce respondentek argumentujících absencí flexiúvazků je ze Středočeského kraje a nejčastěji pracují v oblasti velkoobchodu/maloobchodu.

Nejčastěji poptávaná flexibilní forma práce, o kterou chtějí rodiče vracející se na trh práce žádat, je zkrácený pracovní úvazek.

Nejčastější motivací rodičů pro volbu pracovní flexibility je péče o dítě a sladění zájmů rodiny a potřeb práce s partnerem/kou. Pro téměř polovinu hraje hlavní roli sladění více pracovních poměrů.

Téměř třetina odpovídajících pracuje ve společnosti, která nenabízí žádné prarodinné benefity. Ve společnostech, kde benefity pro sladění práce a rodiny nabízejí, mohou zaměstnaní nejčastěji čerpat volno na péči o člena rodiny a v případě potřeby si brát dítě do zaměstnání.

Pro téměř polovinu všech dotazovaných je nejdůležitějším opatřením pro sladění práce a rodiny možnost zvolit si flexibilní formy práce. Nabídka firemních zařízení pro předškolní děti je stále nedostatečná.

Pokud se respondenti setkali se situací, kdy se cítili diskriminováni v souvislosti se svým rodičovstvím, nejčastěji se jednalo o výčitky ze strany zaměstnavatele, když potřebovali zůstat s dítětem doma. Nejvíce respondentů, kteří uvedli setkání s diskriminací, je z Jihomoravského, Královéhradeckého kraje a Kraje Vysočina.

V otázce péče o osobu blízkou a opatření pro lepší skloubení péče a zaměstnání je klíčovým opatřením možnost vybrat si některou z flexibilních forem práce.

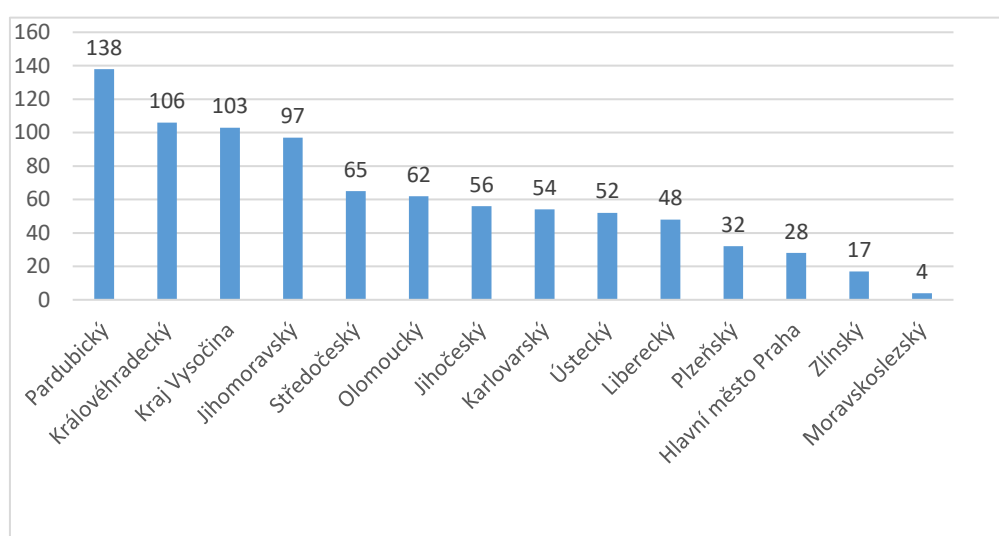
Popisná statistika

Zjištění výzkumu jsou nejdříve prezentována za všechny regiony dohromady. U některých otázek je provedena dekompozice dat na základě kritéria, které může sledovaný jev přiblížit (velikost zaměstnavatele, vzdělání respondentů, hledisko kraje apod.).

Co se týče metody výběru vzorku respondentů, online šíření mezi náhodné respondenty nepracovalo s principy kvótního výběru a skupina vzorku tedy kritéria kvótního výběru nesplňuje.

Z hlediska četnosti zastoupení v jednotlivých krajích byl počet respondentů ovlivněn ochotou respondentů k zapojení do šetření. Z rozložení respondentů v **jednotlivých krajích** vyplývá, že nejvíce respondentů bylo z krajů Pardubického, Královéhradeckého a Kraje Vysočina. Nejméně pak z Hlavního města Prahy, Zlínského a Moravskoslezského kraje. I když se projekt dopadem v Hlavním městě Praha nezabývá, pro porovnání výsledky ve zprávě uvádíme.

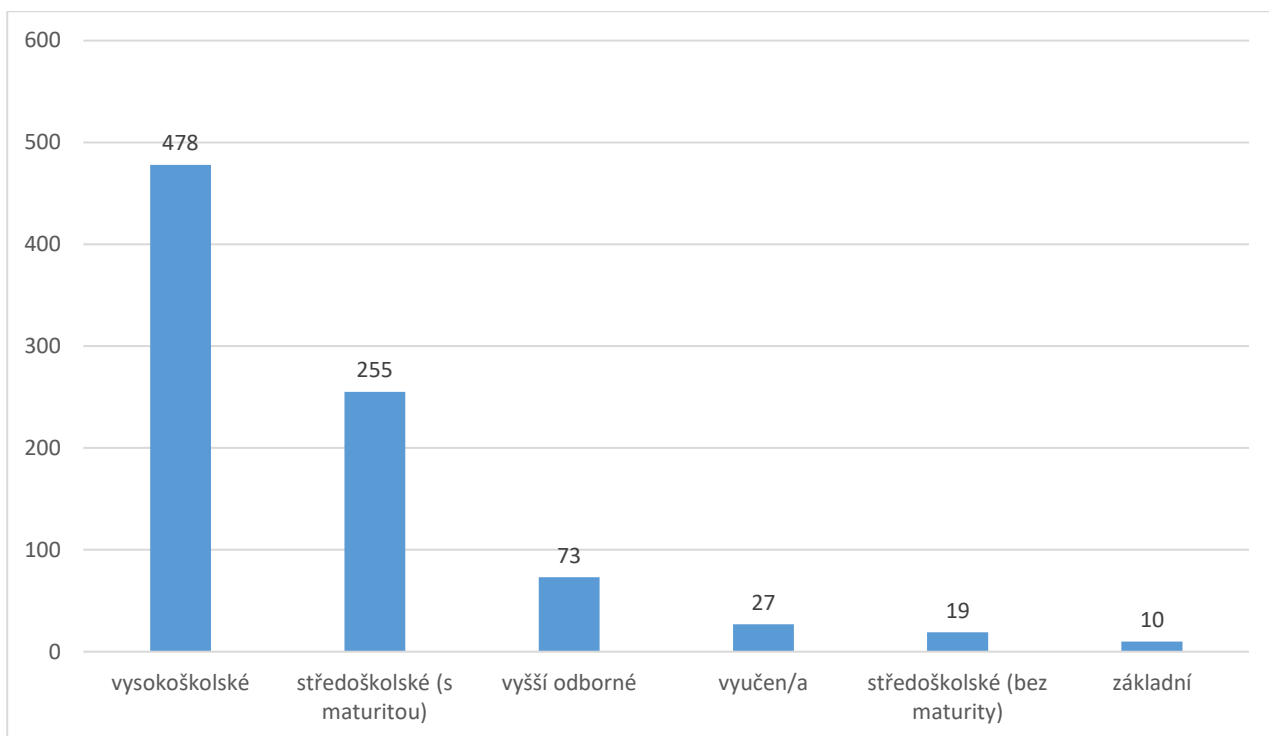
Graf 1 Rozložení respondentů v krajích



Z hlediska pohlaví dotazník vyplnilo 847 žen a 14 mužů. Nejpočetnější věková skupina, do které spadala více než jedna třetina všech odpovídajících, byla tvořena hranicí 35–39 let, následovaná skupinou mladších třicátníků (30–34 let).

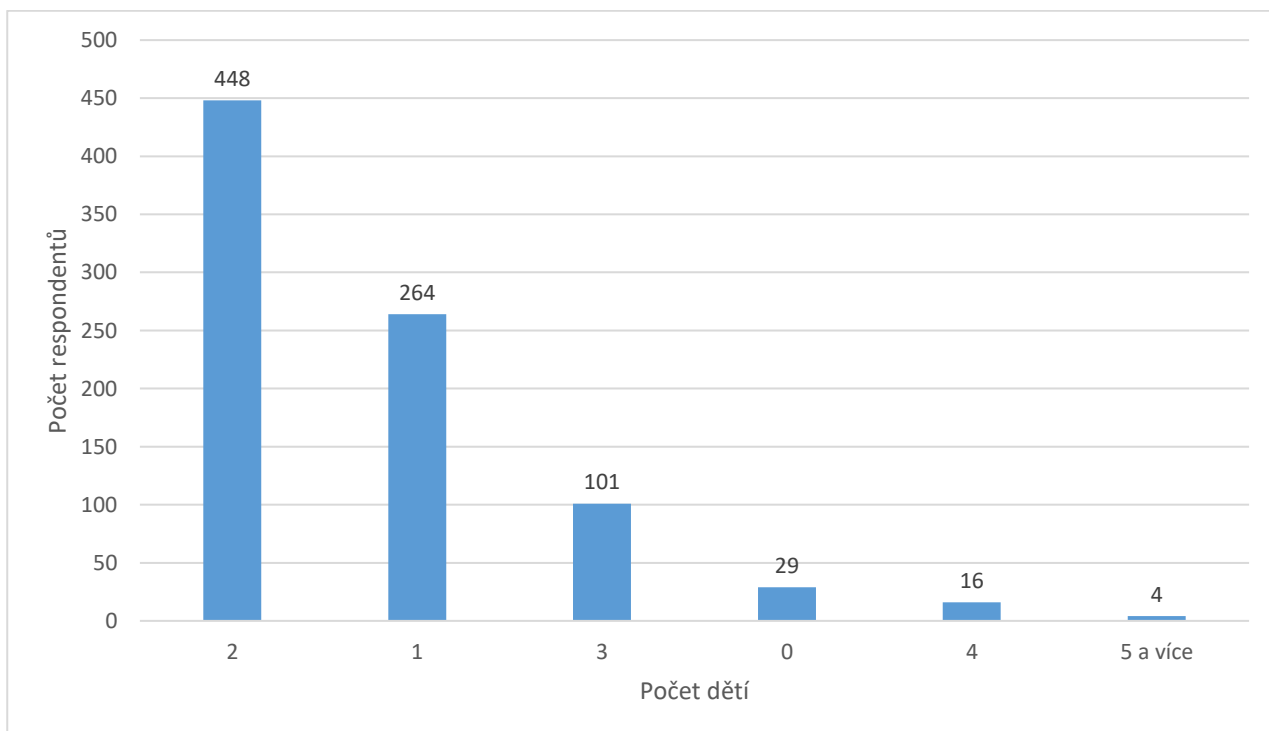
Další proměnnou, kterou dotazník sledoval, bylo **vzdělání**. V šetření dominuje skupina vysokoškolsky vzdělaných respondentek (55,5 %) následovaná skupinou středoškolsky vzdělaných s maturitou (29,5 %) a respondentek s vyšším odborným vzděláním (8,5 %). Vzhledem k tomu, že největší skupinu vzorku tvoří skupina vysokoškolsky vzdělaných, lze předpokládat vliv tohoto faktoru na výsledky šetření ve smyslu širšího povědomí o možnostech slaďování.

Graf 2 Poměr respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Další charakteristikou popisující vzorek respondentů byl **počet dětí do 15 let věku**, které s respondenty žijí v jedné domácnosti. U více než poloviny odpovídajících (52 %) se jednalo o dvě děti, následovala skupina domácností s jedním dítětem (31 %) a 12 % respondentů pečuje v domácnosti o tři děti.

