

JAK SLADIT PRÁCI A RODINU





FIRMY ULEHČUJÍ ZAMĚSTNANCŮM NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ ZKRÁCENÝMI ÚVAZKY ZA PLNOU MZDU I FIREMNÍMI ŠKOLKAMI. STAVÍ JIM SPECIÁLNÍ KANCELÁŘE PRO PRÁCI S DĚTMI A NABÍZEJÍ VOLNO NAVÍC. PRO VĚTŠINU ZAMĚSTNAVATELŮ ALE PODPORA RODIČŮ STÁLE NENÍ BĚŽNÁ.

text

Jana Niedermeierová

foto

Unsplash / Jonathan

Borba

Více než polovině žen v Česku se nedaří dobře skloubit práci a rodičovství. Zatímco u naprosté většiny otců má podle průzkumu organizace Byznys pro společnost narození dítěte buď žádný, nebo spíše pozitivní dopad na jejich pracovní uplatnění, u třetiny matek negativně ovlivní jejich kariéru i budoucí výši mzdy. Rozdíly ve výdělích bezdětných mužů a žen jsou v řádu několika procent, po návratu z rodičovské se ale nůžky rozevírají mnohem více. U vysokoškoláků kolem 40 let vydělávají muži v průměru asi o 25 procent více.

Souvisí to i s tím, že v Česku si rodičovskou dovolenou bere jen malý podíl mužů a ženy zůstávají s dětmi doma velmi dlouho. Jedním z důvodů je, že mohou čerpat státní příspěvek na péči o dítě až čtyři roky, což je nejdelší doba v EU. Přispívá k tomu ale i to, že návrat do zaměstnání ztěžuje nedostatek míst v jeslích a školkách i chybějící flexibilní úvazky.

„Česká rodinná politika odsouvá matky na druhou kariéru kolej a otce na druhou rodičovskou kolej. Pokud matka se dvěma dětmi zůstane na šest až osm let doma, nemá šanci to na trhu práce dohnat

a otec si děti také neužije,“ říká Filip Pertold z institutu CERGE-EI a think-tanku IDEA, který se tématem sladování práce a rodiny dlouhodobě zabývá.

Aby se situace zlepšila, je podle něj třeba podpořit částečné úvazky nižším zdaněním práce, navázat mateřský a rodičovský příspěvek na předchozí příjem a zkrátit maximální dobu čerpání. „Měla by se navýšit kapacita školek, jeslí i dětských skupin. Zároveň bych zrušil daňově odpočitatelnou položku na nepracující manželku či manžela, což není moderní nástroj rodinné politiky,“ uvádí Pertold.

STLAČENÝ TÝDEN I SDÍLENÁ MÍSTA

Zásadní roli ale hraje také podpora ze strany zaměstnavatele. Podle průzkumu Byznysu pro společnost rodičům plně vychází vstříc každá třetí firma v Česku. Nejčastěji zaměstnavatelé nabízejí pružnou pracovní dobu, možnost práce z domova a částečné úvazky. V některých firmách dokonce své zaměstnance motivují k návratu z rodičovské dovolené tím, že jim platí za zkrácený úvazek plnou mzdu.

„Po šestiměsíční mateřské dovolené mohou naši zaměstnanci využít pracovní doby zkrácené na 30 hodin týdně, za kterou dostanou zaplacenou, jako kdyby měli plný úvazek. Navíc mají možnost pracovat odkudkoliv,“ popisuje Ondřej Luštinec z tiskového oddělení Vodafonu.

Méně obvyklou formou flexibility je stlačený pracovní týden, kdy si lidé odpracují týdenní pracovní dobu za kratší čas – třeba za čtyři dny. Nárok na něj mají lidé, kteří pečují o dítě do 15 let, a těhotné ženy, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se také aktuálně snaží ukotvit v zákoníku práce sdílené pracovní místo, jež by umožňovalo zaměstnavatelům rozdělit jednu pozici na více zkrácených úvazků mezi

SPOLEČNOST
PWC ZŘÍDILA
VE SVÉM
SÍDLE DĚTSKÝ
KOUTEK.
POTKÁTE TAM
MATKY, KTERÉ
PRACUJÍ
A JEJICH DĚTI
TŘEBA DĚLAJÍ
DOMÁCÍ
ÚKOLY
V ZASEDAČCE.

několik zaměstnanců. Ti by si mohli sami rozvrhovat pracovní dobu podle svých osobních potřeb.

