

Rychlejšímu návratu rodičů do prá

Česká republika vykazuje v rámci EU jedny z nejvyšších negativních dopadů mateřství na uplatnění žen na trhu práce. Narození dítěte je spojeno s dlouhodobým přerušením pracovní kariéry a vede k velmi nízké zaměstnanosti žen s předškolními dětmi (pouze 44 % žen s dítětem ve věku 0-5 let pracuje).

„**N**egativní dopady mateřství jsou způsobené kombinací několika faktorů. ČR nabízí jednu z nejděších rodičovských dovolených v EU a na světě. Oproti tomu podpora rodin s dětmi formou služeb péče o děti je velmi nízká. Dostupnost institucionální péče pro děti do tří let věku tak patří k nejnižším v EU,“ řekla na konferenci Charta diverzity: matky a otcové vítání Klára Kalíšková, ekonomka CERGE.

„Dalším faktorem je nedostatečná nabídka částečných pracovních úvazků, které by umožnily ženám postupný návrat do prá-

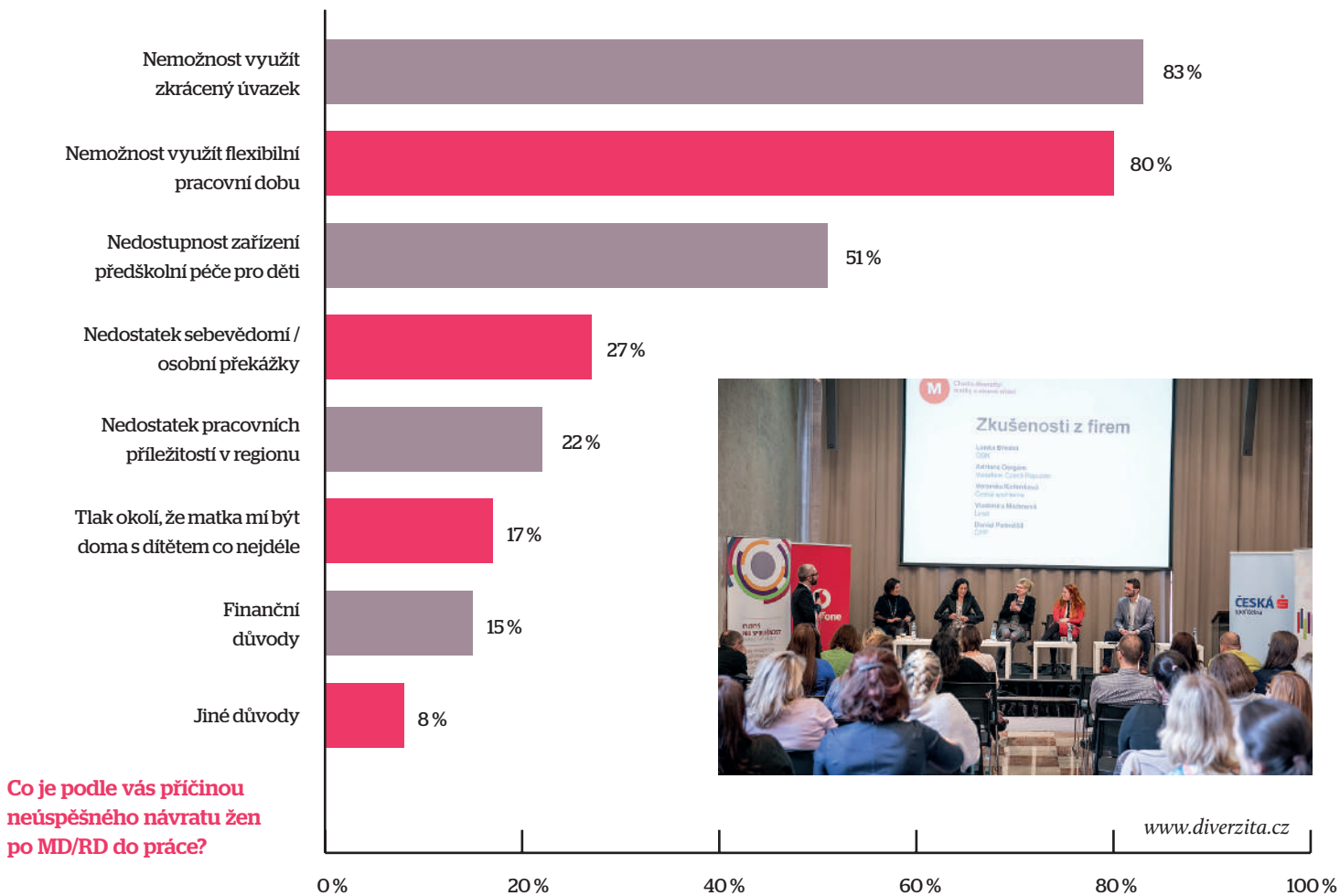
ce. Na částečný úvazek pracuje v ČR pouze 9 % žen, zatímco průměr EU je 32 %. Nízké zapojení otců do péče o děti je pak dalším faktorem, který znesnadňuje ženám sladění pracovního a rodinného života. Pouze dvě procenta osob na rodičovské tvoří v ČR muži, zatímco evropský průměr je deset procent,“ doplnila Klára Kalíšková.