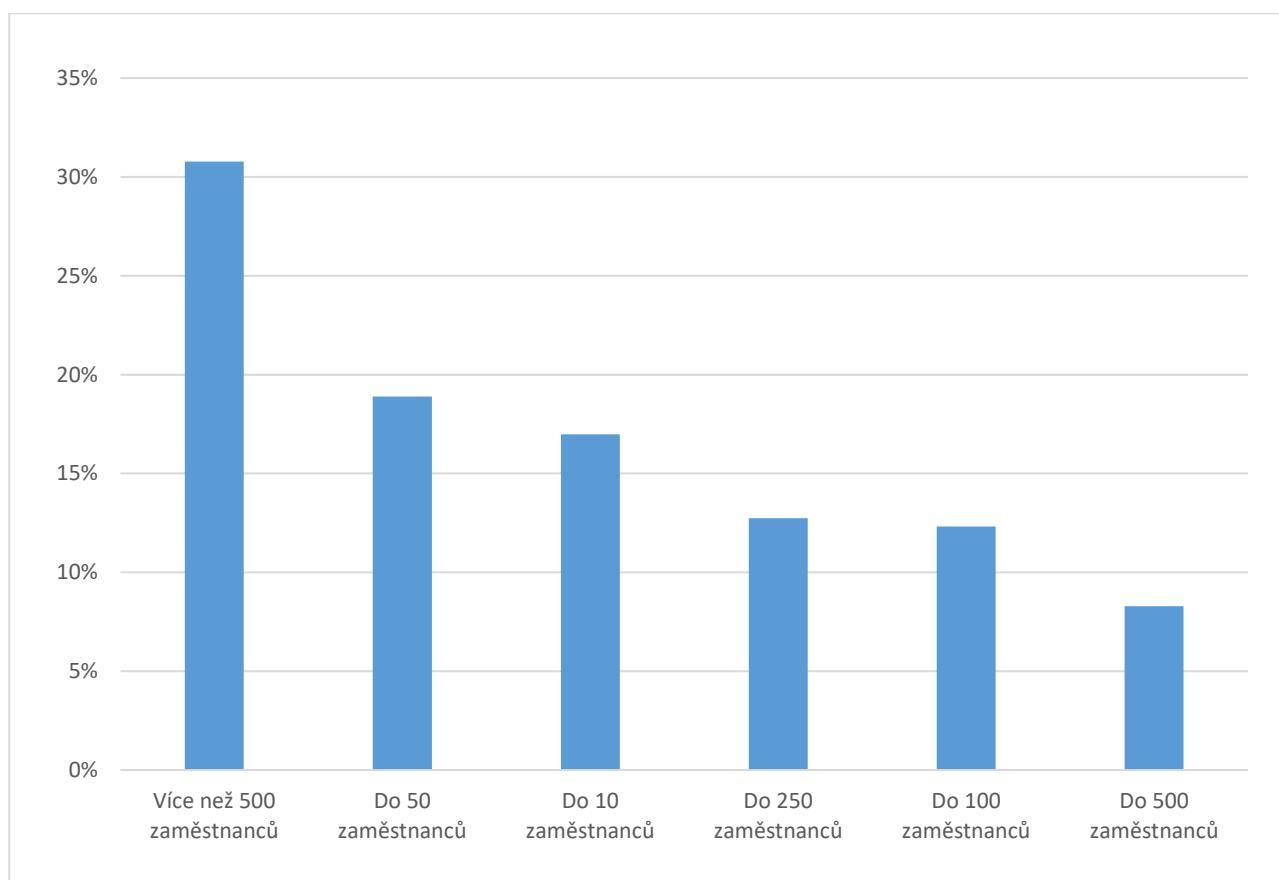
Graf 3 Počet dětí do 15 let v péči respondentů



Otázka na zaměstnanecký status byla další proměnnou analýzy. Přes polovinu respondentů (57 %) uvedlo, že je zaměstnáno na **hlavní pracovní poměr**. Z této skupiny pracují téměř tři čtvrtiny respondentů (75 %) pro zaměstnavatele operujícího pouze na českém trhu. Poměr zaměstnanců vyjádřený v procentech pracujících pro soukromé společnosti a pro státní je téměř totožný (49:46).

Co se týče velikosti zaměstnavatele, nejčastěji byli respondenti zaměstnáni ve společnostech s více než 500 zaměstnanci (31 %), s odstupem následují firmy zaměstnávající do 50 zaměstnanců a nejmenší (do 10 zaměstnanců).

Graf 4 Velikost zaměstnavatelů, u kterých respondenti pracují



Výsledky dotazníkového šetření

Management odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou

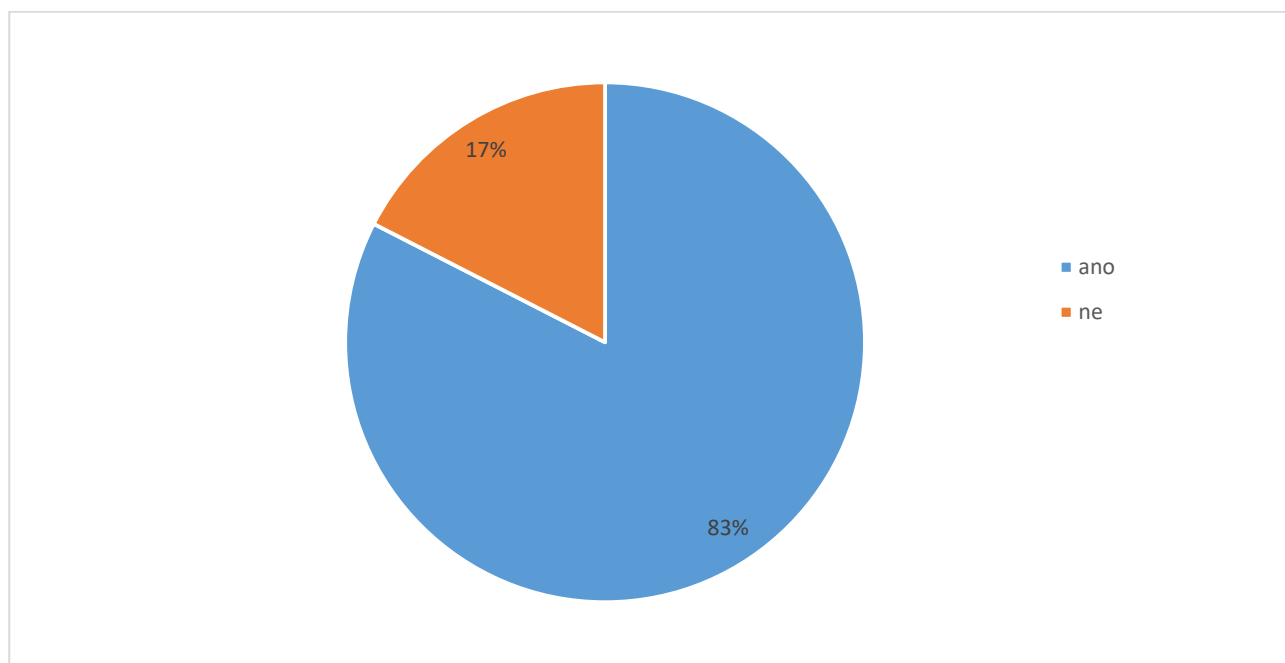
Následující skupina otázek byla položena respondentům rekrutovaným filtrační otázkou. Hlavní proměnnou byl aktuální zaměstnanecký poměr respondenta v kombinaci s aktuálním čerpáním mateřské/rodičovské dovolené. 166 respondentům jsme pokládali otázky související s procesem odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou, obdobím čerpání mateřské/rodičovské dovolené z hlediska udržování kontaktu se zaměstnavatelem a perspektivou návratu na trh práce.

Úvodní otázka zjišťovala, zda respondenti před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou **věděli, na koho se v zaměstnání obrátit a s kým řešit legislativní otázky** vyplývající z nové životní situace.

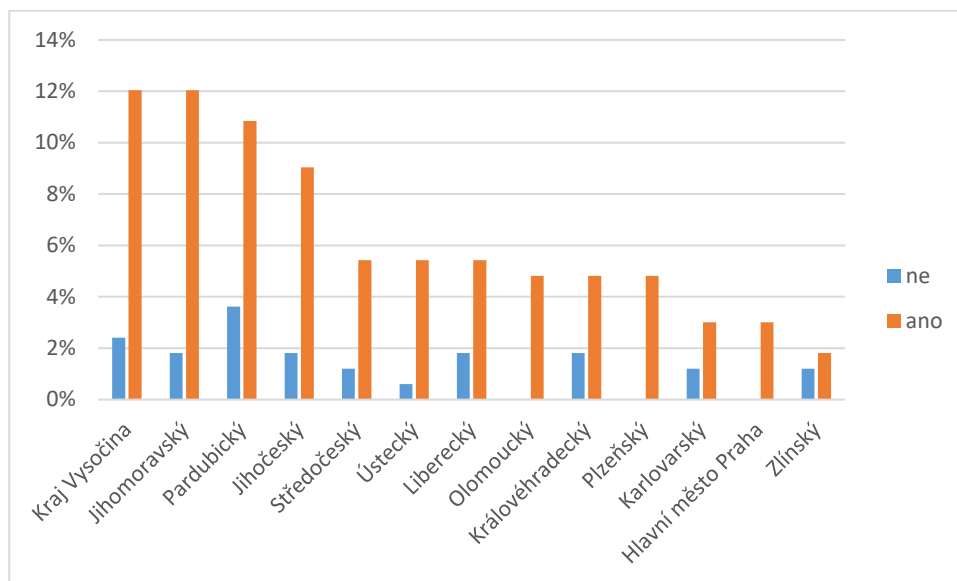
Počet rodičů, kteří **věděli, na koho se obrátit**, byl vysoký: jednalo se o 83 %. Nejčastěji šlo o respondentky z Jihomoravského kraje a Kraje Vysočina. Zaměříme-li se na charakteristiku zaměstnavatelů, u nichž jsou rodiče čerpající MD/RD zaměstnání, skutečnost, zda jde o soukromého či veřejného zaměstnavatele nehraje roli.

Z hlediska velikosti zaměstnavatele pracuje nejvíce kladně odpovídajících respondentů ve společnostech nad 500 zaměstnanců. Druhý nejvyšší počet odpovědí uváděli rodiče pracující ve společnostech do 100 zaměstnanců a do 50 zaměstnanců.

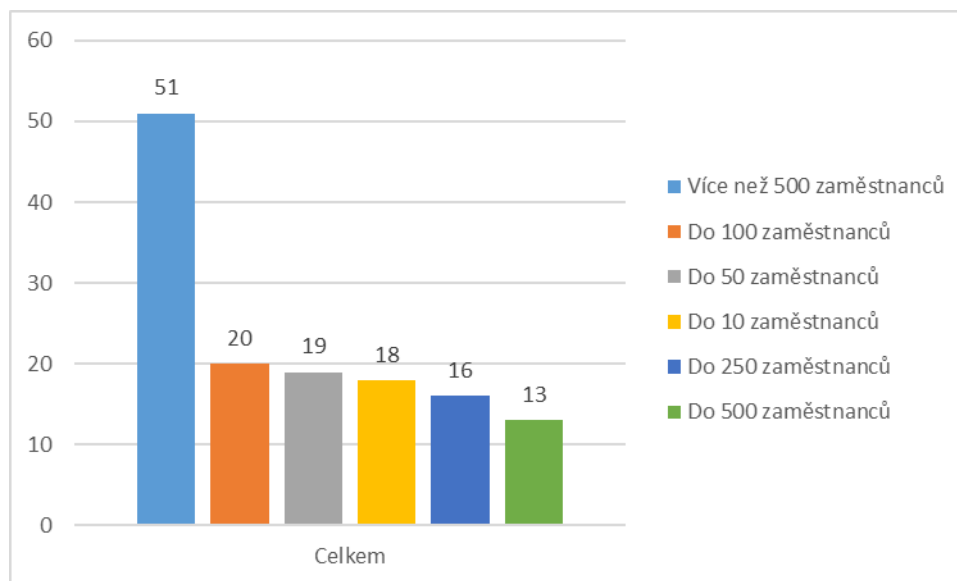
Graf 5 Poměr kladně a záporně odpovídajících respondentů na otázku, zda věděli, na koho se v zaměstnání obrátit a s kým řešit otázky související s nástupem na MD/RD



Graf 6 Poměr respondentů odpovídajících na otázku, zda věděli, na koho se v zaměstnání obrátit a s kým řešit otázky související s nástupem na MD/RD – podle krajů (v %)



