

# Charta diverzity - „Matky a otcové vítáni 2020“

## Výsledky průzkumu:

## Příležitosti pro rodičovství a práci – očima rodičů a firem

Partneři:



## Shrnutí výsledků

Doba strávená mimo zaměstnání z důvodu mateřské a rodičovské dovolené výrazně ovlivňuje profesní a kariérní dráhu rodičů. Jedním z opatření v podpoře sladování rodinného a pracovního života, je podpora a plánování návratu do zaměstnání. V podpoře rodičů zaměstnanců hrají důležitou roli zaměstnavatelé a stát v rámci své prorodinné politiky.

Podle anketního průzkumu Aliance Byznys pro společnost, který proběhl během února a března 2020 a zapojilo se do něj celkem 314 rodičů z celé České republiky, byly více než dvě pětiny zaměstnanců (42 %) na rodičovské 3 roky a déle. Naopak kratší dobu než tři roky byla na rodičovské méně než polovina zaměstnanců (45 %). Méně než dva roky byla na rodičovské více než čtvrtina rodičů (27 %) a méně než rok 16 % zaměstnanců. V 90 % se jednalo o ženy a 10 % o muže. Většina rodičů měla v péči jedno až dvě děti (82 %).

Podle téměř dvou třetin zaměstnanců (65 %) se přístup zaměstnavatele k jejich práci po oznámení, že odejdou na mateřskou dovolenou, nezměnil. Naopak 14 % rodičů odpovědělo, že se vztah zaměstnavatele k jejich práci změnil, v naprosté většině negativně. Tito zaměstnanci uvedli, že dostávali méně kariérních příležitostí, omezení osobního rozvoje, „přestalo se s nimi počítat“ apod. Často vyjadřují pocit méněcennosti a přehlížení ze strany zaměstnavatele.

Mezi okolnostmi, které měly největší vliv na rozhodování, zda na rodičovské dovolené zůstane matka nebo otec a jak dlouho, respondenti nejčastěji uváděli finanční důvody (43 %), stejně jako zaměstnavatelé. Ti však tomuto důvodu přisuzují mnohem větší význam než zaměstnanci. Mezi důvody, které mají vliv na rozhodování, je uvedli dvakrát častěji. Téměř 9 z 10 zaměstnavatelů (87 %) se domnívá, že při rozhodování o rodičovské hrají roli finanční důvody. Podmínkám u zaměstnavatele pro rozhodování o délce rodičovské dovolené přisuzuje důležitost 23 % zaměstnanců a 48 % zaměstnavatelů. Společenské normy, tj. názor, že žena má doma pečovat o děti a muž rodinu zajišťovat ekonomicky, mají vliv na rozhodování podle 30 % zaměstnanců a více než poloviny zaměstnavatelů (53 %). Nízkou podpora státu uvedla 14 % zaměstnanců. V případě zaměstnavatelů hraje nízká podpora státu roli u necelé třetiny z nich (31 %).

Zhruba polovina rodičů (51 %) uvedla, že při rozhodování o rodičovské a její délce nezvažovali finanční a kariérní dopady. Naopak krátkodobé nebo dlouhodobé dopady při rozhodování zvažovalo 47 % rodičů.

Téměř polovina rodičů (48 %) na otázku, zda je zaměstnavatel oslovil při plánování odchodu na mateřskou nebo rodičovskou s nabídkou spolupráce či podpory i během této doby, odpověděla „ne“.

Partneři:



Více než tři čtvrtiny rodičů (77 %) souhlasí s tvrzením, že rodičovství má u nás stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci, tj. více než v případě zaměstnavatelů, u kterých s tímto výrokem souhlasí dvě třetiny (66 %). S tímto tvrzením naopak nesouhlasí méně než čtvrtina (23 %) rodičů a třetina zaměstnavatelů (34 %).

## Informace o průzkumu

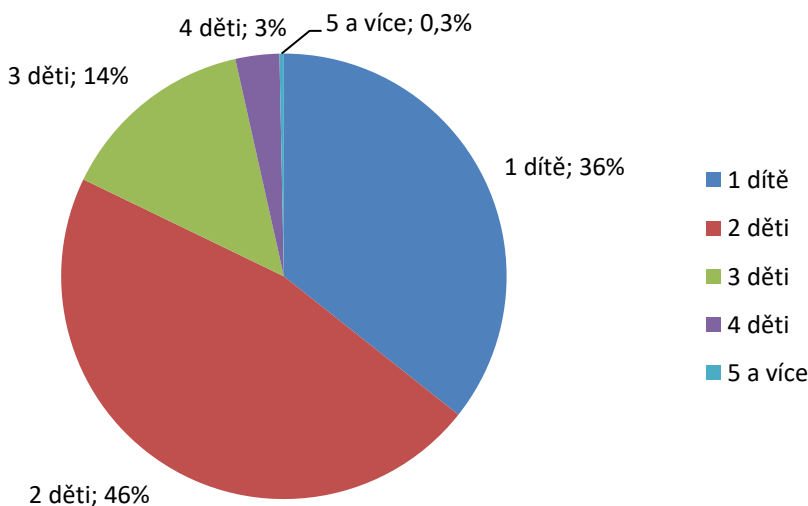
Uvedená zjištění vyplynula z anketního průzkumu platformy Byznys pro společnost, který probíhal v únoru a březnu 2020 a kterého se zúčastnilo celkem 314 rodičů napříč ČR. Z toho se v 90 procentech jednalo o ženy (matky, respektive pečující osobu) a 10 % o otce.

Naprostá většina rodičů-respondentů měla v péči jedno (36 %) nebo dvě děti (46%), dohromady tvořili více než čtyři pětiny rodičů-respondentů (82 %). Tři a více dětí měla méně než pětina respondentek a respondentů (18 %).

Z hlediska vzdělání byli nejvíce zastoupeni vysokoškoláci (72 % rodičů) a středoškoláci s maturitou, kteří tvořili necelou čtvrtinu respondentů (24 %). Zývající 4 % připadaly na rodiče s výučním listem nebo základním vzděláním.

Z celkového počtu respondentů jich více než dvě třetiny (67 %) žilo v obci s 50 tisíci a více obyvateli. Zhruba 3 z 10 rodičů žili ve městě do 15 tisíc obyvatel (28 %). Méně než desetina respondentů bydlela v obci 1000 obyvatel (8 %).