Nabídku flexibility v práci má přitom lepší soukromý sektor než veřejná sféra. „Stát vytváří různé proročinné strategie, ale sám nedokáže realizovat to, co chce po firmách. Třeba podíl částečných úvazků ve státní správě je nižší než pět procent, což je podobné jako ve zpracovatelském průmyslu, kde to ale dává ekonomicky smysl. Státní správa jsou služby podobné bankovníctví, kde je ovšem podíl částečných úvazků asi 12 procent,“ říká Filip Pertold z institutu CERGE-EI a think-tanku IDEA.

Podle neziskové organizace Gender Studies je jedinou široce nabízenou formou flexibility ve státní správě pružná pracovní doba. „Velmi žádaná je mezi státními zaměstnanci i práce z domova. Z našich auditů v institucích státní správy jsme ale zjistili, že tuto možnost má jen pětina lidí a využívá ji necelých 10 procent. V soukromých firmách, které jsme auditovali, si přitom může vzít home office 64 procent lidí a v praxi ho využívá asi polovina lidí,“ líčí Johana Jonáková z Gender Studies.

FIRMY BUDUJÍ ŠKOLKY I DĚTSKÉ KOUTKY

Kvůli nedostatku míst v předškolních zařízeních jsou mezi rodiči oblíbené také firemní školky. V Česku jich je 39 a chodí do nich téměř 1700 dětí. Od roku 2013 se jejich počet zdvojnásobil. Provozuje je například výrobce nemocničních lůžek Linet, finanční skupina ČSOB či energetická společnost ČEZ. „Máme školky v Praze, Plzni, Hradci Králové a Ostravě. Fungují nepřetržitě i během léta, takže rodiče nemusí řešit, kdo se o prázdninách o děti postará,“ přibližuje Jakub Růžička z personálního oddělení ČEZ.

Firemní školku svým zaměstnancům nabízí i dodavatel průmyslových zařízení Hennlich. „Maminky mohou náš Hennlich Baby Club využít v kombinaci s částečnými úvazky a prací z domova. I díky tomu máme stoprocentní návratnost kolegyně po mateřských a rodičovských dovolených,“ uvádí HR manažerka společnosti Renata Mejtová.

Některé firmy také poskytují svým zaměstnancům příspěvek na školku, jesle či dětské skupiny. Ten mohou využít například pracovníci skupiny ČSOB nebo firmy PwC. Poradenská společnost také zřídila ve svém sídle dětský koutek.

„Můžete u nás potkat maminky, které pracují a jejichž děti třeba dělají domácí úkoly v zasedačce nebo si hrají v dětském koutku v bistro,“ líčí HR ředitelka PwC Vladimíra Jeřábková. Dětský koutek má i antivirová firma Avast, jež touto formou nabízí rodičům celodenní hlídání se zajímavým programem pro děti.

Rozmáhajícím se trendem jsou speciální kanceláře pro práci s dětmi. Mají je třeba softwarové



firmy SAP a Microsoft nebo už zmíněná společnost Hennlich.

„Z bývalé jídelny jsme vytvořili takzvaný work-life balance office. Vedle mobilního pracovního místa jsme kancelář doplnili o koutek pro malé děti včetně cestovní postýlky,“ popisuje Renata Mejtová z firmy Hennlich.

MATEŘSKOU DOROVNÁVAJÍ NA PLNou MZDU

Některé zaměstnavatele také dorovnávají svým zaměstnancům mateřský či rodičovský příspěvek na plnou mzdu. Vodafone takto hradí matkám prvních 16 týdnů mateřské dovolené a rozdíl mezi státním příspěvkem a mzdou jim vyplácí půl roku po návratu do zaměstnání.