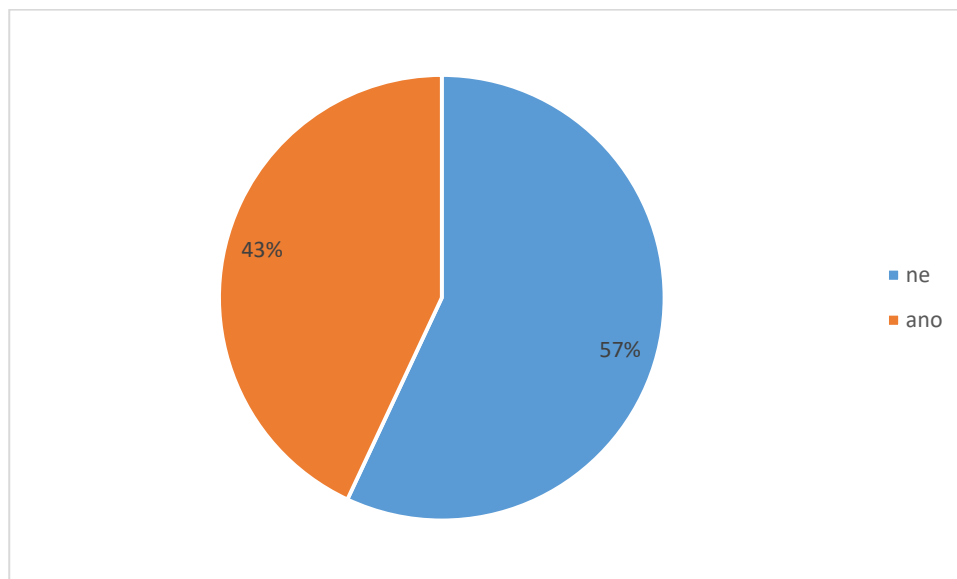
Graf 7 Počet respondentů, kteří věděli, na koho se obrátit – podle velikosti zaměstnavatele



Zaměříme-li se na charakteristiku zaměstnanců, kteří uvedli, že **nevěděli, na koho se obrátit**, nejčastěji takto odpovídali zaměstnanci působící ve zdravotnictví, v sociální sféře a v oblasti velkoobchodu/maloobchodu.

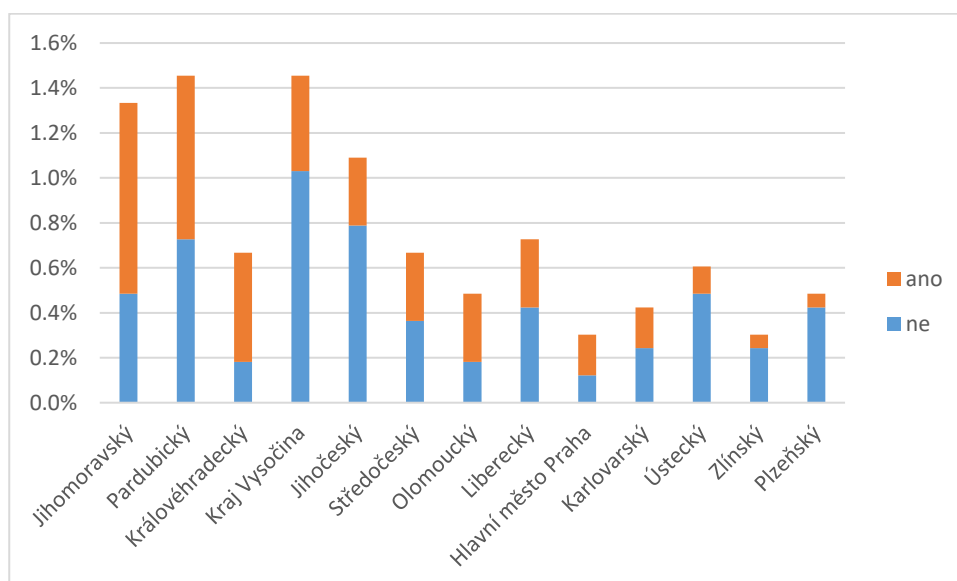
Průzkum mapoval také **vnímání dostatečnosti poskytnutých informací ze strany zaměstnavatele o možnostech (benefitech, plánu spolupráce, udržování kontaktu...)**, které odcházejícím rodičům na MD/RD nabízí. Mírná nadpoloviční většina (57 %) respondentů uvedla, že je zaměstnavatel dostatečně o poskytovaných benefitech **neinformoval**. Nejvíce vnímali nedostatečnost rodiče pracující pro soukromé společnosti s více než 500 zaměstnanci.

Graf 8: Poměr odpovědí na otázku, zda respondenty zaměstnavatel dostatečně informoval o možnostech spolupráce před odchodem na MD/RD (v %)



Z hlediska krajů byl největší počet záporně odpovídajících respondentů z Kraje Vysočina. Naopak za dostatečnou považovali míru informování nejvíce respondenti z Jihomoravského kraje.

Graf 9 Poměr kladných a záporných odpovědí v jednotlivých krajích na otázku, zda respondenty zaměstnavatel před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou dostatečně informoval o možnostech, které v souvislosti s tímto životním obdobím nabízí (benefity, spolupráce, udržování kontaktu apod.)



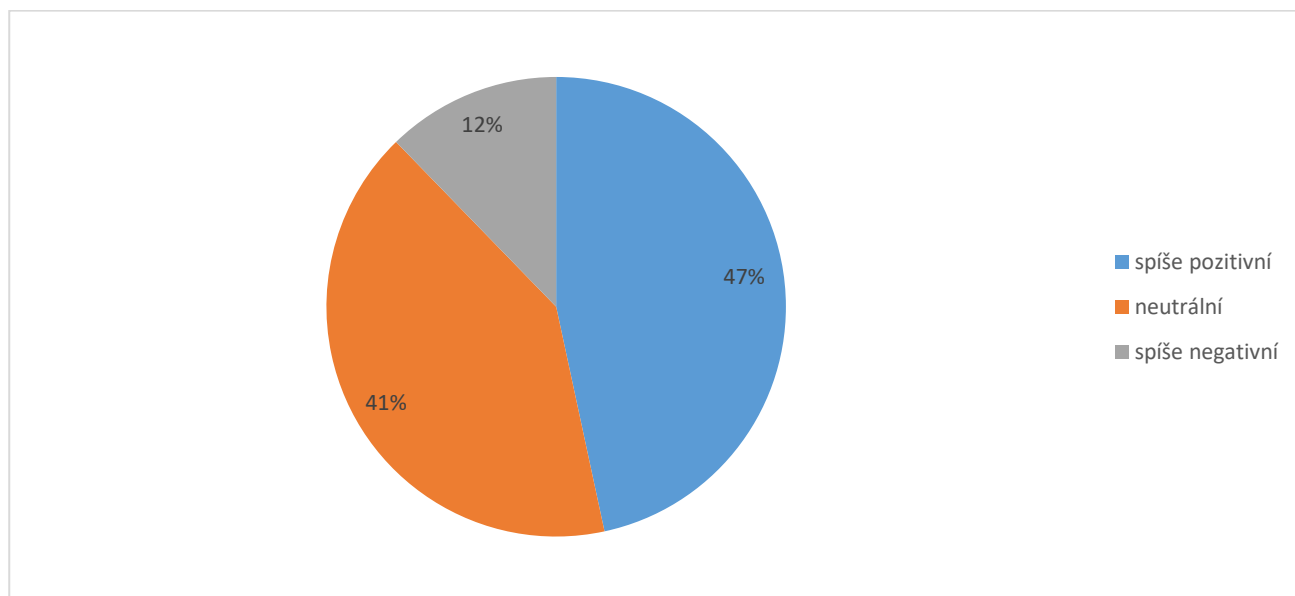
Průzkum se dotkl i otázky **reakce zaměstnavatele na skutečnost odchodu zaměstnance na MD/RD**. Téměř polovina respondentů (47 %) uvedla spíše pozitivní reakcí

zaměstnavatele, 41 % zaměstnavatelů podle respondentů reagovalo neutrálně. 12 % oslovených uvedlo, že jejich zaměstnavatel reagoval spíše negativně. Nejčastěji šlo přitom o rodiče pečující pouze o jedno dítě. Uvedeny byly ale i odpovědi, které popisovaly praxi následovně:

„Zachoval se, jako kdybych ukončila pracovní poměr, vše jsem musela odevzdat, kompletně vyklidit pracovní místo.“

„Smíšená – lidsky pozitivní, ale dávali jasně najevo, že budu scházet a že se jim to nehodí.“

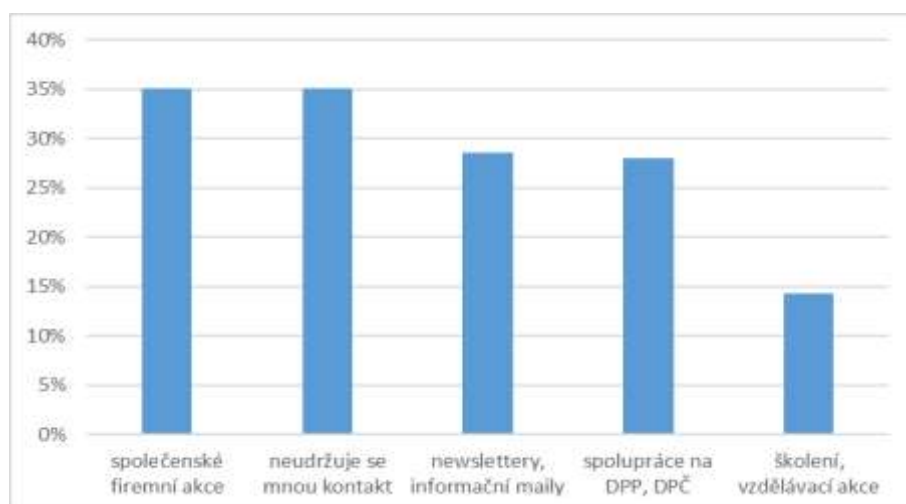
Graf 10 Reakce zaměstnavatele po oznámení odchodu na MD/RD (v %)



Zajímalo nás, **zda a jakým způsobem udržuje současný zaměstnavatel s rodiči na MD/RD či pečujícími o osobu blízkou kontakt**. Častěji rodiče zmiňovali, že s nimi zaměstnavatel kontakt udržuje (65 %).

K nejčastějším způsobům udržování kontaktu patří **možnost účastnit se společenských akcí** (35 %), následuje **rozesílání newsletterů a informačních materiálů** (29 %) a **možnost spolupracovat na DPP/DPČ** (28 %). Přesto je víc než jedna třetina zaměstnanců, se kterými jejich zaměstnavatel kontakt neudržuje. Z hlediska krajů volily tuto odpověď nejčastěji respondentky z Kraje Vysočina.