### Zastoupení rodičů podle počtu dětí do věku 18 let



Partneři:



## Podrobné výsledky

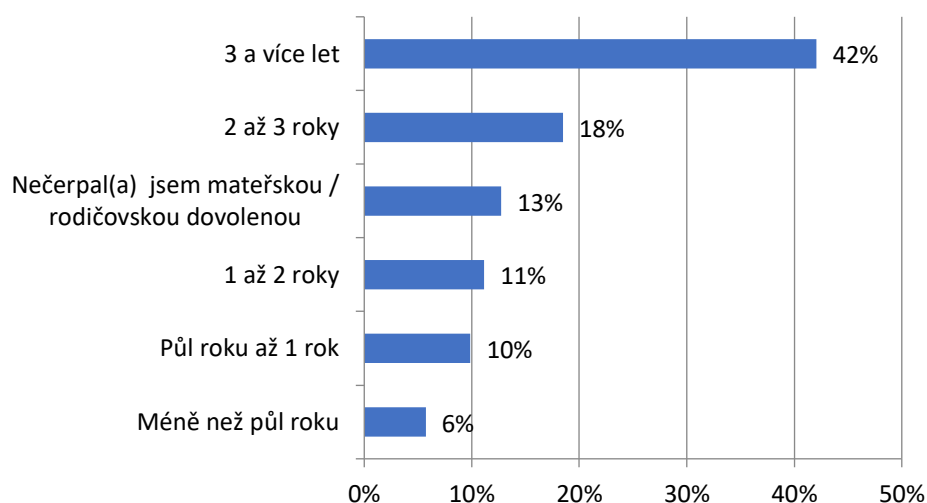
**Více než 2 z 5 rodičů zaměstnanců (42 %) na rodičovské dovolené strávilo dobu delší než tři roky. Naopak více než čtvrtina rodičů (27 %) byla na rodičovské méně než dva roky.**

Více než dvě pětiny zaměstnanců (42 %) strávilo na rodičovské dovolené dobu 3 a více let. S klesající délkou rodičovské podíl rodičů klesá. Méně než pětina rodičů-zaměstnanců (18 %) byla na rodičovské 2 až 3 roky. Přibližně desetina rodičů-zaměstnanců byla na rodičovské 1 až 2 roky (11 %), respektive a 0,5 až 1 rok (10 %). Méně než půl roku trvala rodičovská u 6 % respondentů.

Celkově tak více než čtvrtina rodičů (27 %), kteří se zapojili do průzkumu, byla na rodičovské dovolené dva roky a méně 16 % zaměstnanců méně než rok. Tři roky a kratší mělo rodičovskou 45 % zaměstnanců.

Rodičovskou nebo mateřskou dovolenou nečerpalo 13 % rodičů-respondentů

*"Jak dlouho jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené?"*



Partneři:



**Podle dvou třetin rodičů se po oznámení, že odejdou na mateřskou (rodičovskou) dovolenou, přístup zaměstnavatele k jejich práci k jejich práci nezměnil.**

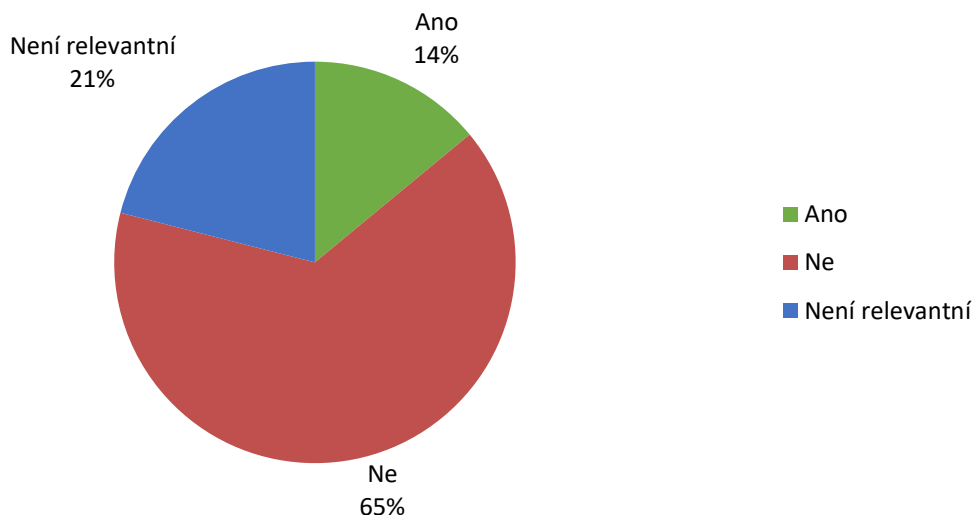
Podle téměř dvou třetin rodičů-zaměstnanců (65 %) se přístup zaměstnavatele k jejich práci po oznámení, že odejdou na mateřskou dovolenou, nezměnil. Naopak 14 % rodičů odpovědělo, že se vztah zaměstnavatele k jejich práci změnil. Podle pětiny respondentů (21 %) není pro ně tato otázka relevantní.

Rodiče, podle kterých se přístup zaměstnavatele změnil, uvedli, že dostávali méně kariérních příležitostí, méně důležité úkoly, byly omezeny možnosti jejich osobního rozvoje, nebyla jim prodloužena smlouva nebo umožněn částečný úvazek apod. Často vyjadřují pocit méněcennosti a přehlížení ze strany zaměstnavatele. Svě zkušenosti komentovali například těmito slovy: „Přestala jsem být perspektivní“; „Nedostala jsem další pracovní smlouvu“; „Vnímala jsem, že už nejsem žádoucí“; „Po nástupu na MD mi byl zakázán kontakt s podřízenými a ostatními lidmi ve společnosti“; „Méně kariérních příležitostí (prezentací mé práce byla pověřena moje vedoucí s odůvodněním, aby byla “vidět”)“; „Změna chování k horšímu, vyčlenění z teamu, nezapojování do společných aktivit“; „Odsunul mě do zcela nevhodných prostor pro práci, poslal mne oproti dohodě na MD o měsíc dříve“; „Velké zaskočení, zpočátku konstruktivní návrh rychlého návratu, pak jiný vývoj a podmínky po návratu naprosto neakceptovatelné“; „áno, prehliadal ma, ako keby som v práci už nebola“; „S druhým těhotenstvím mi naznačil, že na nějakou vyšší pozici nemám čekat“; „Negativně, neustálé úkoly, požadování práce přesčas“; „Částečný úvazek nebyl možný“; „Bylo mi řečeno (cituji): Teď vám zvýšili rodičovskou, tak buď doma a starej se o dítě. Až ti skončí rodičovská, přijď.“ Objevily se i komentáře vyjadřující změnu k lepšímu: „Distančně jsem psala texty za honoráře podle svých možností“; „Nebyla jsem tolik vystavována úkolům, které měly šibeniční termíny.“

Partneři:



*Když jste svého zaměstnavatele informoval/a, že budete odcházet na mateřskou dovolenou, změnil se nějak jeho přístup k Vám a k Vaší práci?*



**Na rozhodování rodičů, kdo a jak dlouho zůstane na rodičovské, mají nejčastěji vliv finanční důvody a společenské normy týkající se role žen a mužů v péči o děti.**

Mezi okolnostmi, které měly největší vliv na rozhodování, zda na rodičovské dovolené zůstane matka nebo otec a jak dlouho, rodiče-respondenti nejčastěji uváděli finanční důvody (43 %), stejně jako zaměstnavatelé. Ti však tomuto důvodu přisuzují větší význam než zaměstnanci. Mezi důvody, které mají vliv na rozhodování, je uvedli dvakrát častěji. Téměř 9 z 10 zaměstnavatelů (87 %) se domnívá, že při rozhodování o rodičovské hrají roli finanční důvody (viz samostatná zpráva o výsledcích ankety mezi zaměstnavateli). Podmínkám u zaměstnavatele přisuzuje význam 23 % rodičů-zaměstnanců oproti 48 % zaměstnavatelů.