Chybějí služby poskytující péči o malé děti

Rodiče jako nevyužitý ekonomický potenciál pro zaměstnavatele bylo hlavní téma konfe-

rence „Charta diverzity: matky a otcové vítání“, kterou uspořádala aliance Byznys pro společnost, národní koordinátor evropské Charty diverzity. Z výzkumu, který aliance pro tuto příležitost realizovala mezi 499 matkami, plyne, že osm z deseti matek malých dětí považuje za hlavní překážku svého návratu po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání nemožnost využít flexibilní formy práce (např. zkrácený úvazek nebo flexibilní pracovní dobu).

Každá druhá matka označuje za překážku návratu také nedostupnost služeb v poskyto-



ce brání předsudky

vání předškolní péče o děti. A co je možná ještě závažnější – rodiče (matky i otcové) se často setkávají s předsudky ohledně skloubení rodičovství a profesního života.

Matky chtějí flexibilitu

Z průzkumu dále vyplývá, že roste podíl žen, které jsou přesvědčeny, že příčinou jejich neúspěšného návratu do práce po mateřské či rodičovské dovolené je nemožnost využít zkrácený úvazek. To uvedlo 83 % žen, zatímco v obdobném průzkumu v roce 2017 to bylo 71 %. Zvyšuje se i počet žen, které uvádí jako příčinu neúspěšného návratu do práce nemožnost využít flexibilní pracovní dobu – tvrdí to 80 % dotazovaných žen (65 % v roce 2017). Třetí příčinou je pak (51 % dotázaných) nedostupnost zařízení předškolní péče pro děti.

Podle průzkumu se zvyšuje podíl žen, pro které je flexibilita hlavním předpokladem pro úspěšný návrat do práce. Téměř 80 % dotazovaných žen se shodlo, že faktorem, který usnadňuje hladký návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené, je flexibilní pracovní doba. Za druhý nejdůležitější faktor (78 %) je považována možnost pracovat plně či částečně z domova. Na třetím místě (73 %) je to zkrácená pracovní doba. Hladký návrat rodičů do práce dále usnadňuje podle 61 % žen možnost umístění dětí do firemních jeslí, školek nebo klubů.

Předsudky a stereotypy vůči rodičům

„Neochota zaměstnavatele matku s dětmi zaměstnat, je často dána předsudky. Více než polovina žen se setkala s předsudky týkajícími se skloubení rolí maminky s profesním životem – návratem do zaměstnání,“ řekla Pavlína Kalousová, předsedkyně Byznysu pro společnost. S těmito předsudky se setkaly ženy na straně zaměstnavatele, kolegů nebo manažera či manažerky (38 %) nebo dokonce ve své rodině či u přátel (18 %).