Graf 11 Nejčastější způsob udržování kontaktu zaměstnavatele se zaměstnancem na MD/RD (v %)



Skupiny respondentů jsme se ptali na **perspektivu návratu k původnímu zaměstnavateli** po skončení jejich mateřské/rodičovské dovolené. Více než polovina tázaných má v plánu se do původního zaměstnání vrátit (64 %). Čtvrtina respondentek návrat neplánuje a necelých 10 % dotázaných uvedlo, že zatím neví. Ve vzorku kladně odpovídajících jednoznačně dominovala skupina vysokoškolsky vzdělaných respondentek a z hlediska profesního zaměření šlo o zaměstnankyně působící v oblasti zdravotnictví a sociální sféře. Řada respondentky popisovala své pocity související s návratem:

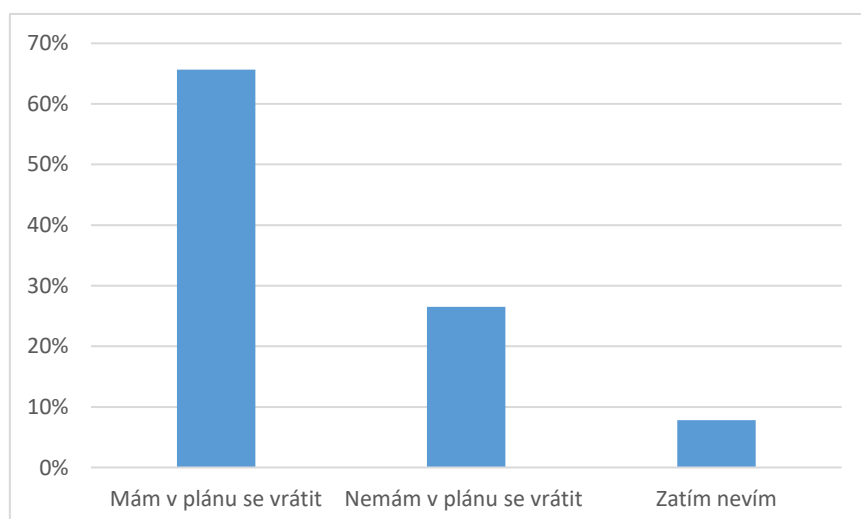
„Ráda bych se vrátila, ale místo bude pravděpodobně zrušené“

„Chtěla bych, ale nejspíš pro mě nebude práce.“

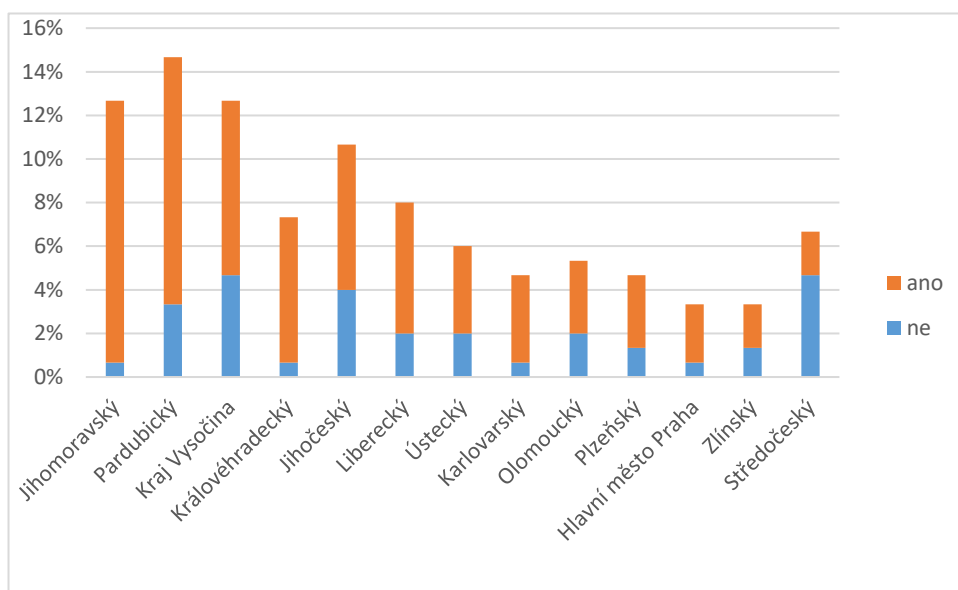
„Neznám zaměstnavatele, který by vítal děti nebo chtěl dát poloviční úvazek v mém okolí.“

„V současné době vidím hlavně problém v nedostatku pracovních míst na poloviční úvazek. Myslím si, že kdyby takových míst bylo dostatek návrat rodičů do práce po RD by se urychlil, byl by pro ně méně stresující, dařil by se jim lépe sladit pracovní a rodinný život k spokojenosti všech zúčastněných.“

Graf 12 Plánovaný návrat k původnímu zaměstnavateli po skončení MD/RD (v %)



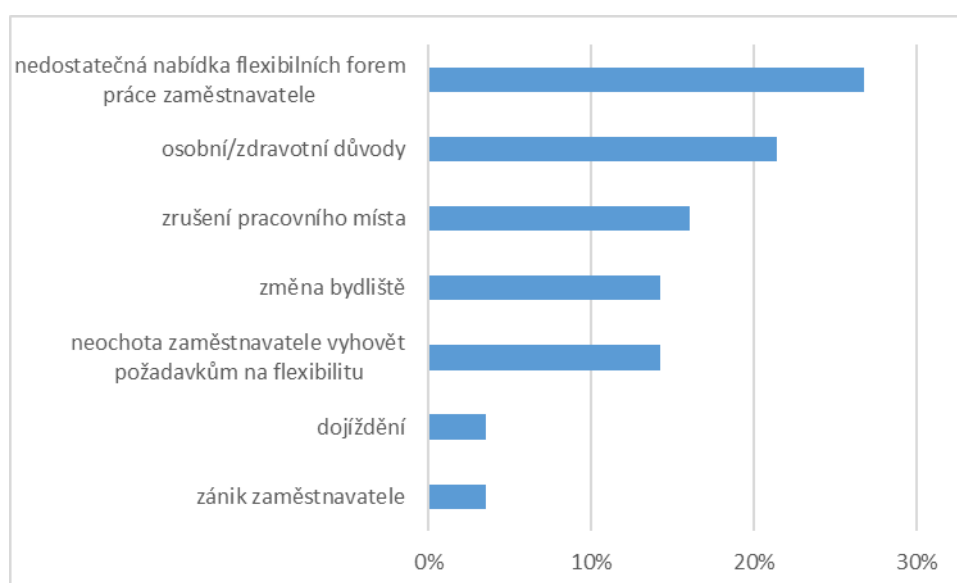
Graf 13 Podíly kladných a záporných odpovědí na otázku návratu do zaměstnání po skončení MD/RD – podle krajů



Důležitou informací z hlediska zaměření výzkumu byl **důvod, proč se rodiče na MD/RD nehodlají vracet k původnímu zaměstnavateli**. Nejčastěji uváděným důvodem byla nedostatečná nabídka flexibilních forem práce zmiňovaná v největší míře respondentkami ze Středočeského kraje. Hned poté následovaly osobní/zdravotní důvody a třetím nejčastěji uváděným důvodem bylo zrušení pracovního místa. Mezi argumenty se ale objevily i problémy s dojížděním, kariérní změna, neochota zaměstnavatele vyhovět požadavkům na flexibilní formu práce apod.

V komentářích se odrážela i míra orientace v oblasti pracovního práva, resp. nevyjasněné otázky související s návratem na pracovní trh: „Pro mě osobně je to i nejasnost ohledně návratu do práce po RD těsně před letními prázdninami - nepřijdu o pozici? Dají mi neplacené volno? Pokud ne, kdo se případně postará o děti?“

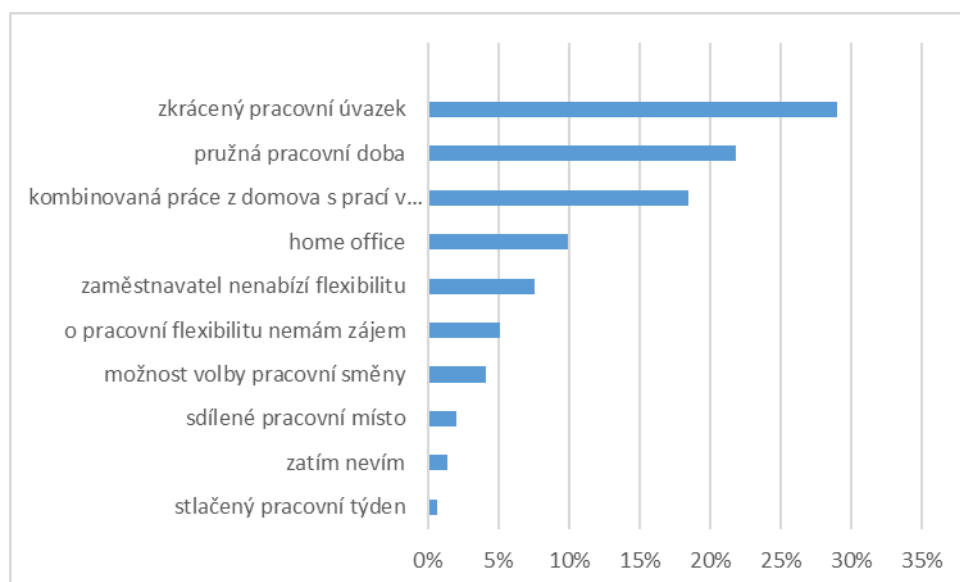
Graf 14 Důvody, proč se respondenti nebudou vracet k původnímu zaměstnavateli



Na proces návratu na trh práce po skončení MD/RD se soustředila otázka mapující **zájem zaměstnanců o konkrétní flexibilní formy práce**. Ptali jsme se respondentů, zda budou po skončení MD/RD o některou z flexibilních forem práce žádat a chtěli jsme specifikovat o jakou. Z odpovědí vyplývá, že 80 % rodičů bude svého zaměstnavatele s požadavkem na flexibilní pracovní úvazek konfrontovat. Nejčastěji půjde o **zkrácený pracovní úvazek** (29 %), následován požadavkem na **pružnou pracovní dobu** (22 %). Další nejčastěji žádanou formou bude **práce z domova kombinovaná s prací v zaměstnání**. Následuje zájem o práci formou **home office** (17 %). O **návrat formou flexibilního zapojení nestojí pouze 5 % dotazovaných**.

Za zmínku stojí, že většinou takto odpovídaly zaměstnankyně, které zároveň uvedly, že s nimi zaměstnavatel udržuje během MD/RD kontakt a jehož reakce na oznámení odchodu na MD/RD byla ve většině případů pozitivní. Co se týče velikosti organizací, žádná z kategorií nedominovala.

Graf 15 Perspektiva návratu z MD/RD – žádost o flexibilní formy práce



Následující komentář jedné z respondentek shrnul problematiku návratu tak, jak jej popisovala řada dalších komentářů: „Hlavním problémem je dle mého zjištění odpovídající péče pro děti do dvou, potažmo do tří let, když se rodič chce vracet byt' na několik hodin do zaměstnání nebo vykonávat jinou pracovní činnost brigádně. Ideální pomocí by bylo zjednodušit legislativu a administrativu týkající se zakládání a provozu firemních školek, jeslí či dětských skupin.

„Z vlastní zkušenosti mohu říci, že jsem začínala pracovat výhradně v době spánku dětí, tedy v poledních hodinách a v noci. (...). Uvítala bych tedy jakoukoli formu školky/hlídaní dětí přímo ve firmě na cca 4–6 hodin týdně. Jinak jsem se naštěstí setkala se vstřícným přístupem ze strany zaměstnavatele. Víím ale o lidech v okolí, kteří byli zařazeni na pracovní pozici, která neodpovídala jejich kvalifikaci. Také fakt, že zaměstnavatelé rádi nabízejí DPP/DPČ pro rodiče pracující při MD/RD, jaksí nepřímo znamená nižší odměnu za

vykonanou práci. Zkrácené úvazky se u nás v ČR ještě netěší takové oblibě jako v zahraničí, což je škoda.“

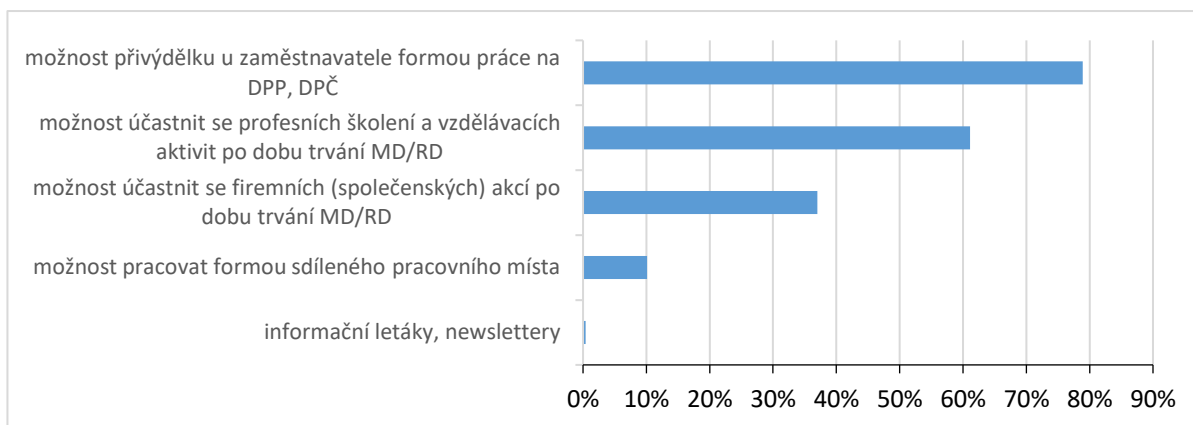
Nabídka flexibilních forem práce

V další baterii otázek se průzkum soustředil na skupinu zaměstnanců, kteří aktuálně mateřskou ani rodičovskou dovolenou nečerpají, jsou aktivní na trhu práce a pečují o dítě do 15 let věku. Vycházeli jsme z předpokladu, že tito rodiče budou ve svých odpovědích reflektovat zkušenosti, kterými v rámci procesu návratu z MD/RD na trh práce prošli.