Společenské normy, tj. názor, že žena má doma pečovat o děti a muž rodinu zajišťovat ekonomicky, mají vliv na rozhodování podle 30 % zaměstnanců a více než poloviny zaměstnavatelů (53 %). Nízkou podpora státu uvedla 14 % zaměstnanců. V případě zaměstnavatelů hraje nízká podpora státu roli u necelé třetiny z nich (31 %).

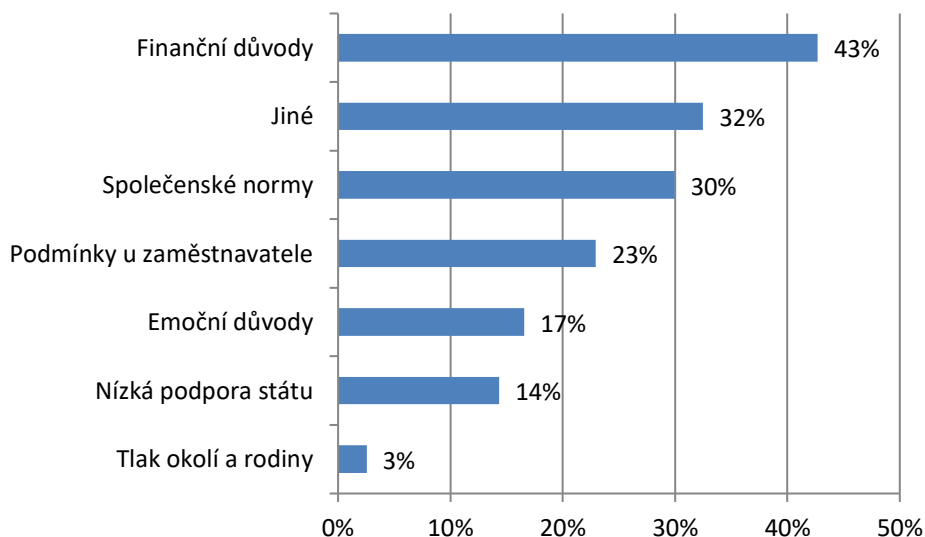
Partneři:



„Emočním důvodům“ (pocitem, že ženy-matky, které jdou dříve do práce, např. po půl roce, nejsou dobré matky a o své děti se starají nedostatečně) při rozhodování připisuje význam méně než pětina rodičů-respondentů (17 %). Nejméně často zmiňovanými okolnostmi byly „nízká podpora státu (finanční i hodnotová) pro rovnocenné sdílení péče o děti během mateřské (rodičovské) dovolené“ (14 %) a „Tlak ze strany okolí, širší rodiny, blízkých, přátel“ (3 %).

V případě odpovědi „Jiné“ nejčastěji převažovaly komentáře vyjadřující preferenci péče a celodenního kontaktu matky s dětmi před prací, např.: „Chtěla jsem být s dětmi doma co nejdéle, jsou malé jen jednou, chtěla jsem si to užít“; „Přála jsem si to, vlastní rozhodnutí být co nejdéle s dětmi“; „Těšila jsem se na roli matky a chtěla jsem si ji užít“.

**Jaké okolnosti měly největší vliv na Vaše rozhodování, kdo z rodiny (matka nebo otec) zůstane na rodičovské dovolené a jak dlouho?**



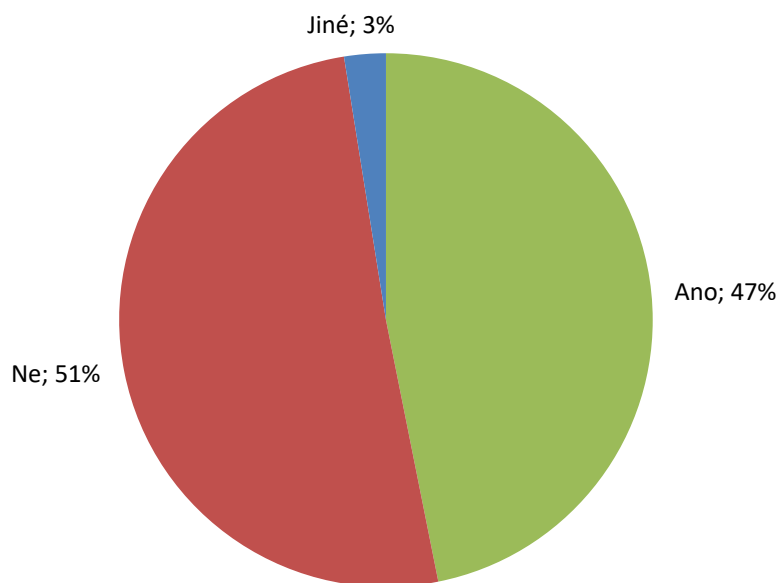
Partneři:



**Polovina rodičů (51 %) nezvažovala finanční a kariérní dopady při rozhodování o rodičovské a její délce. Dlouhodobé dopady naopak zvažovalo 47 % rodičů.**

O něco více než polovina rodičů respondentů (51 %) uvedla, že při rozhodování o rodičovské a její délce nezvažovali finanční a kariérní dopady. Naopak krátkodobé nebo dlouhodobé dopady při rozhodování zvažovalo 47 % rodičů. V případě, že dopady přerušení zaměstnání z důvodu rodičovství zvažovali, respondenti nejčastěji uvádí zvýšenou finanční zátěž a nutnost snížení výdajů, výrazné snížení životní úrovně po dobu rodičovské dovolené, ohrožení kariérního postupu, ztrátu původní pracovní pozice (manažerky apod.), finanční výhodnost krátké rodičovské, potřebu přivýdělku z domova atd. Lepší možnost přivýdělku mají podle odpovědí osoby samostatně výdělečně činné oproti zaměstnancům. Jiné komentáře zdůrazňovaly, že ve srovnání s rodičovstvím nejsou dopady rozhodující: „Je lepší věnovat se několik let dítěti, i když to může ohrozit kariéru“.