Mezi nejčastější předsudky nebo stereotypy v uvažování patří názory panující v souvislosti s délkou rodičovské dovolené („Matka má být doma co nejdéle, jinak je to špatná matka“), nebo že kloubení práce a rodiny je špatným vzorem a kariéry žen musí být

upozaďovány. Ze strany zaměstnavatelů zase matky narážejí na tvrzení, že „matky jsou problémové a stejně mají stále nemocné děti“.

Nezastupitelná role otců

Na předsudky však naráží i otcové. Jak na konferenci uvedl David Škrobánek, kouč a HR konzultant, zakladatel projektu Dobrý táta: „Role obou rodičů – ženy i muže – a hodnoty, které dětem předávají, jsou pro zdravý rozvoj a vývoj dítěte od jeho raných let klíčové. Tyto děti budou jednou mámy a tátové, budou partneři a partnerky, a od koho jiného, než od mámy a táty, se mají tyto role naučit?“

Přítom matky by větší zapojení otců uvítaly. Podle průzkumu by například více než 50 % žen velmi ocenilo možnost využít firemních jeslí a školky i na straně tatínkova zaměstnavatele. Ženy by uvítaly také čerpání týdenní otcovské dovolené při narození dítěte (55 %) nebo střídání rodičů v péči o dítě v průběhu dne (46 %). 21 % dotázaných žen uvažuje, že by na rodičovskou dovolenou nastoupil otec dítěte.

Příklady firem, kde otcům fandí

I zaměstnavatelé stále více vnímají důležitost role otců. „Letošní rok je našim mužům – tatínkům opravdu nakloněný. Od února mohli při narození potomka čerpat kromě 5 dnů volna od Vodafonu také zákonnou „otcovskou“ dovolenou. Od 1. dubna zvyšuje Vodafone všem otcům při narození potomka množství volných dní z pěti na deset,“ říká Veronika Ivanović, viceprezidentka pro lidské zdroje Vodafonu, a doplňuje: „Věřím, že tři týdny volna propojené s dalšími firemními benefity přispějí k pohodovějšímu zvládnutí rodičovských povinností všem našim zaměstnancům.“

Novopečení rodiče mají ve Vodafonu i další výhody. Ti, kteří se chtějí rychle vrátit zpět do pracovního tempa, mohou po uplynutí šestiměsíční mateřské dovolené využít možnosti zkrácené pracovní doby na 30 hodin týdně, za kterou jim Vodafone vyrovná rozdíl ve mzdě a jejich rodinný rozpočet se tak neztencí. Půl roku po návratu do zaměstnání navíc Vodafone rodičům dorovná rozdíl mezi

mzdou ve Vodafonu a finanční podporou od státu za prvních 16 týdnů mateřské dovolené.

Dalším příkladem dobré praxe je Česká spořitelna: „Průměrná návratnost rodičů po mateřské či rodičovské dovolené je v ČR 50 %, tu naplňujeme, ale usilujeme o dosažení vyššího procenta,“ říká Veronika Kořenková, Head of HR Front Office, Česká spořitelna.

„Pro návrat k původnímu zaměstnavateli po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené potřebují rodiče možnosti sladění práce a rodiny formou flexibilních úvazků a zajištění péče o dítě. Proto realizujeme již 8,5 % zkrácených úvazků a nabízíme další flexibilní formy práce (home office, sdílená pracovní místa či klouzavá pracovní doba). Nedisponujeme sice firemní školkou, ale nabízíme alternativu formou příspěvku na hlídání ve výši až 4000 Kč na každé dítě do 5 let věku dítěte,“ doplňuje Veronika Kořenková z České spořitelny. ■ (ak)