Filtračními otázkami rekrutovaných 473 respondentů jsme se tedy ptali, co považují za nejvhodnější opatření ze strany zaměstnavatele pro to, aby **rodič na MD/RD neztratil kontakt se svou profesí**. Více než tři čtvrtiny respondentů uvedlo, že za takové opatření považují **možnost příjímání u zaměstnavatele formou práce na DPP, DPČ (79 %)**. Dalším nejčastěji uváděným opatřením byla **možnost účastnit se profesních školení a vzdělávacích aktivit (61 %)** následována nabídkou firemních (společenských) akcí. Často respondentky také zmiňovaly vhodnost kombinace všech nabízených možností.

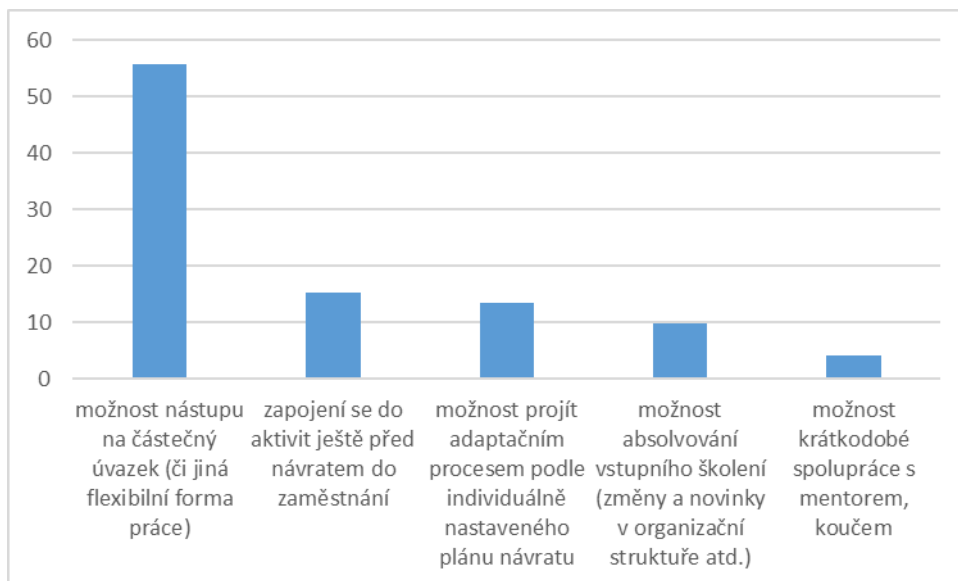
Pokud volbu nejvhodnějších opatření porovnáme s odpověďmi respondentů čerpajících MD/RD, kterých jsme se ptali na to, co aktuálně nabízejí jejich zaměstnavatelé pro udržení kontaktu, jedná se téměř o opačný trend. **V praxi totiž zaměstnavatelé nejčastěji nabízejí právě možnost účastnit se firemních akcí a rozesílají informační e-maily a letáky.**

Graf 16 Vnímání vhodnosti opatření pro udržení kontaktu se zaměstnavatelem (v %)



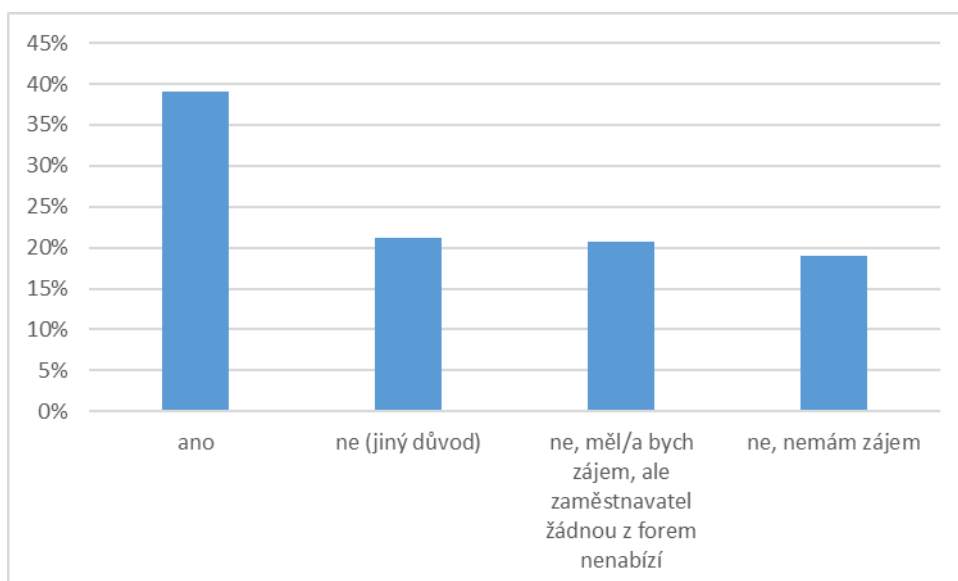
Stejně skupiny respondentů, tzn. pracujících rodičů, jsme se ptali, co považují za nejvhodnější opatření pro **bezproblémový návrat na trh práce po rodičovské dovolené**. Nejčastější odpovědí byla možnost nástupu na částečný úvazek (či volba jiné flexibilní formy práce), kterou volilo 56 % odpovídajících. S velkým odstupem následovala možnost zapojení se do aktivit ještě před návratem do zaměstnání (15 %). Necelá sedmina zvolila možnost projít adaptačním procesem podle individuálně nastaveného plánu návratu a necelá 4 % respondentů volila spolupráci s mentorem/koučem.

Graf 17 Vnímání vhodnosti opatření pro bezproblémový návrat do práce (v %)



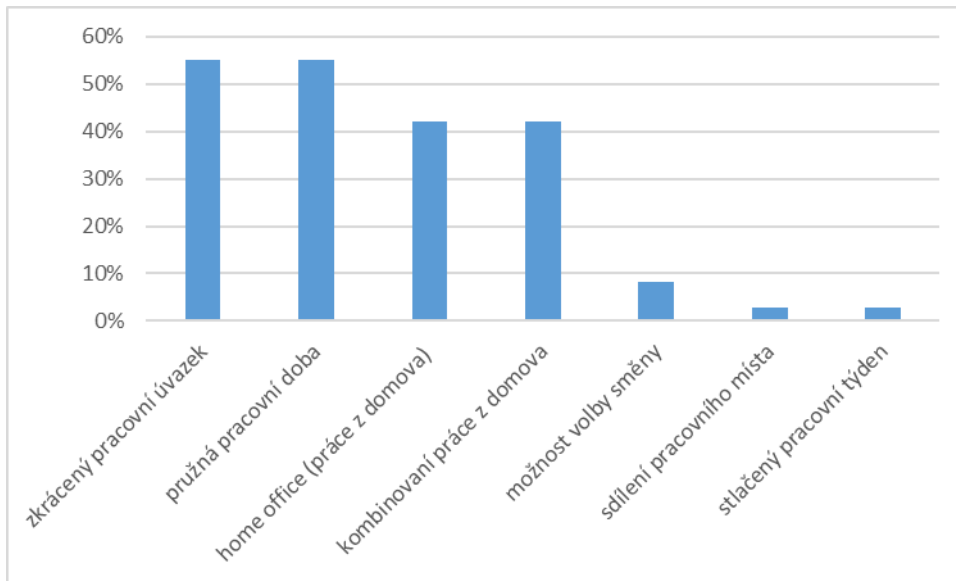
Zaměřili jsme se i na **využívání flexibilních forem práce**. Respondentů jsme se ptali, zda v současnosti využívají některou z flexibilních forem. Z odpovědí vyplynulo, že dvě pětiny respondentů pracují na pozici charakterizované jako flexibilní.

Graf 18 Odpovědi na otázku, zda respondenti využívají některou z flexibilních forem práce

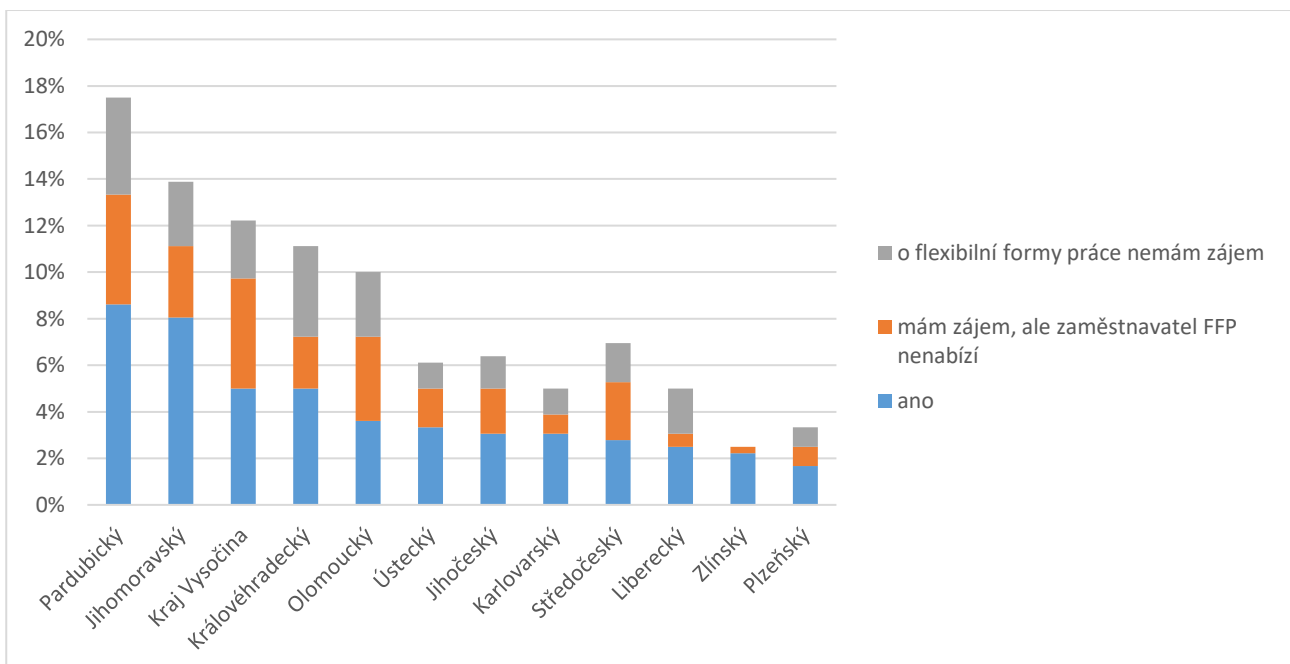


Nejčastěji dotazovaní zaměstnanci uvedli, že využívají samostatně **zkrácený pracovní úvazek** a **pružnou pracovní dobu**. Pokud jde o kombinaci více flexibilních forem práce, nejvíce respondenti uváděli kombinaci zkráceného pracovního úvazku, pružné pracovní doby, práce z domova a kombinované práce z domova. Výsledky zároveň ukazují, že hledisko vzdělání patří k u této otázky k dominantním proměnným – flexibilní formy práce využívá jednoznačně nejčastěji skupina vysokoškolsky vzdělaných respondentů. Lze tedy potvrdit tezi, že s mírou vzdělání roste i možnost využívat pracovní flexibilitu.