*Zvažovali jste v rodině před narozením dítěte, jaké budou či mohou být dlouhodobé finanční i kariérní dopady rodičovství v závislosti na zvolené délce rodičovské dovolené?*



Partneři:

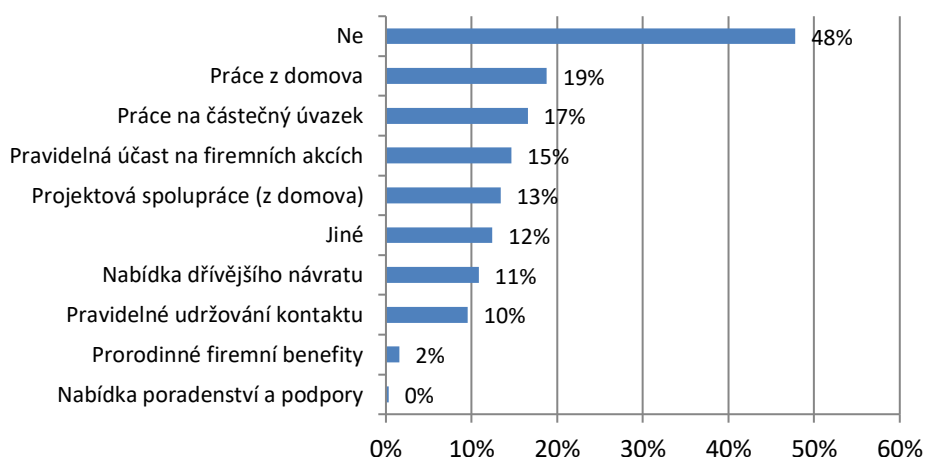




**Nabídku podpory od zaměstnavatele dostala při plánování odchodu na mateřskou nebo rodičovskou méně než polovina rodičů. Pětina rodičů byla nabídnuta „práce z domova“.**

Téměř polovina rodičů (48 %) na otázku, zda je zaměstnavatel oslovil při plánování odchodu na mateřskou nebo rodičovskou s nabídkou spolupráce či podpory i během této doby, odpověděla „ne“. Ano odpověděly dvě pětiny (40 %) rodičů a „Jiné“ 12 %. Respondenti, kteří odpověděli kladně, nejčastěji jako nabídnutou formu podpory uvedli „práci z domova“ (19 %), „práci na částečný úvazek“ (17 %) a „pravidelnou účast na firemních akcích“ (15 %). Méně častá byla „nabídka projektové spolupráce prostřednictvím práce z domova se zajištěním PC, internetu, emailu, skypu, apod.“ (13 %) a „nabídka dřívějšího návratu z mateřské/rodičovské, včetně nabídky Vašeho dalšího profesního a kariérního rozvoje a plánování detailů Vašeho návratu“ (11 %). „Pravidelné udržování kontaktu zprostředkováním informací o novinkách ve firmě“ bylo nabídnuto jednomu z deseti rodičů (10 %). „Podporu prostřednictvím prarodinných firemních benefitů, které umožňují dřívější návrat do práce“ uvedly méně než 2 % rodičů. Rodiče, kteří odpověděli „Jiné“, v komentáři například uvedli: „V době odchodu na mateřskou dovolenou jsem nebyla zaměstnaná“; „Měla jsem nadstandardní a flexibilní podmínky i před MD“; „Byla jsem vedena ÚP“; „Jsem OSVČ, vše jsem si zorganizovala sama podle sebe“; „Dva různí zaměstnavatele“; „Práce na částečný úvazek mi byla nabídnuta až po ukončení rodičovské“; atd.

***"Oslovil Vás zaměstnavatel při plánování odchodu na mateřskou/rodičovskou s nabídkou nějaké formy další spolupráce či podpory i po dobu Vaší mateřské/rodičovské dovolené?"***



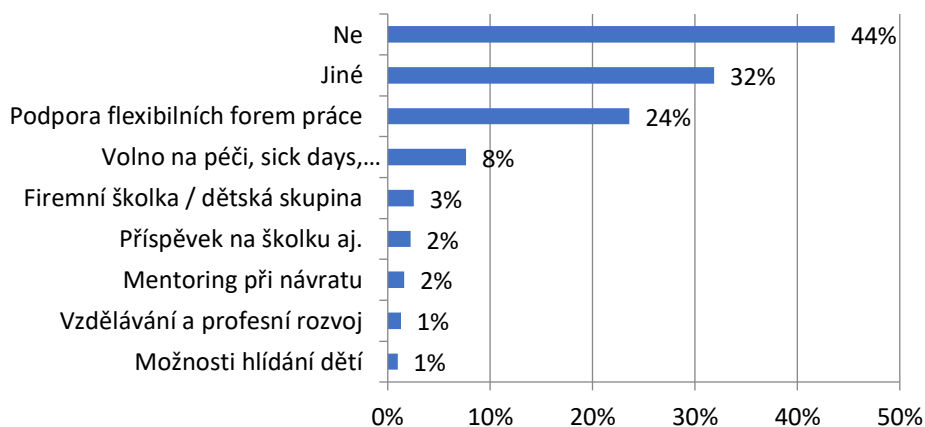
Partneři:



**Nabídku podpory usnadňující návrat do zaměstnání dostala od zaměstnavatele čtvrtina rodičů. Nejčastěji se jednalo o flexibilní formy práce.**

Při návratu z rodičovské po „standardní době“, tj. po třech letech či později, dostala od zaměstnavatele nabídku podpory usnadňující návrat do zaměstnání čtvrtina rodičů-respondentů, nejčastěji se jednalo o flexibilní formy práce (24 %). Více než dvě pětiny rodičů (44 %) při návratu do zaměstnání žádnou nabídku podpory neobdrželo. Druhou nejčastější formou podpory rodičům bylo volno na péči, sick days, apod., které nabídl zaměstnavatel méně než desetině rodičů (8 %). Firemní školka / dětská skupina (3 %), mentoring nebo příspěvek na školku (2 %) byly zaměstnavatelem nabídnuty zanedbatelné části rodičů, kteří se zapojili do průzkumu. Téměř třetina respondentů (32 %), kteří zahrhli možnost „Jiné“, uvedla, že otázka pro ně není relevantní, protože jsou buď OSVČ nebo jsou stále na rodičovské dovolené. Dalšími důvody pro volbu této možnosti bylo například: „Nenastoupila jsem do původního zaměstnání“; „Ne, můj pracovní poměr byl z důvodu nadbytečnosti ukončen“; „Firma zkrachovala a došlo k insolvenční“, „Nastoupila jsem do jiné práce na zkrácený úvazek s možností home office“; „Skončila mi pracovní smlouva“ apod.

**„Pokud jste se vrátil/a z mateřské/rodičovské do práce po třech letech či později, nabídl Vám zaměstnavatel nějaké formy usnadňující tento návrat?“**



Partneři:



**Více než tři čtvrtiny rodičů souhlasí s tvrzením, že rodičovství má stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci. V případě zaměstnavatelů s tímto výrokem souhlasí dvě třetiny (66 %).**

Více než tři čtvrtiny rodičů (77 %) souhlasí s tvrzením, že rodičovství má u nás stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci, tj. více než v případě zaměstnavatelů, u kterých s tímto výrokem souhlasí dvě třetiny (66 %). S tímto tvrzením naopak nesouhlasí méně než čtvrtina (23 %) rodičů a třetina zaměstnavatelů (34 %).