Microsoft zase plně hradí 20 týdnů mateřské dovolené matkám a šest týdnů rodičovské otcům. „V rámci proročinných benefitů se tento setkal s nejlepším ohlaselem. Je určen nejen biologickým, ale i adoptivním rodičům, pěstounům či rodičům stejného pohlaví,“ říká mluvčí Microsoftu pro Česko a Slovensko Miroslava Aleksieva.

Pro řadu lidí je také důležité udržet si kontakt s prací i v době, kdy se doma starají o malé děti. Podle Johany Jonákové z Gender Studies to ale není běžná praxe. „Přestože situace na trhu práce vybízí zaměstnavatele k tomu, aby využívali potenciál zaměstnanců na rodičovské dovolené, o udržování tohoto kontaktu je přesvědčeno jen



34 procent žen a 25 procent mužů,“ komentuje výsledky auditů ve firmách a státních institucích Jonáková.

Jednou z firem, které se o udržení kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené snaží, je PwC. „I během této doby je podporujeme ve vzdělávání a přispíváme na jejich členství v odborných komorách. Asi třetina zaměstnanců s námi spolupracuje na dohodu i během rodičovské dovolené,“ uvádí HR ředitelka společnosti Vladimíra Jeřábková.

Vodafone zase pomáhá rodičům nastartovat kariéru po delší pracovní pauze projektem ReConnect. „Nabízíme jim individuální rozvojové plány, koučování, mentoring nebo možnost účastnit se globálních akademií a dalšího manažerského vzdělávání,“ přibližuje Ondřej Luštinec z tiskového oddělení.

NADSTANDARDNÍ VOLNO A DĚTSKÉ TÁBORY

Telekomunikační firma také umožňuje zaměstnancům vybrat si pět dní placeného volna nad rámec dovolené. Takzvané personal days mohou rodiče využít například v den narozenin dítěte nebo prvního či posledního dne školy.

Neplacené volno pro rodiče dětí, které nově nastupují do mateřské školy nebo první třídy základní školy, poskytuje Plzeňský Prazdroj. Nadstandardní volno, jež je možné využít na trávení času s dětmi, nabízí rovněž společnost SAP, a to ve formě více dnů dovolené a vyššího počtu takzvaných sick days.



Speciální kanceláře určené pro práci s dětmi nejsou v Česku neobvyklé. Má je například softwarová firma SAP (vlevo).

Některé firmy zase připravují pro děti svých zaměstnanců tábory. Jednou z nich je i Skupina ČEZ, respektive Jaderné elektrárny Temelín a Dukovany, pořádající příměstské tábory (vpravo).

ČSOB se zase snaží vyjít vstříc rodičům samoživitelům s dětmi do 15 let. „Jednou za kalendářní čtvrtletí mají nárok na den placeného volna navíc. Tento benefit mohou využít také ženy od čtvrtého měsíce těhotenství,“ uvádí mluvčí ČSOB Patrik Madle.

Některé firmy pro děti zaměstnanců organizují tábory. Například firma Hennlich nabízí příměstské i pobytové tábory a další program pro děti během školních prázdnin. Příměstské tábory dělá rovněž Skupina ČEZ, v rámci níž je pořádají Jaderné elektrárny Temelín a Dukovany a také pražská centrála.

Řada firem také zaměstnance s dětmi podporuje prostřednictvím různých benefitních systémů. „Rodiče z nich mohou platit třeba dětské tábory, knížky, dovolenou nebo nakoupit v lékárně potřeby pro miminko i zbytek rodiny,“ říká HR ředitelka společnosti Linet Vladimíra Michnová.

Ačkoliv se stále více firem snaží vycházet svým zaměstnancům s dětmi vstříc, podle předsedkyně organizace Byznys pro společnost Pavlína Kalousově to ještě pořád není běžná věc. „Jsme rádi, že jsou zaměstnavatelé, kteří situaci rodičů řeší komplexně. Matky i otcové ale neustále narážejí na stereotypy. A kvůli přetrvávajícím překážkám jsou ženy v kariéře za mateřství celoživotně penalizovány. Je proto potřeba mnohem aktivnější podpora státu, který by měl společně se zaměstnavateli hledat optimální cesty moderní prorodinné politiky,“ uvádí Kalousová.