Graf 19 Využívání flexibilních forem práce respondenty (v %)



Graf 20 Poměr odpovědí na otázku, zda respondenti využívají flexibilní formy práce – podle krajů (v %)



Jeden z komentářů uvedených k tématu pracovní flexibility přinesl inspirativní myšlenkovou nadstavbu:

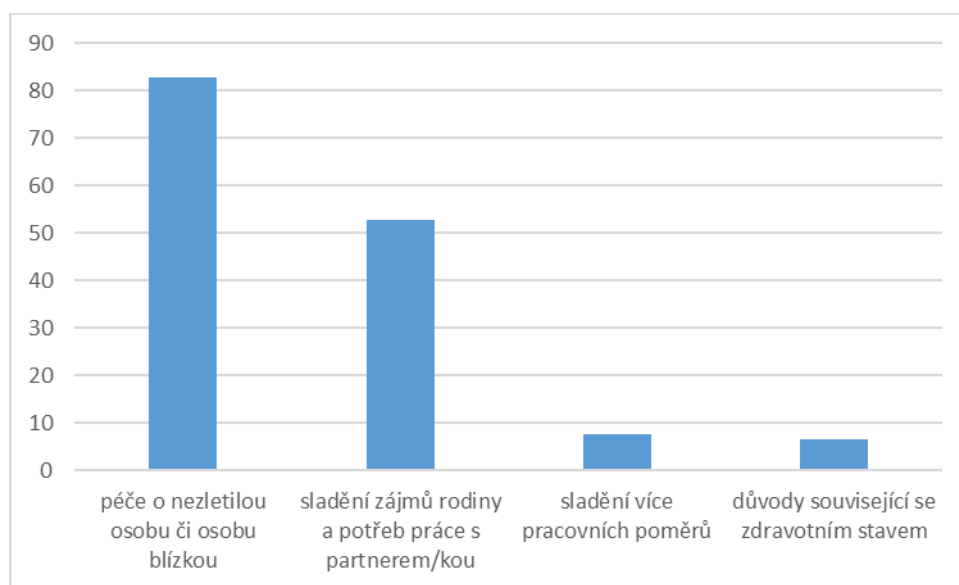
„Podle mě je třeba celkově snížit tlak na výkon. Domnívám se, že až na výjimky (např. mladí lidé na začátku kariéry) téměř všichni mají v průběhu života důvody, proč nemohou věnovat práci veškerou svoji kapacitu - nejen čas, ale i energii a pozornost. Lidé si dodělávají školy, starají se o staré rodiče, nebo nemocné psy, snaží se zhubnout, naučit se jazyk nebo natrénovat na maraton. Zavedla bych kratší pracovní dobu za stejný plat - např. čtyřdenní

pracovní týden nebo šestihodinový pracovní den pro všechny. Pokud by to nešlo, tak snížené úvazky. Flexibilní pracovní doba je, myslím, rizikem (člověk pak snadno pracuje pořád).“

Motivace pro volbu flexibilních forem práce

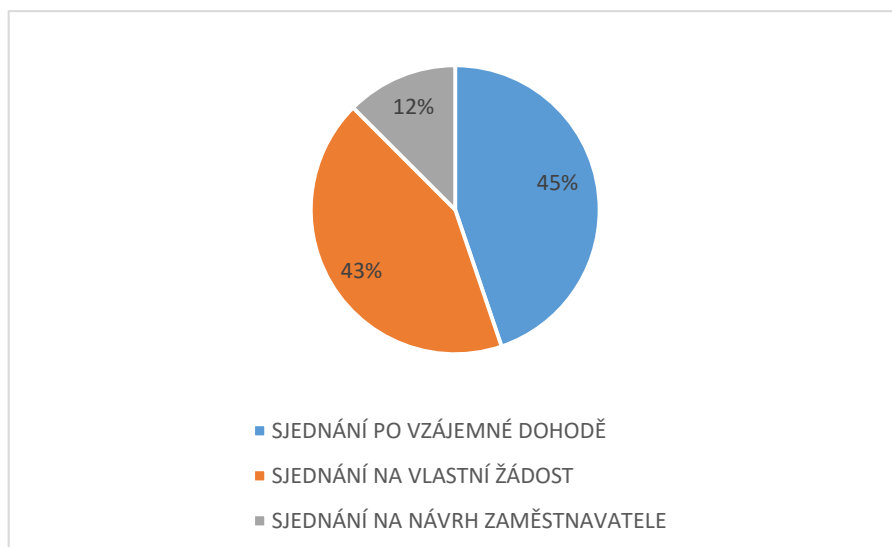
Nejčastější **motivací** rodičů pro volbu pracovní flexibility je péče o dítě a sladění zájmů rodiny včetně pracovních potřeb partnera/ky. Pro téměř polovinu rodičů hraje hlavní roli sladění více pracovních poměrů, přičemž ve výsledcích dominovala skupina rodičů, kteří pečují o dvě děti.

Graf 21 Motivace pro volbu pracovní flexibility (v %)



Pro doplnění kontextu průzkum zjišťoval, na **čí žádost byla flexibilní forma práce sjednána**. U více než dvou pětín odpovídajících vznikl požadavek na flexibilitu po vzájemné dohodě (43 %), téměř stejný počet odpovídajících pak uvedl sjednání na vlastní žádost (41 %). 12 % respondentů přešlo na flexibilní formu práce na návrh zaměstnavatele.

Graf 22 Nejčastěji uvedené varianty sjednání flexibilních forem práce (v %)



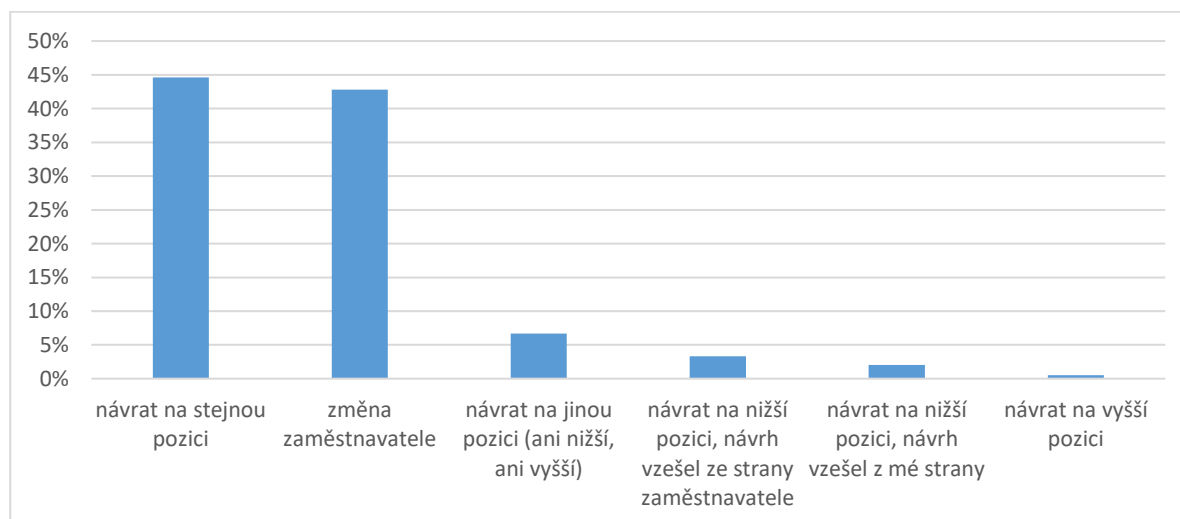
Zařazení na pracovní pozici po návratu z rodičovské dovolené

Odpovědi mapující **návrat na původní pozici**, ze které rodič odcházel po poslední rodičovské dovolené, rozdělil respondenty na dvě téměř stejně velké skupiny. Téměř každý druhý ze vzorku respondentů se na stejnou pozici vrátil a opět dominovali vysokoškolsky vzdělaní rodiče. Z hlediska velikosti zaměstnavatele šlo nejčastěji o podniky nad 500 zaměstnanců.

Druhá největší skupina respondentů uvedla, že **nastoupila k jinému zaměstnavateli**. Na zcela jinou pozici (ani vyšší, ani nižší) v rámci stejného zaměstnavatele se vracel méně než jeden z deseti rodičů. Pro skupinu rodičů, kterým zaměstnavatel navrhl návrat na nižší pozici, platí, že šlo v drtivé většině o středoškolsky vzdělané zaměstnance.

Respondentky uvedly i následující odpovědi ilustrující problematické momenty návratu na trh práce: „Nevrátila jsem se, zaměstnavatel nechtěl dodržet platové podmínky, které jsem měla ve smlouvě před odchodem na RD“, „Odmítla jsem nabídku nižší, hůře placené pozice“ apod.

Graf 23 Návrat na původní pozici po skončení mateřské/rodičovské dovolené (v %)

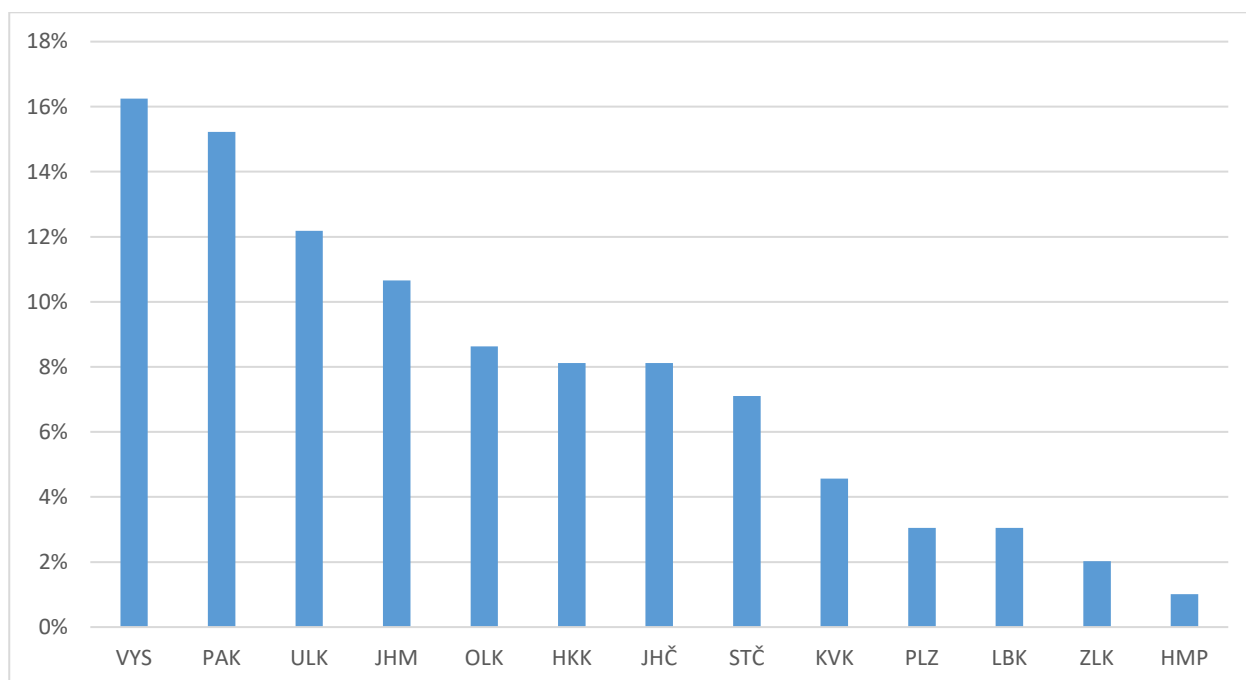


Nabídka benefitů současných zaměstnavatelů

Otázka na **nabídku benefitů podporujících sladění práce a rodiny v rámci současného zaměstnaneckého poměru** přinesla překvapivě vysoký počet respondentů, kteří uvedli, že jejich **zaměstnavatel žádné benefity nenabízí**. Šlo celkem o 29 % odpovídajících.

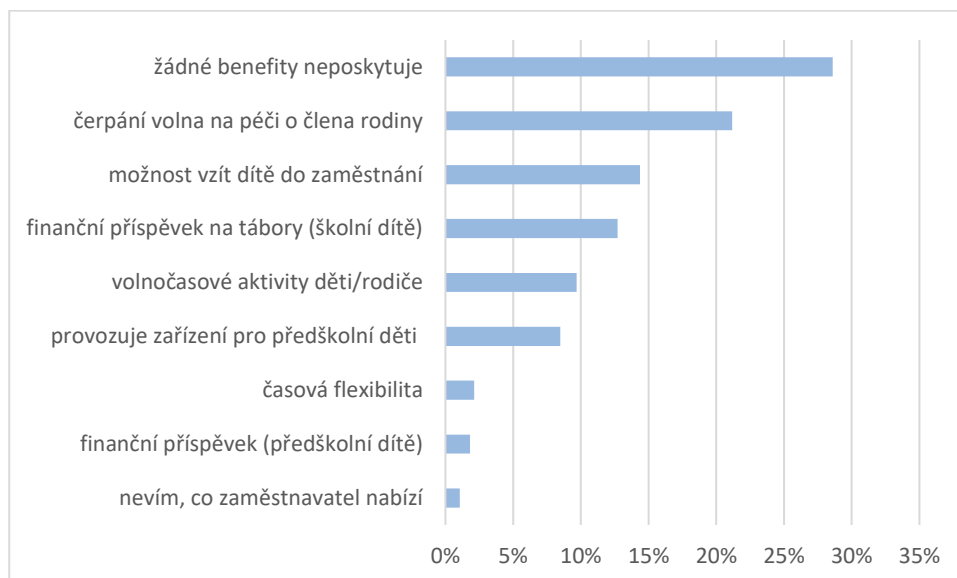
Pokud se zaměříme na hledisko krajů, nejčastěji takto odpovídali respondenti z Kraje Vysočina, Pardubického a Ústeckého kraje. Velikost zaměstnavatele zde podle výsledků hraje roli: v této skupině jednoznačně **dominovali zaměstnanci pracující ve společnosti do 50 zaměstnanců**, jejichž nejvyšším dosaženým vzděláním je středoškolské.

Graf 24 Poměr respondentů v krajích, kteří uvedli, že jejich zaměstnavatel žádné proročinné benefity nenabízí



Co se týče zaměstnavatelů, kteří benefity nabízejí, nejčastěji mají respondenti možnost čerpat **volno na péči o člena rodiny v případě potřeby** (21 %) a **možnost vzít dítě v případě potřeby do zaměstnání** (14 %). Finanční příspěvek na děti a volnočasové aktivity nabízí téměř stejná skupina zaměstnavatelů (po 13 %). Následují benefity v podobě **provozování zařízení pro předškolní děti** (mikrojesle, dětskou skupinu, firemní školku). Pro 2 % rodičů je benefitem časová flexibilita, kterou jim zaměstnavatel umožňuje.

Graf 25 Nabídka benefitů pro sladění pracovního a osobního života současného zaměstnavatele



V souvislosti s nabídkou benefitů jako jednoho z nástrojů sladování práce a rodiny uvádíme komentář shrnující smysluplnost finanční podpory aktivit pro děti. Mimochodem, téma letních prázdnin se do průzkumu v podobě komentářů promítalo pravidelně:

„Pro mě největší bariéra a stres jsou letní prázdniny. 8 týdnů prázdnin, babičky, které nehlídají a drahé příměstské tábory... (...) Pokud má rodina 2 malé děti a potřebuje pokrýt alespoň 4 týdny v období letních prázdnin formou táborů, znamená to pro rodinu výdaj minimálně 16 000 Kč za obě děti a 4 týdny prázdnin (4 týdny čerpání dovolené).“

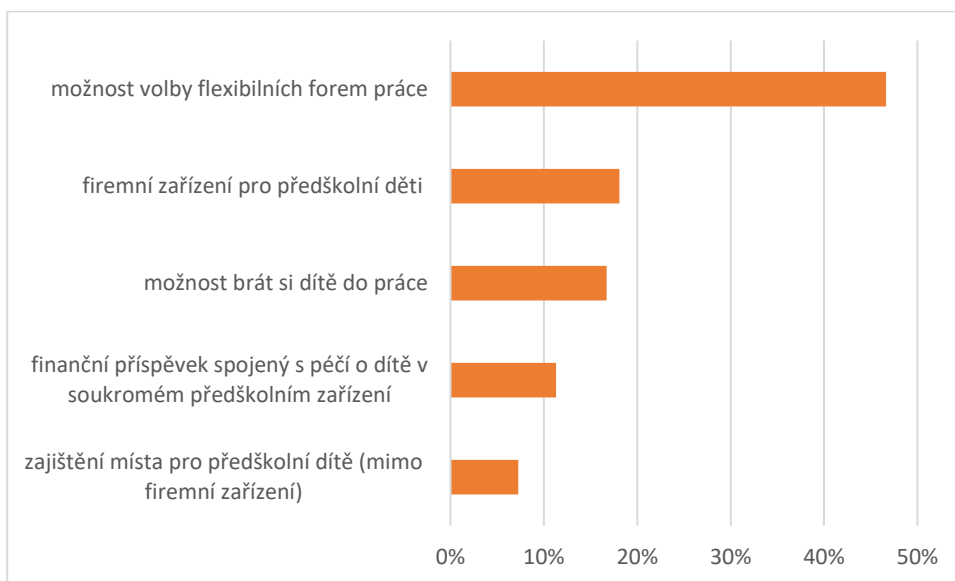
Opatření pro sladění práce a péče o dítě

Všech respondentů bez ohledu na jejich aktuální situaci (čerpání MD/RD, návrat na trh práce) jsme se ptali, **které opatření pro sladění práce a péče o dítě považují za nejdůležitější**. Respondenti mohli volit z více možností.

Z výsledků vyplynulo, že za klíčovou považuje **většina respondentů možnost zvolit si flexibilní formy práce**. Druhým nejčastěji uvedeným opatřením byla kombinace flexibilní formy práce a možnosti **vzít si v případě potřeby dítě do práce**. Třetí nejčastěji uvedenou kombinací tvořila **nabídka flexibilních forem práce s nabídkou firemních zařízení pro předškolní děti (mikrojesle, dětská skupina, firemní školka...)**.

Následující graf uvádí součet nejčastěji volených opatření bez ohledu na to, v jaké kombinaci je respondent uvedl.

Graf 27 Přehled nejdůležitějších opatření pro sladění pro sladění práce a rodiny



Osobní zkušenost s diskriminací

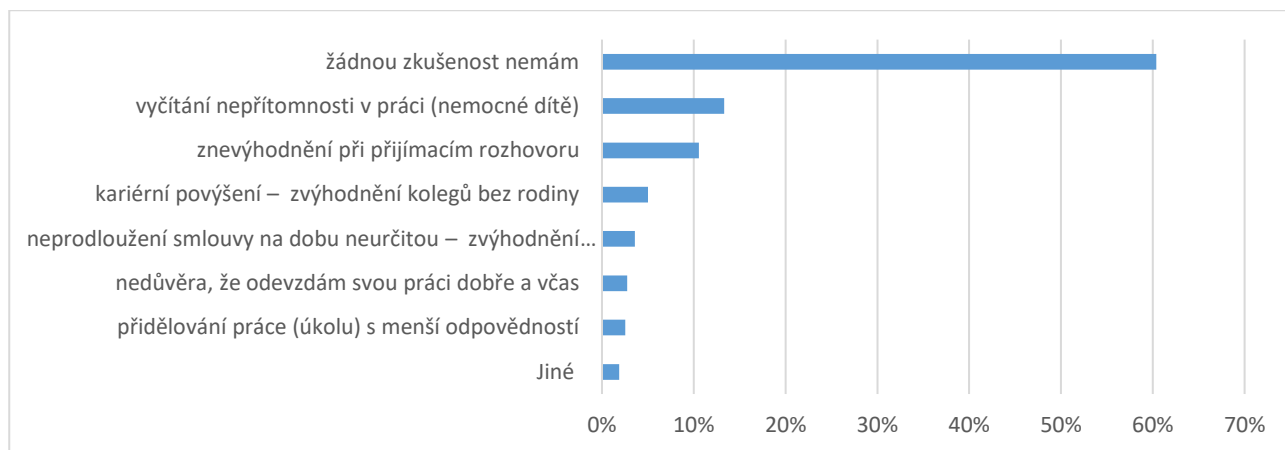
Na osobní zkušenost s přímou diskriminací, které je definováno jako jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě, než s jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které zákon zakazuje⁵, jsme se ptali všech zúčastněných respondentů.

Z výsledků vyplynulo, že více než polovina (60 %) dotazovaných **žádnou zkušenost s diskriminací nemá**. Co se týče zbývajících skupiny respondentů, která uvedla, že se s diskriminací setkala, nejvíce rodičů bylo konfrontováno **s výčitkami ze strany zaměstnavatele v situacích, kdy měli nemocné dítě a potřebovali s ním zůstat doma** (13 %). Další skupinu tvořili ti, kteří se cítili být znevýhodněni **při přijímacím rozhovoru** (11 %). Kolem 5 % se ocitlo v situaci, kdy zaměstnavatel upřednostnil v souvislosti s kariérním povýšením kolegyni/u bez rodiny.

V hodnotách pod 5 % následovaly situace znevýhodnění v souvislosti s neprodloužením smlouvy na dobu neurčitou a zvýhodnění kolegů bez rodiny, nedůvěra zaměstnavatele, že svou práci odevzdá respondent dobře, a přidělování práce (úkolů) s menší odpovědností.

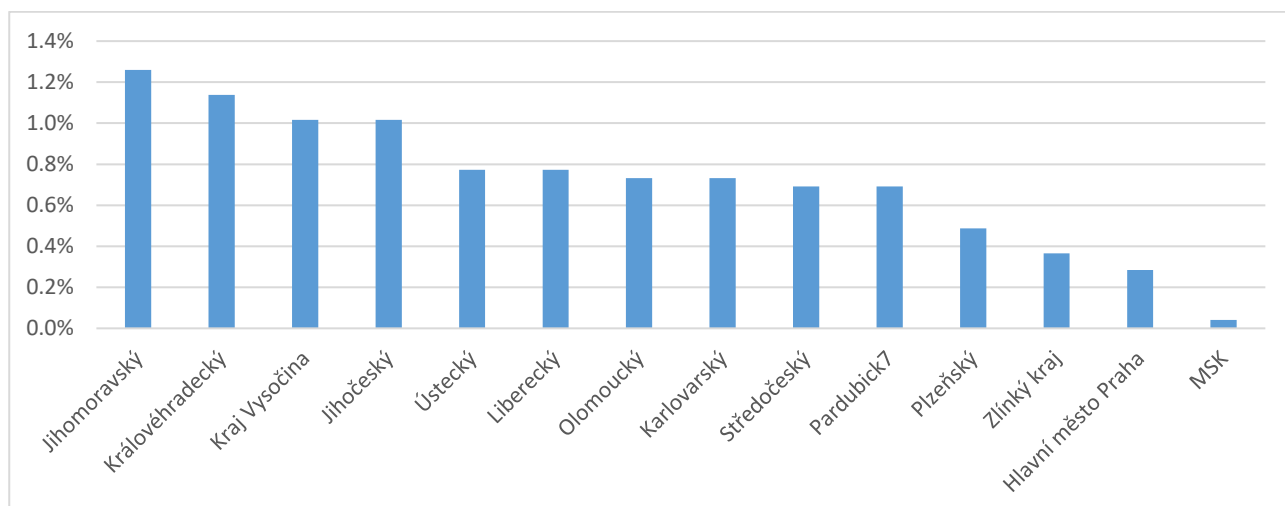
Graf 28 Vnímání diskriminace: setkání s diskriminační situací

⁵ Veřejný ochránce práv - Co je - co není diskriminace. *Veřejný ochránce práv* [online]. Copyright © [cit. 24.05.2020]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>



Co se týče krajů, nejvíce respondentů, kteří uváděli setkání s diskriminační situací, bylo z Jihomoravského kraje (13 %). Následoval Královéhradecký kraj s 11 % a Kraj Vysočina s 10 %.

Graf 29 Vnímání diskriminace: setkání s diskriminační situací – podle krajů



V kategorii Jiné byly popisovány např. zkušenosti související s nedostatečnou nabídkou flexibilních forem práce, dotazování na počet dětí při pracovním pohovoru, ale i pocit diskriminace v souvislosti s péčí o postižené dítě. Vnímání diskriminace a setkání s ní popsala konkrétně řada respondentek, které popsaly klíčové momenty následovně:

„Ženy s dětmi jsou naprosto natvrdo znevýhodněné při přijímacím pohovoru. Já jsem byla z důvodu druhého těhotenství propuštěna, důvod náhradní.“

„Z praxe mohu říci, že některé ženy jsou znevýhodňovány mnohem dříve, než vůbec plánují mít děti. A to právě proto, že je chtějí a zaměstnavateli je jasné, že jakmile ženu přijme, bude za ni muset časem hledat náhradu. S návratem do práce na plný úvazek po rodičovské zatím nemám zkušenost. Ale u většiny mých přátel budí tento krok velké obavy a nejistotu.“

„V Jihočeském kraji je toto téma velmi aktuální a zaměstnavatelé velmi nepružní. Jsou zde také velmi znevýhodněny ženy, co se týká finančního ohodnocení za odvedenou práci... Muži vždy automaticky dostanou vyšší mzdu za stejně odvedenou práci.“

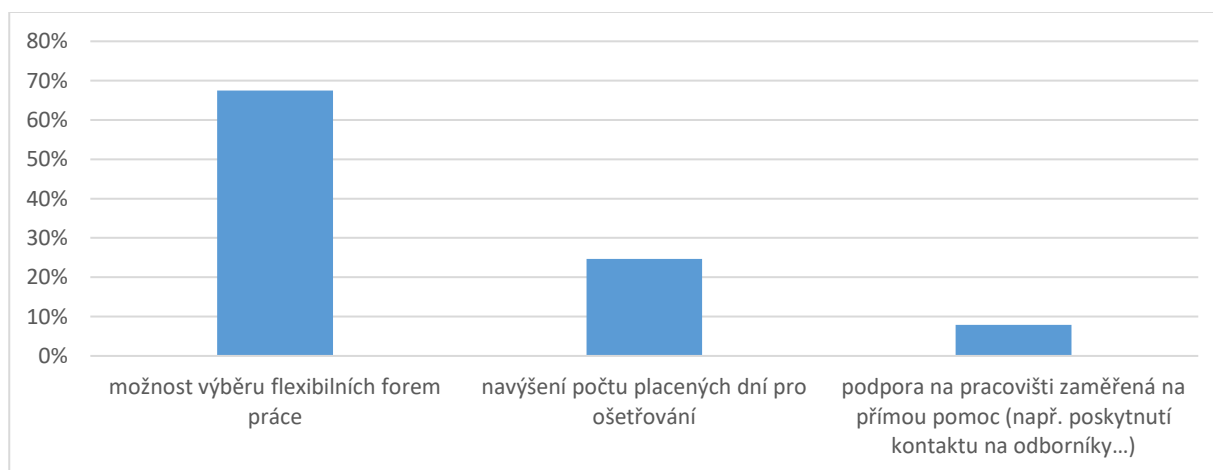
„Je těžké sladit rodinný a pracovní život zvláště pro ženy. Sama jsem se již dvakrát v minulosti setkala s upřednostněním mužského kolegy k povýšení z důvodu, že jsem žena, tudíž budu chtít v dohledné době založit rodinu a firma nechce na dané pozici měnit po chvíli zaměstnance v případě, že bych musela na mateřskou dovolenou. Zároveň je těžké udržet nebo rozvíjet svůj pracovní potenciál na mateřské dovolené, když máte dítě mladší dvou let a nemáte hlídání v rodině.“

„Člověk by měl být vždy nejdůležitější složkou jakékoli firmy či společnosti. Chováme-li se k sobě s respektem a úctou, dokážeme-li tvořit pracovní prostředí s funkčními vztahy a otevřenou komunikací, pak věřím, že vše funguje daleko lépe a v takovém prostředí se pracuje v daleko méně stresových podmínkách.“

Péče o osobu blízkou

Důležitá pro projektové cíle byla v rámci průzkumu také otázka, **kteřá opatření by osobám pečujícím o osobu blízkou pomohla lépe skloubit péči a zaměstnání**. V odpovědích dominoval stejný trend jako v případě otázky na klíčové opatření pro sladění péče o dítě práce: nejpočetněji zastoupená byla skupina respondentů, kteří za klíčové považují možnost vybrat si některou z flexibilních forem práce (68 %). Čtvrtina respondentů by uvítala navýšení počtu placených dní pro ošetřování. Méně než desetina dotazovaných by si vybrala podporu přímo na pracovišti, tzn. přímou pomoc (poskytnutí kontaktu na odborníky apod.).

Graf 30 Přehled opatření pro lepší skloubení péče o osobu blízkou a zaměstnání



Závěrečný komentář jedné z respondentek charakterizuje vnímání pozitivního změny v přístupu k osobám vyžadujícím péči a k pečujícím:

„Za posledních 20 let ušla společnost v tomto ohledu veliký kus cesty. Pamatuji si dobu, kdy péče o osobu blízkou nebo rodinného příslušníka nebyla vnímána jako absolutně žádný počin, který by měl být zvýhodňován nebo dokonce kompenzován plnohodnotným

příjmem. Mnoho starých lidí tak kvůli tomu končilo v léčebnách dlouhodobě nemocných (tzv. LDN) a v osamění. Dnes už nejsou tito potřební lidé vyčleněni na okraj společnosti, ale jsou více vnímáni jako její součást, i přesto by však právě ti, kteří pečují o své bližní, měli mít větší šance na důstojné životní podmínky. Děkuji, že tomu můžeme jít naproti.“

Závěry

Cílem výzkumu bylo získání aktuálních informací o zkušenostech rodičů s malými dětmi a pečujících s procesy sladování rodinného a profesního života a zejména managementu mateřské a rodičovské dovolené.

Pokud výsledky shrneme, platí, že zaměstnaní rodiče většinou vědí, na koho se při plánování odchodu na MD/RD na straně zaměstnavatele obrátit a s kým řešit právní otázky související s novou životní situací. Deklarované odpovědi ale svědčí i o tom, že informace poskytnuté zaměstnavatelem jsou pro více než polovinu rodičů nedostatečné.

V otázce reakce zaměstnavatelů na oznámení plánovaného odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou vstupuje do hry způsob vzájemné komunikace. Existuje řada konkrétních specifik, která v zaměstnaneckém poměru hrají klíčovou roli a na která musí zaměstnavatel reagovat. Problematický bývá také vztah zaměstnavatelů k zaměstnankyním, u nichž se těhotenství a mateřství vzhledem k jejich věku dá v dohledné době očekávat; zde často vzniká prostor pro diskriminační jednání. Poměr deklarovaných zaměstnavatelů, kteří reagovali pozitivně až neutrálně, lze tedy považovat za zprávu o určité kultivaci komunikačních vzorců mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Pokud zaměstnavatelé reagovali negativně, jednalo se o společnosti ze soukromé sféry a operující pouze na českém trhu.

Zaměstnavatelé s dotazovaným vzorkem rodičů kontakt udržují, přesto je celá třetina rodičů, kde kontakt ze strany zaměstnavatelů chybí.

Pokud rodiče plánují návrat na trh práce, nejčastěji chtějí využívat flexibilní formy práce, a to specificky v následujícím pořadí: zkrácený pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu a kombinovanou práci z domova a zaměstnání. Zaměřili jsme se i na jeden z nejproblematictějších momentů souvisejících s návratem na trh práce: perspektivu návratu k původnímu zaměstnavateli. Více než polovina rodičů s návratem k původnímu zaměstnavateli počítá. Pro rodiče, kteří se vracet nebudou, je klíčovým důvodem jejich rozhodnutí nedostatečná nabídka flexibilních forem práce.

Průzkum se samostatně zaměřil na skupinu rodičů, kteří již procesem návratu po skončení rodičovské dovolené na trh práce prošli a aktuálně rodičovskou dovolenou nečerpají. Téměř polovina z nich využívá některou z flexibilních forem práce, nejčastěji zkrácený pracovní úvazek a pružnou pracovní dobu. Ti, kteří by rádi na částečný úvazek pracovali, ale zaměstnavatel jim tuto volbu neumožňuje, pracují nejčastěji v oblasti školství a vzdělávání.

Hlavní motivací rodičů pro volbu pracovní flexibility je péče o dítě a sladění zájmů rodiny a potřeb práce s partnerem/kou, pro téměř polovinu je hlavním faktorem sladění více pracovních poměrů.

Pro pracující rodiče je nejvhodnějším opatřením proti ztrátě kontaktu během MD/RD s profesí možnost přivýdělků u zaměstnavatele formou DPP, DPČ a možnost účastnit se

profesních školení a vzdělávacích aktivit. V kontextu nabídky zaměstnavatelů pro udržení kontaktu se jedná o téměř opačný trend – ti v praxi nejčastěji nabízejí možnost účastnit se firemních akcí a rozesílají informační e-maily a letáky.

Co se týče nabídky prorodinných benefitů, zaměstnavatelé nejvíce nabízejí možnost čerpat v případě potřeby volno na péči o člena rodiny. Často také umožňují zaměstnancům vzít si s sebou dítě do zaměstnání a nabízejí finanční příspěvky na děti a jejich volnočasové aktivity. Téměř 30 % zaměstnavatelů, u nichž rodiče pracují, ale žádné prorodinné benefity nenabízí. Nejčastěji jde o malé české firmy do 50 zaměstnanců, u kterých je nabídka benefitů konstantně malá – obecně platí, že počet nabízených benefitů s velikostí zaměstnavatelů roste a že ve společnostech, které pocházejí ze zemí západní Evropy, bývá nabídka prorodinných benefitů a flexibilních forem práce součástí firemních strategií.

Možnost volby flexibilní formy práce označila většina respondentů včetně osob pečujících o osobu blízkou za celkově nejdůležitější faktor pro úspěšné sladění práce a rodinného života.

Průzkum se dotkl i problematiky diskriminace v souvislosti s rodičovstvím. Rodičům bývá vyčítána nepřítomnost v práci v případě onemocnění dítěte. Část rodičů popisuje pocity diskriminace v souvislosti s výsledkem přijímacího pohovoru, kdy byl upřednostněn kandidát/ka, který nepečuje o dítě a rodinu. Za diskriminační ale považují i někteří rodiče samu skutečnost, že jim zaměstnavatel neumožňuje realizovat flexibilní formu práce.

Zjištěné poznatky z šetření směřují k doporučení zavádět management rodičovské dovolené jako systematické opatření firemní kultury v oblasti sladování rodiny a práce, stejně jako podporu zavádění flexibilních forem práce.

Na závěr je potřeba uvést, že dotazníkové šetření bylo spuštěno před začátkem vypuknutí epidemie covid-19 a zachycuje tedy stav předcházející situaci, jejíž dopady na makroekonomiku a trh práce nejsou zatím dostatečně zmapovány. I tak ale z dosavadního názorového spektra odborné veřejnosti vyplývá, že vliv na nejzranitelnější skupiny trhu práce, do které patří ženy, bude podobný jako po celosvětové ekonomické krizi z roku 2008.

Dopad koronavirové pandemie ovlivní i skutečnost, že masivní ochromení se dotklo především segmentu služeb, tedy oblasti, ve kterém pracují převážně ženy. Lze také počítat s úspornými opatřeními ze strany zaměstnavatelů, která se pravděpodobně odrazí v nabídce benefitů, včetně prorodinných. Hovoří se o důsledcích v podobě nárůstu podílu smluv na dobu určitou, zkracování úvazků či nedobrovolném přechodu na OSVČ z důvodu nedostatku stálých pracovních míst.

Zároveň se ale jako součást ozdravného procesu objevil trend, kdy mnozí zaměstnavatelé uchopili koronavirovou krizi jako možnost ke změně, a to zejména v situacích, kdy se desetiletí hledaly důvody, proč změna provést nejde. V době pandemie si tisíce firem nuceně vyzkoušelo fungování v režimu home-office a je velmi pravděpodobné, že budou zvažovat, zda režim ve větší míře nevyužijí i nadále.

Úspěšnější sladování slibuje úprava zákoníku práce, která počítá se zavedením právního institutu sdíleného pracovního místa. Ve veřejné debatě zní stále hlasitěji argumenty pro podporu zaměstnavatelů prostřednictvím širšího zavádění státních podpor, pobídek a daňových úlev zaměstnavatelů. Stále více firem se snaží s nevyužitým ekonomickým potenciálem rodičů pracovat a přichází s programy, které vychází rodičům vstříc, i když

přiznávají, že hledání profitu v souvislosti se zaváděním flexibilních úvazků je kontinuální proces.

Při realizaci dotazníkového šetření jsme si také uvědomili, že nabídka flexibilních forem práce je stále v debatě o prarodinných politikách chápána a skloňována jako benefit. Je důležité, aby se vnímání pracovní flexibility čím dál tím více posouvalo do roviny obecně sdílené hodnoty, která je trvalá, tradiční a většinově vnímaná jako součást stabilního hodnotového systému.