Ti rodiče, kteří s uvedeným tvrzením **souhlasí**, k tomu uvádí následující zkušenosti, důvody a hodnocení:

*„Problémem je, že jsem byla na manažerské pozici, časové náročné, a můj zaměstnavatel mi nenabídl po návratu prorodinné benefity“;*

*Vlastně se mi už nikdy nepovedlo dostat na stejnou pozici se stejnou odbornou prestiží“;*  
*„Celoživotní bych neřekla, ale negativní dopad z hlediska kariéry bohužel má, ovšem pozitivní stránka rodičovství převažuje“;*

*„Ano, např. důvodu časté nemocnosti děti atd. dá zaměstnavatel přednost před uchazečem bez dětí“;* *„Ano, je dobré už při výběru zaměstnání - povolání myslet na to, zda je slučitelné s rodinným životem“;*

*„Zaměstnavatelé nedokážou vyjít vstříc otevírací době školky, většina chce pracovní dobu, kterou nelze sladit se školkou, nesouhlasí s home officem když dítě onemocní“;*

*„Stále přetrvávají nižší příjmy - neochota zaměstnavatele reflektovat aktuální platovou situaci na trhu práce“;* *„Malá podpora, málo možností pro matky s dětmi“;*

*„Málo žen pracuje během rodičovské a ztrácí tak zbytečně sebedůvěru“;* *„Zaměstnavatel často nezaručí, že se žena bude moci vrátit na stejnou pozici, často ji nabídne nižší pozici, kterou žena přijme, protože bezprostředně po rodičovské je náročné si hledat novou práci“;*

*„Nemyslím si to úplně jednoznačně. Hodně záleží na druhu práce a na zaměstnavateli. A v neposlední řadě i na tom, co je žena ochotná obětovat kariéře, když už má rodinu“;*

*„Souhlasím, pokud se žena vrací do práce dříve než po 3 letech, je okolím vnímána jako kariéristka“;*

Partneři:



*„Zrovna jsem řešila návrat do práce, dozvěděla jsem se, že je už jiný kolektiv a firma je „jinde“ a že bych se vracet neměla.*

*Zkusím začít naplno podnikat“;*

*„Po návratu z rodičovské nemusí zaměstnavatel nabídnout stejnou pozici“; „Znevýhodňuje je, že jsou často doma s nemocným dětmi. Zrovna v tomto spatřuji, že by měli otcové fungovat s matkou rovnocenně a v péči o nemocné děti se střídat“; „Ne rodičovství, ale systémová nedostatečnost při podpoře krátkodobých úvazků, sdílených pracovních míst, daňových zvýhodnění pro zaměstnavatele zaměstnávající rodiče dětí do 10 let ani kapacity předškolových zařízení nebo možností dotovaných chův a domácích pomocnic apod.“;*

*„Zaměstnavatel úplně zapomněl, že existuji, když jsem na rodičovské. Nechodí pozvánky na nic, ani na společná setkání kolegů, nekomunikuje, nereaguje...“; „Kariéra je horší, ale nevyměnila bych mít ji lepší za ty dva roky, kdy jsem byla jen s dcerou“;*

*„Krátce po mém návratu mě zaměstnavatel skutečně vyhodil“;*

*„Jakékoliv přerušení zaměstnání je přitěžující do budoucnosti“;*

*„Když není podpora od vedení, těžko budete pracovat na částečný úvazek.*

*A na plný to přinejmenším v Praze prostě nejde“;*

*„Dlouholetá izolace a ztráta kontaktu s oborem způsobuje bariéru, která se velmi těžko překonává“;*

*„Bohužel má. Na druhou stranu jsem vděčná, že mám tři zdravé děti, za kariéru bych je nikdy nevyměnila...“;*

*„Většinou to tak je, nicméně já našla po mateřské adekvátní uplatnění jako před ní“; Mám vlastní zkušenost, že mateřství může ženám vrátit kariérní cestu na začátek“;*

*„Na první rodičovskou jsem odcházela z pozice marketingového manažera, a na takovouto pozici jsem se s malým dítětem nebyla schopná vrátit, proto jsem šla na volnou nohu“.*

Ti rodiče, kteří s uvedeným tvrzením **nesouhlasí**, k tomu uvedla například následující komentáře:

*„Nemyslím si. A doufám, že mne mateřství a rodičovství posune opět o krok vpřed. Ať už to bude stát cokoliv. Práce je všude a dost. Lidé mohou dělat cokoliv“;*

Partneři:



*„Byť jsem HR, nikdy jsem se s tímto nesetkala“;*

*„Je to záležitost každého jednotlivce.“*

*Pokud se žena rozhodne, že bude jen na mateřské a nebude nic jiného dělat, pak to bude mít negativní dopad na další uplatnění.*

*Já jsem se vzdělávala, začala jsem podnikat. Takže mě ten čas strávený na mateřské posunul hodně dopředu“;*

*„Stav není ideální, ale cítím zlepšení - nabídky mikrojeslí, dětských skupin, mateřských center, volba délky rodičovského příspěvku, flexibilní pracovní doba, zkrácené úvazky - před deseti lety nemyslitelné....“;*

*„Myslím, že je to hlavně o dohodě rodičů dětí“;*

*„Ne, myslím, že má každý možnost volby“;*

*„Ne, pokud nečekám, že to stát vyřeší za mě a jsem na trhu práce aktivní...“;*

*„Určitě je to těžší, ale i s dětmi se dá budovat kvalitní kariéra“, „Záleží na ženě, jak si to zařídí a co chce“;*

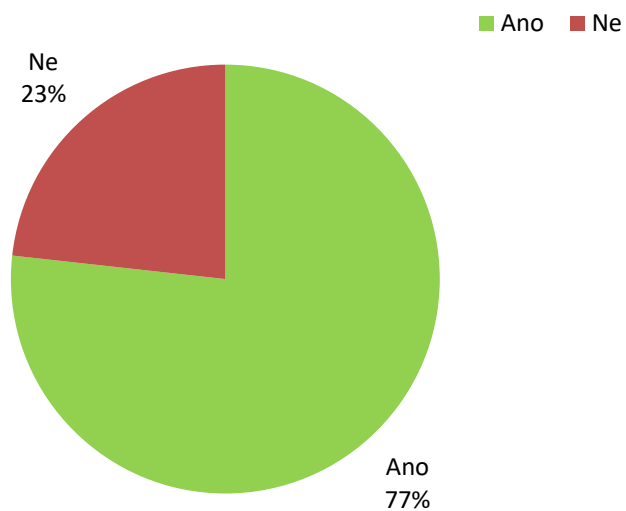
*„Jsou profese, kde mateřství může ovlivnit kariéru, ale řekla bych, že u 60 % to tak není. Mnoho žen má „obyčejné“ zaměstnání, kde mateřství nevadí. Jiná otázka je návrat do zaměstnání a práce např. prodavačky, kdy žena nemůže být od 8-17 pryč“;*

*„Takto jsem o tom nikdy neuvazovala“; „Vidím velký posun“.*

Partneři:



„Souhlasíte s tvrzením, že rodičovství má u nás stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci?“



Partneři:



## „Příběhy rodičů“

Účastníci ankety pro rodiče byli na závěr dotázáni na osobní příběh a zkušenosti. Byla jim položena následující otázka:

*„Jaký je Váš příběh a zkušenosti? Kdo nebo co Vám nejvíce pomohlo při sladování rodičovství a práce (zaměstnavatel, rodina, stát – konkrétní úřad, přátelé, sousedi apod.)? Případně, co by Vám bývalo nejvíce pomohlo?“*

Níže uvádíme výběr odpovědí na tuto otázku s důrazem na různorodost zkušeností.

*„Manžel - byl ochoten si rozdělit rodičovské povinnosti a omezit svůj profesní růst do 2,5 roku věku dítěte a abych se mohla vrátit do práce alespoň na částečný úvazek. Pomohla by ještě větší flexibilita s úvazky, abych nemusela o něj bojovat, ale byl samozřejmostí.“*

*„Pomohla nám moje matka, která s námi deset let bydlela, abychom mohli oba pracovat.“*

*„Najala jsem si chůvu a měla z toho pocit, že jsem špatná matka.“*

*„Zjednodušená administrativa. Na mateřské jsem začala podnikat, musela jsem se stát plátcem DPH, dostala jsem se do druhé vlny EET, na vše jsem si musela najmout účetního. Administrativní zátěž je opravdu velká.“*

*„Aby zaměstnavatelé nebrali rodiče jako handicap, ale snažili se pochopit, že jsou to loajální zodpovědní zaměstnanci.“*

*„Pomohl mi nadřízený, který měl pracovní zkušenosti ze zahraničí, kde jsou zkrácené úvazky a sdílená pracovní místa samozřejmostí. Bez jeho přičinění bych neměla šanci u původního zaměstnavatele (ani nikde jinde v okolí) zkrácený úvazek získat. Uvítala bych, kdyby se mnou zaměstnavatel spolupracoval i během rodičovské dovolené - seznamoval mě s aktuálním děním, umožnil dostat se k informacím týkajícím se profesního i odborného vzdělávání.“*

*„Hlídací babičky.“*

*„Spíš si dovolím okomentovat vaši anketu. Ani jedna z možných odpovědí nedává možnost odpovědět tak, že si žena roli matky vybrala, dětem se věnuje, dlouhodobě je kojí a že pro ni kariéerní postup není životní alfou a omegou.“*

*„Po RD jsem se do předchozího zaměstnání nevrátila. Založila jsem neziskovou organizaci, která zaměstnává ženy-matky na flexibilní úvazky dle jejich potřeb.“*

Partneři:





*„Mám čtyři děti, všechny šly coby batolata do jeslí či školek - nabídka se postupně výrazně zlepšila, ale je to drahé a pro některé rodiny to nemusí vůbec být únosné. Mám štěstí na zaměstnání, které lze dělat on line.“*

*„Nejvíce pomohly kvalitní dostupné služby péče o dítě - projekt Mikrojesle, poté obcí dotované soukromé jesle, pak školka již před 3. rokem.“*

*„Důležité je umět prodat své schopnosti a tím přesvědčit zaměstnavatele, že by s vámi měl jednat individuálně v případě, že vás nechce ztratit.“*

*„Nejvíce by pomohla sousedská síť, pochopení veřejnosti, slušné úřednice, zodpovědní muži.“*

*„Nejvíce by mi pomohlo, kdyby mi do toho nikdo nemluvil (maminka, tchýně, kamarádky) + dostupná kvalitní a flexibilní péče o malé děti.“*

*„Pomohl mi můj muž, který je ochoten se dělit o péči o dítě, což u mých známých není ani zdaleka samozřejmost.“*

*„Nejvíce mě pomohlo rodinné centrum, které jsem navštěvovala.“*

*„Nejvíce mi pomohl manžel. Umožnil mi začít podnikat.“*

*„Profese - jsem novinářka a mám volnou pracovní dobu.“*

*„Nejvíce mi pomohlo, že zaměstnavatel mi nabídl práci na částečný pracovní úvazek.“*

*„Nejvíce mi pomohlo, že jsem živnostník a ženě nezáleželo na předchozí práci.“*

*„Můj muž byl vždy partner ve všem, neuměl to úplně s miminky, ale o to víc uklízel nebo pečoval o zahradu, nakupoval.“*

*„Nejvíce pomohl partner a babička a hlídací teta. Vůbec v dotazníku není reflektována žena OSVČ.“*

*„Nejvíce pomáhá rodina. Nejméně to, že byly zrušeny jesle a na platbu drahých dětských skupin nemám. Nemohu tak ke konci své rodičovské dovolené např. nastoupit na zkrácený úvazek.“*

*„Nejvíce mi pomohla naše chůva, asi by mi pomohlo, kdyby měl muž větší možnost/motivaci sdílet péči /zkrátit úvazek.“*

Partneři:





*„Nejvíc mi pomohla matka, bývalo by ale více pomohlo, kdyby byl partner více nápomocný.“*

*„Určitě pomáhá zvýšení obecného vědomí ve společnosti, že žena může pracovat i s dítětem. Takových příkladů je kolem mne víc, a tak se nebojím o hlídání např. požádat babičku - je to přece jen lehčí, když víme, že řada matek malých dětí pracuje i pár dní v týdnu.“*

*„Jednoznačně babičky a dědeček, kdyby nebyli, měla bych chůvy (bez občasného hlídání babysitterkami se i tak člověk neobejde)... prarodiče mají samozřejmě tu výhodu, že jsou zadarmo a navíc je tam nenahraditelný citový kontakt.“*

*„Nič a nikto mi nepomáha, stále som bez práce! Hľadám prosím o prácu a dívajú sa na vás akoby mať deti bola nakazliva choroba!“*

*„Pomohl by mi částečný úvazek. Ty jsou ale na méně kvalifikované pozice.“*

*„Uvítala bych nabídku od zaměstnavatele na spolupráci při MD/RD, abych nevypadla z "tempa" chodu firmy. Nic takového mi ale nebylo nabídnuto/umožněno. Po skončení RD bych ráda měla snížený úvazek na 6h/denně, ale myslím si, že mi to nebude umožněno.“*

*„Zaměstnavatel mi vyšel absolutně vstříc, na půl úvazek ode mě požadoval první půl rok po návratu (dítě 7 měsíců) pouze 2 hodiny/týdně přítomnosti na pracovišti. Posléze vycházel vstříc podle potřeb dětí, možností a prázdnin MŠ.“*

*„Mě nejvíc pomohl zaměstnavatel - ČSOB, který vytváří aktivně prostředí pro rodiče, a také rodina, kde jsme se domluvili kdo, co udělá. Nikdo z blízkých mě neodsoudil za dřívější návrat do práce, mnoho jiných lidí ale ano.“*

*„Po RD jsem nastoupila na plný úvazek, kde jsem díky benevolenci zaměstnavatele mohla odcházet dřív z práce, abych stihla vyzvednout děti. Místo "píchaček" bylo důležité splnění úkolu. Flexibilní forma mi nabídnuta nebyla a ani jsem ji nevyžadovala z důvodu finanční potřeby. Nyní jsem u jiného zaměstnavatele, který mi rovnou nabídl možnost kombinované práce z práce a z domova. Je to skvělé, 2x týdně v práci, zbytek HO. Můj pocit skloubení péče o rodinu a práce je o 100 % lepší. A finančně jsem spokojená též.“*

*„Jsem výtvarník a povedlo se mi díky rodičovské prorazit se svou uměleckou prací. Je to docela paradox, protože jsem měla skvělou a dobře placenou práci. Ale neměla jsem čas. Ten s dětmi sice také moc nebyl, ale byla tam velká touha seberealizace a finanční nezávislosti. Věděla jsem, že návrat na původní pozici je nemožný (pracovala jsem 50 km od domova, denně hodina dojíždění, a práce opravdu od rána do večera). Tak jsem musela začít sama. Téměř jsem nepřestala pracovat, vymýšlela jsem si své věci. Nyní, po skončení rodičovské učím na umělecké škole a stále pracuji jako živnostník. Původní zaměstnavatel mi také práci*

Partneři:



*nabídl, ale nepřijala jsem. Zvykla jsem si být svým pánem. A nejvíce mi pomohla rodina. Manžel a moji rodiče. Bez nich by to nešlo.“*

*„Pomohl mi přístup ve firmě, kdy jsem si mohla brát miminko na natáčení a produkce se o něj na tu necelou hodinu postarala. Později by mi nejvíce pomohla firemní školka, ale v jedné firmě ji deklarovali, ale byla od práce daleko, ve druhém ji taky deklarovali, ale byla to místnost s jedním dětským stolečkem na kraji newsroomu bez dozoru a v jiném patře, než jsem byla já, tudíž úplně nesmysl.“*

*„Do svého původního zaměstnání jsem se chtěla vrátit po roce na nějaký malinký úvazek. To mi zaměstnavatel neumožnil, a proto jsem se rozhodla hledat si jinou práci. Začínala jsem na 0,2 úvazku, který se postupně navyšoval. Z původní práce jsem tedy odešla.“*

*„Po mé rodičovské, jsem se nemohla vrátit na původní místo, bylo nutno se dohodnout na odchodu. Firma mi vyšla vstříc, dohodli jsme se na odstupném. Pak abych měla čas na dítě, jsem si vždy našla buď poloviční úvazek, nebo zčásti home office, ale je to bohužel na úkor peněz. Matky jsou málo placené, přitom nezapomněly svou práci, zkušenosti, je to nefér.“*

*„Myslím, že by hodně pomohlo, kdyby bylo ve firmě více rodičů, kteří se o dítě starají (nikoli mužů, kteří mají ženy a řeknou mi, že oba jsou také rodiči, což je pravda, ale péči o děti zastává jejich žena). Pomohla by také povinnost dat neplacené volno, když člověk o prázdninách nemá kam dat dítě.“*

*„Našla jsem zaměstnavatele, který umožňoval téměř 100% home office. V současnosti od něj upouští a chce práci v kanceláři. Hodně pozic lze vykonávat z domova. Kdyby nebazírovali na docházce ale na tom, aby byla práce včas hotova, byť z domova, bylo by to super. Osobně bych uvítala práci z domova alespoň z 50 %“.*

*„V našem případě bojujeme s manželem, sladění práce a péče o dítě je extrémně náročné. Absolutně chybí dostupná a kvalitní péče o děti do jednoho roku, jako chůvy, obdobné kroužky pro rozvoj dětí apod. Celkově se u nás bere, že dítě pod dva roky a zejména pod rok, je doma s matkou nebo v kočárku na procházce. Následně je nutné si přiznat, že i když si zajistíte chůvu na občasně hlídání (což je finančně náročné), tak ale v noci často nespíte, ale do práce musíte. Benefity za sladění ve výsledku nejsou, pokud se nebudeme o osobním rozvoji a kariéřním růstu, který by pravděpodobně nebyl, pokud byste se nevrátila“.*

*Po 1.porodu jsem po půl roce začala pracovat home office, od 1roka a 8 měsíců jsem začala 2x týdně docházet do práce do 2.porodu. Po 2.porodu jsem začala home office pracovat po roce a 2 měsících, po dalších 3 měsících 1x týdně do práce, po dalších 3 měsících 2x týdně do*

Partneři:



práce. Na HPP nastoupím až 2. synovi bude 3,5 roku, po velkých prázdninách. Chci si je užít naplno a ještě neřešit počty dní dovolené.

„Hodně to bylo na mě, manžel byl a je velkou oporou. Pomohla by mi možnost menšího úvazku, možnost finančně dostupnějších možností hlídání/dětských skupin atd. pro menší děti.“

„Nejvíc mi pomáhala moje maminka s hlídáním, potom můj muž, také jsem se o sebe nejlépe postarala sama:) Bylo by fajn, kdyby na mě v práci čekali s otevřenou náručí, měla jsem celkem vysokou pozici...:), ale to se nestalo a můj "návrat" po rodičovské tedy provázelo velké rozčarování a hořkost.“

„Pomohlo by mi:

- lepší dostupnost kvalitních (!!!) zařízení, které pečují o děti pod 3 roky, včetně jejich lepší finanční dostupnosti,
- více zkrácených úvazků, ale za rozumný plat, ne „na dohodu“ a za peníze jako pro studenty.“

„Od doby na RD jsem OSVČ a mám tak možnost výdělku i dostatek času pro rodinu.“

„Pracuji na úřadu práce a jsem spokojená. Úřad mi vychází vstříc a rozhodně bych nic neměnila.“

„Pomohlo by mi mít hlídání, kterému bych 100% důvěřovala, tj. babičky. Od dvou let pak už důvěřuju i školkám, dítě už mi přijde ok velké. Případně dítě mladší dvou let mít v jeslích v absolutní blízkosti zaměstnání.“

„Manžel a blízká rodina. Od začátku mě podporovali. A vlastně i manželův zaměstnavatel, který umožňuje také flexibilitu. Můj zaměstnavatel umožňuje zkrácené úvazky běžně a měla jsem šéfovou, která mi plně důvěřovala a já mohla pracovat po večerech, což naší rodině v té době dost vyhovovalo.“

„Zkušenost je tristní, počínaje rodinou konče státem - pomoc při sladování rodičovství a práce byla vždy tristní.“

„Manžel díky své freelancerské práci, kdy si mohl udělat čas prakticky kdykoli.“

„Pomohla by možnost part time úvazku a možnost pravidelných home office dnů. Nic z toho ale v reálu ani zdaleka není běžné a už vůbec ne zažité jako normální nebo dokonce běžná možnost.“

Partneři:



*„Měla jsem štěstí, že mi zaměstnavatel vyšel vstříc, navíc můj obor umožňuje práci z domova. Ve dvou letech obě děti nastoupily do soukromé školky. Ještě předtím jsem využívala pomoc bratra a švagrové, u mladší dcerky už tato rodinná výpomoc nebyla k dispozici, tak nastoupila chůva. Zároveň se změnila situace u manžela v práci, takže i on mohl na jeden den v týdnu být s dětmi. Takhle jsme to mohli zvládat jen díky pozitivnímu přístupu zaměstnavatele, ale také faktu, že máme relativně dobré platy. Pro páry v horší finanční situaci nebo pro samoživitelky nejsou služby soukromých školek nebo chův dosažitelné.“*

*„Kvalitní jesle, které by byly cenově dostupné.“*

*„Nebýt babiček a dědečků, nešlo by to.“*

*„Vlastní auto a řidičák. To mi nejvíc pomohlo. Pak soukromé jesle, kde dcera zůstala do osmi do večera a byla tam šťastná. Škrtla jsem zcela hned po měsíci kočárek, ač byl drahý a objednaný až z USA, protože se tento cestovní skládací typ tady neprodával, ale ty pohledy hlídačů v supermarketech, to, že když jsem matka s kočárkem, tak mi v Rossmanu a DM stále chodili za zadkem, jestli asi náhodou něco nekradu, mě tak vytočilo, že kočárek zůstal navždy zaparkovaný doma, a já dítě tahala v autosedačce na ruce. Zajímavé zjištění: lidé byli okamžitě přívětivější a to všude, než na matku s kočárkem.“*

*„Pomohlo by mi, kdyby výše MD nebyla zastropovaná. Pokud by byla skutečně cca 80% platu, mohla bych ji využít. Při nadprůměrném příjmu ale tento poměr vůbec neodpovídá (v mém případě by byla MD max cca 30% mého bývalého platu). Při jednání s úřady mi pomohlo Aperio s podporou právního názoru, že MD nemusím čerpat (s tímto názorem jsem "bojovala" při žádání o rodičovský příspěvek, podle úředníků ÚP a SSZ je mateřská "povinná"). Celkově nejvíce mi pomohla možnost pracovat výhradně z domova, tato možnost ale ze strany zaměstnavatele nesouvisela s mým rodičovstvím, měla ale vliv na rozhodnutí zda děti mít. Také místní Dětské centrum, které zajišťuje péči o děti již od 1,5 roku velmi flexibilně časově a komunitní centrum, pořádající co-working s hlídáním.“*

*„Zatím jsem na RD a snad ještě dlouho budu. Ale už se děsím toho, jak bude vypadat návrat.“*

*„Nepomohlo mi nic, zaměstnavatel zamítl všechny žádosti o úpravu pracovní doby, byť by se jednalo jen o posunutí začátku pracovní doby o hodinu. Navíc mi nabídl pouze jinou pozici s nižším platem než před rodičovskou a současně s nevyhovující pracovní dobou a zároveň mi připravil rovnou k podpisu i výpověď s tím, že to pro mne bude jistě lepší. Jinou práci s flexibilní pracovní dobou jsem nenalezla ani po půl roce. Prarodiče pracující, manžel vytížený tak, že fungoval jen o víkendech. Náklady na chůvu jsme propočítali jako neadekvátní vzhledem k mému výdělku. Pokračovala jsem tedy v brigádách (víkendy, večery). Byla by mi v*

Partneři:



*té době pomohla možnost pracovat částečně z domu nebo alespoň mít zkrácený úvazek či flexibilní pracovní dobu, případně příspěvek od zaměstnavatele na chůvu.“*

*„V první řadě manžel, který je ochoten nabourávat zažité genderové stereotypy. Zůstal na RD s oběma dětmi delší dobu než já... Co by mi tehdy bývalo pomohlo by byly dostupnější služby týkající se hlídání dětí, ať už v podobě delších otevíracích dob stávajících institucí (školka, družina), nemluvě o jejich provozu o prázdninách a dalších čtených volnech, nebo i v podobě nějaké zvláštní hlídací služby, která by byla finančně dostupná a zároveň by se dala využívat flexibilně (něco jako skandinávské celotýdenní školky). Samostatnou potřebou je pak nutnost děti vyzvedávat či jen převádět odněkud někam. V tomto by bylo skvělé, kdyby školky a školy nabízely paletu volnočasových aktivit, kam by nebylo nutné děti zvlášť vodit. Případně zavést nějaké daňové zvýhodnění na hlídání dětí (vím, že je ve Francii), kdy by např. pro studentky bylo výhodné "jen" odvádět děti někam na kroužek. V tomto by se dalo i lépe pracovat s komunitou (ať už v místě bydliště nebo okolo školy).“*

*„S dcerou, kdy byl rodičovský příspěvek velmi nízký jsem po nocích brigádničila, mateřská vysála veškeré poměrně velké úspory a pokud by nedošlo ke zvednutí rodičáku, netuším, co by bylo. Poslední měsíce nás finančně držela má máma. Ta také většinou hlídala, pokud jsem byla v práci. Zaměstnavatel mi během mateřské poslal výpověď pro zrušení pracovního místa. Nastoupila jsem na vysokou školu dálkově. Sehnat zaměstnání po mateřské, s tím, že jednou za čas potřebuji do školy, bylo nemožné. Školu jsem musela nechat. Původní práce mi nechtěla dát odstupné, tak mne znovu zaměstnala na pozici od pěti od rána. Což při otevírání školky v půl osmé bylo velmi náročné. Chodila jsem později. Naštěstí muž dělal noční a děti ráno vodil. Nicméně že mám jiný režim, bylo znát i cítit od spolupracovníků. Pocit s dětmi byl tenkrát, že jsem nakažená, nechtěná.“*

*„Po ukončení rodičovské, přišel rozvod. Dceru mi nevzali do školky. Úřad práce nepomohl, pomohli sousedi, co se týká potravin. Po nástupu dcery do školky byl problém sehnat práci na částečný úvazek. Dcera byla velmi často nemocná, což mi také neusnadnilo nástup do zaměstnání. Chybí propojení potravinová banka vs úřad práce. Neměla jsem vůbec tušení, že bych mohla využít této pomoci.“*

*„Nutnost platit si soukromou školku a jesle, kvůli pozdějším příchodům z práce.“*

*„Nejvíce by mi pomohlo, kdyby zaměstnavatel dovolil cca na rok návrat na půl úvazek, za další rok (nebo dle potřeby) zvýšení úvazku na 6h. Což je moje max tolerovaná pracovní doba.“*

Partneři:



## O průzkumu

Uvedená zjištění vyplynula z anketního průzkumu platformy Byznys pro společnost, který probíhal v únoru a březnu 2020 a kterého se zúčastnilo celkem 314 rodičů napříč ČR. Z toho se v 90 procentech jednalo o ženy (matky, respektive pečující osobu) a 10 % o otce.

Naprostá většina rodičů-respondentů měla v péči jedno (36 %) nebo dvě děti (46%), dohromady tvořili více než čtyři pětiny rodičů-respondentů (82 %). Tři a více dětí měla méně než pětina respondentek a respondentů (18 %).

Z hlediska vzdělání byli nejvíce zastoupeni vysokoškoláci (72 % rodičů) a středoškoláci s maturitou, kteří tvořili necelou čtvrtinu respondentů (24 %). Zývající 4 % připadaly na rodiče s výučním listem nebo základním vzděláním.

Z celkového počtu respondentů jich více než dvě třetiny (67 %) žilo v obci s 50 tisíci a více obyvateli. Zhruba 3 z 10 rodičů žili ve městě do 15 tisíc obyvatel (28 %). Méně než desetina respondentů bydlela v obci 1000 obyvatel (8 %).

**Odborná spolupráce. Mgr. Petr Wija, Ph.D.**

**Copyright: Byznys pro společnost z.s.**

Partneři:

