

Charta diverzity - Matky a otcové vítáni 2020

Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli:

Příležitosti pro rodičovství a práci

Partneři:



Shrnutí výsledků

Delší doba strávená mimo zaměstnání a přerušení kariéry z důvodu rodičovství má významný dopad na pracovní dráhu rodičů. Pro usnadnění návratu rodičů do zaměstnání, ideálně na stejnou nebo obdobnou pozici, je proto důležité dlouhodobě podporovat a plánovat návrat matek a otců z mateřské či rodičovské dovolené.

Podle výsledků šetření mezi zaměstnavateli, které bylo realizováno během února a března 2020 dvě třetiny zaměstnavatelů **(66 %) souhlasí s tvrzením, že rodičovství má negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci.** S tímto tvrzením naopak nesouhlasí třetina zaměstnavatelů (34 %).

Více než třetina zaměstnavatelů (34 %) považuje dlouhou rodičovskou dovolenou za problém. Naopak přibližně dvě třetiny respondentů (66 %) délku rodičovské jako problém nevnímá. Jiný je pohled na nízkou návratnost zaměstnanců po rodičovské, kterou za problém považují více než dvě pětiny zaměstnavatelů (44 %). Jako problém ji naopak nevnímá více než polovina zaměstnavatelů (56 %).

Přestože převažují odpovědi, že nízká návratnost rodičů není problém, téměř tři z pěti zaměstnavatelů (58 %) uvedli, že své zaměstnance na rodičovské podporují v dřívějším návratu než za „obvyklé“ tři roky.

Mezi opatřeními, která podle zaměstnavatelů pomáhají podpořit dřívější návrat do zaměstnání, respondenti nejčastěji uvádějí částečné úvazky. **Toto opatření pomáhá podle 3 ze 4 zaměstnavatelů (74 %).** Druhým nejčastějším opatřením k urychlení návratu z rodičovské je „práce z domova“, kterou nabízí téměř dvě třetiny zaměstnavatelů (63 %). Více než polovina zaměstnavatelů také uvádí, že využívá zaměstnání rodičů formou projektové spolupráce (58 %) a pravidelně rodiče zve na firemní akce (54 %). **Přímé prarodinné benefity, jako například volno na péči o člena rodiny nebo finanční podporu při dřívějším návratu do zaměstnání nabízí pouze 12 %.**

Z těch zaměstnavatelů, kteří nabízí rodičům vracejícím se z rodičovské po obvyklé délce podporu, se opět nejčastěji jedná o flexibilní formu práce (**práce z domova, flexibilní pracovní doba, kratší úvazek apod.**), kterou nabízí 4 z 5 zaměstnavatelů (81 %). Více než čtvrtina zaměstnavatelů (27 %) nabízí prarodinné firemní benefity jako je volno na péči, sick days apod. **Vlastní firemní jesle, školku nebo dětskou skupinu provozuje nebo nabízí méně než desetina zaměstnavatelů (8 %).** Ještě o něco méně jich pak nabízí finanční příspěvek na tuto předškolní péči (7 %).

Partneři:



Dvě třetiny zaměstnavatelů (66 %) odhadují, že na původní pracovní pozici se po rodičovské dovolené vrací méně než polovina matek či otců, z toho 38 % se domnívá, že na své původní místo se vrací méně než 30 %. Naopak třetina zaměstnavatelů (34 %) odhaduje, že na svou původní pracovní pozici se vrací více než polovina (50 %) zaměstnanců.

Téměř 9 z 10 zaměstnavatelů (87 %) se domnívá, že při rozhodování o tom, kdo z rodičů a na jak dlouho zůstane doma na rodičovské, nejčastěji hrají roli finanční důvody. Rodič s vyšším příjmem tak zůstává aktivní na trhu práce. **Více než polovina z nich (53 %) se domnívá, že na rozhodování mají vliv společenské normy, tj. obecně sdílený názor na roli žen a mužů na rodičovství, tedy že žena doma pečuje o děti a muž zajišťuje rodinu ekonomicky.** Téměř polovina zaměstnavatelů (48 %) se domnívá, že důležité jsou také podmínky pro sladění a zvládnání rodičovství a práce.

V případě, že se zaměstnanec vrací z mateřské či rodičovské dovolené po „obvyklé délce“ (tj. 3 roky a i více), zhruba polovina zaměstnavatelů (52 %) poskytuje svým zaměstnancům podporu usnadňující návrat do práce. Naopak 43 % uvedlo, že podporu rodičům v tomto případě nenabízí.

Podle třetiny zaměstnavatelů (33 %) je politika státu vůči rodičům v práci srozumitelná a podpůrná. **Naopak téměř tři z pěti zaměstnavatelů (57 %) prorodinnou politiku státu nepovažují za srozumitelnou a zaměstnavatele v této oblasti nepodporuje.**

Partneři:



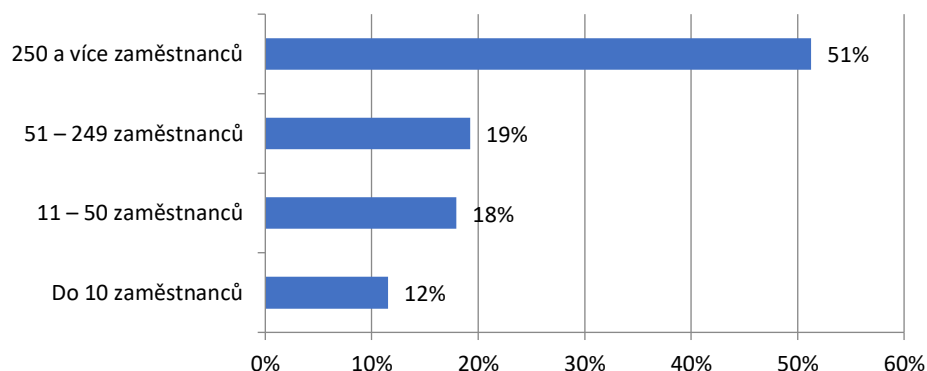
Informace o průzkumu:

Uvedená zjištění vyplynula z průzkumu platformy Byznys pro společnost, který probíhal v únoru až březnu 2020 a kterého se zúčastnilo celkem 78 respondentů (zaměstnavatelů) napříč ČR. Kromě dvou krajů byly zastoupeny všechny kraje ČR. Nejvíce byli zastoupeni zaměstnavatelé z hlavního města Prahy, kteří tvořili více než polovinu respondentů (56 %). Dalšími nejvíce zastoupenými kraji jsou kraje Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský. Při interpretaci výsledků je proto nutné brát na zřetel, že zastoupení respondentů je relativně nízké.

Z hlediska velikosti, respektive počtu zaměstnanců, byli nejvíce zastoupeni zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci, kteří tvořili zhruba polovinu všech respondentů (51 %). S klesajícím počtem zaměstnanců klesá i zastoupení těchto zaměstnavatelů. Firmy s 51 až 249 zaměstnanci a 11 až 50 zaměstnanci tvořili 19 %, respektive 18 %. Zaměstnavatel s počtem 10 a méně zaměstnanců tvořili zhruba desetinu vzorku (12 %).

Co se týče oboru činnosti, respektive podnikání, mezi pěti nejvíce zastoupenými obory jsou „informační a komunikační činnosti“ a „peněžnictví a pojišťovnictví“ (oba z uvedených tvořili 10 % zaměstnavatelů – respondentů), následují „administrativní a podpůrné činnosti“ (9 %), „zpracovatelský průmysl“ (8 %) a „vzdělávání“ (5 %).

Struktura respondentů podle velikosti zaměstnavatele



Partneři:



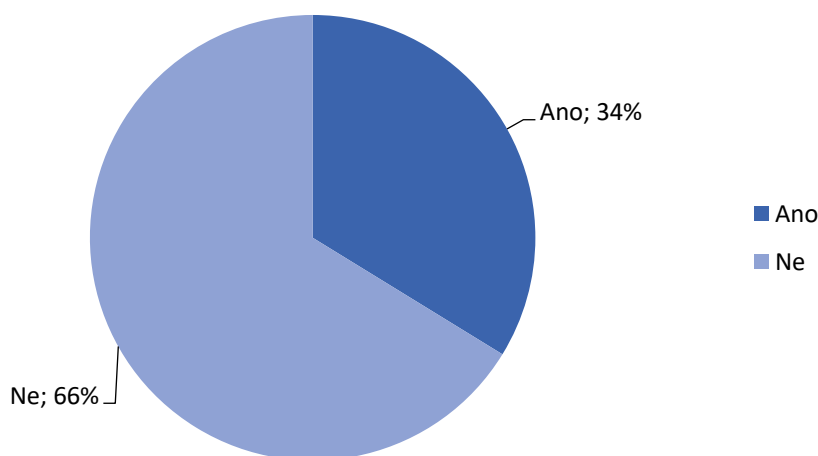
Podrobné výsledky

Dvě třetiny zaměstnavatelů nevnímají dlouhou rodičovskou dovolenou jako problém. Jako problém ji vnímá jeden ze tří zaměstnavatelů.

Podle těch zaměstnavatelů, kteří odpověděli, že dlouhou rodičovskou dovolenou jako problém vnímají, je to problém z hlediska finančního zabezpečení rodiny. Rodič také nemusí dostat možnost nastoupit na původní pracovní pozici, a jeho kariérní dráha se může přerušit. Rodič se při rodičovské nevzdělává, což má vliv na jeho dovednosti, po 3 letech podle některých ztrácí kontakt s trhem práce a pracovní návyky. Firemní kultura není vstřícná vůči pracujícím rodičům, často je většina managementu složena z mužů (někdy i výlučně) nad 50 let, kteří již o děti nepečují/ mají partnerku, která pečuje o děti.

Ti zaměstnavatelé, kteří na tuto otázku odpověděli záporně a délku „rodičovské“ nevnímají jako problém, si rodič nastavuje délku „rodičovské“ podle svého oboru. Poukazují například na to, že „každá matka se může rozhodnout, jak dlouho chce být na rodičovské“, „dítě potřebuje být s mámou minimálně rok, optimálně dva až tři“ nebo „Rodič by měl být s miminkem, co nejdéle. Dítě je malé jen jednou“. Uvádí také, že potřebují od rodičů dopředu znát jejich plány. Jsme schopni i částečně flexibilně reagovat na změnu, ale některá očekávání rodičů jsou nereálná“.

Vnímáte dlouhou rodičovskou dovolenou jako problém?



Partneři:

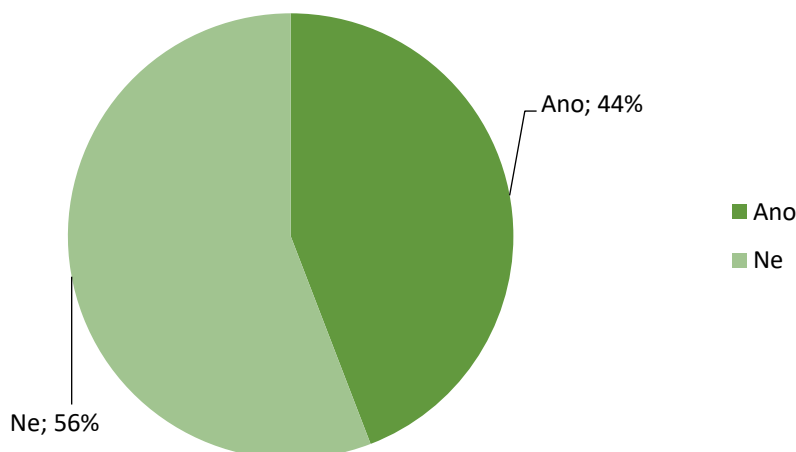


Nízkou návratnost zaměstnanců po rodičovské považují za problém více než dvě pětiny zaměstnavatelů (44 %). Jako problém ji naopak nevnímá 56 % zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé, kteří nízkou návratnost zaměstnanců považují za problém, uvedli například: „Ženy chybí ve vedení i většině pracovní síly v části oddělení (např. technologie), což dále rozvíjí kulturu, která vyhovuje spíše mužům.“, „Společnost pomalu začíná poskytovat podmínky rodičům po návratu do práce. Stále velmi zaostáváme za západními zeměmi (žila jsem 6 let ve Švýcarsku).“

Zaměstnavatelé, kteří nízkou návratnost zaměstnanců za problém nepovažují, svou odpověď komentovali sdělením: „V naší společnosti návraty řešíme dlouhodobě dopředu“, „Problém nevidím v návratnosti do práce, ale u firem a ve státní podpoře, která je minimální“, „Většinou musíme mít zajištěn zástup na dobu mateřské/rodičovské, v případě, že k návratu nedojde, zástup můžeme prodloužit na dobu neurčitou“, „To jestli se rodič vrátí do práce či nikoliv je jeho věc“.

Vnímáte jako problém nízkou návratnost matek/otců do práce po rodičovské dovolené?



Partneři:

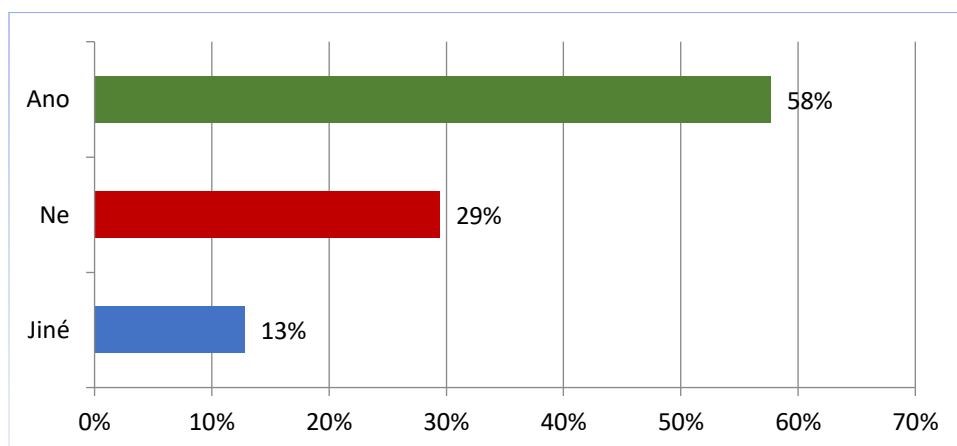


Zhruba tři z pěti zaměstnavatelů (58 %) své zaměstnance podporují v dřívějším návratu z mateřské či rodičovské než za tři roky. Tři z deseti (29 %) dřívější návrat nepodporují.

Přestože více než polovina zaměstnavatelů nízkou návratnost rodičů jako problém nevnímá, zhruba tři z pěti zaměstnavatelů (58 %) uvedli, že své zaměstnance na rodičovské („své rodiče“) podporují v dřívějším návratu z mateřské či rodičovské než za „obvyklé“ tři roky.

Respondenti, kteří odpověděli „Jiné“, například uvedli: „Částečně“; „Necháváme to na jejich rozhodnutí“; „Systematická podpora není“; „Podporujeme ty, kteří sami chtějí“; „Pokud je návrat plánován na dřívější termín než do 3 let věku dítěte s předstihem, počítáme s ním.“; „To záleží. Některá pozice je již např. zrušená a matka při návratu dostane odstupné. Jindy manažer uvítá, když se matka může vrátit.“; „Necháváme to na zaměstnancích, nicméně pokud to jde, snažíme se je zapojit, aby neztratili kontakt, případně ani odbornost“.

Podporujete jako firma „své rodiče“, aby se vraceli z M/R dovolené dříve než za "obvyklé" tři roky?



Partneři:

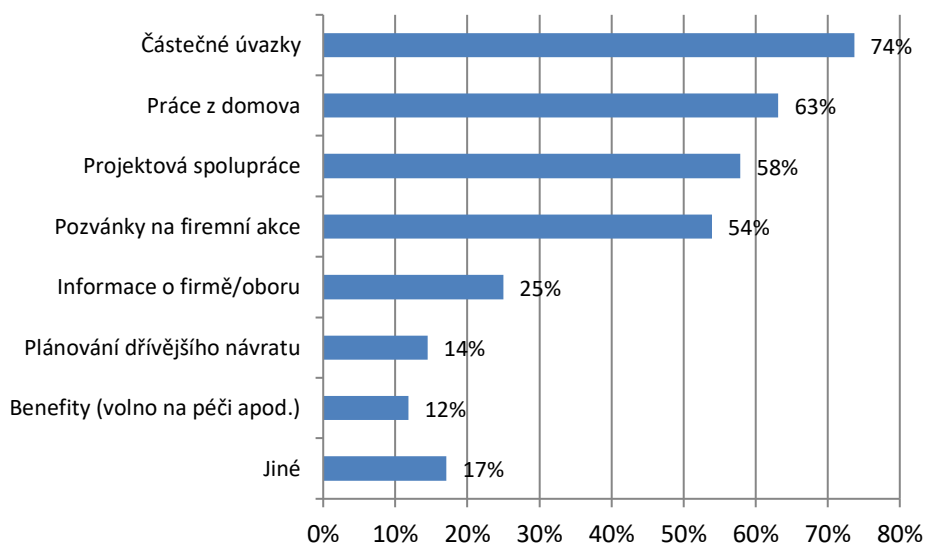


Třem ze čtyř zaměstnavatelů (74 %) pomáhají v dřívějším návratu z mateřské či rodičovské zejména částečné úvazky. Volno na péči o člena rodiny nebo finanční podporu při dřívějším návratu do zaměstnání nabízí pouze 12 % zaměstnavatelů.

Mezi opatřeními, která podle zaměstnavatelů pomáhají podpořit dřívější návrat zaměstnanců do práce, respondenti nejčastěji uvádějí částečné úvazky, konkrétně 3 ze 4 zaměstnavatelů (74 %). Druhým nejčastějším opatřením k urychlení návratu z rodičovské je „práce z domova“, kterou nabízí téměř dvě třetiny zaměstnavatelů (63 %). Více než polovina zaměstnavatelů uvádí, že využívá projektové spolupráce (58 %) a zaměstnání na dálku rodičů na rodičovské prostřednictvím práce z domova a zajištěním pracovních nástrojů (jako PC, internet, skype, email apod.). O něco méně často zaměstnavatelé pravidelně rodiče zvou na firemní akce (54 %). Poradenství a systémovou podporu při plánování dřívějšího návratu nabízí pouze 14 % zaměstnavatelů. Nejméně často respondenti uvádí, že nabízejí přímé prorodinné benefity, jako například volno na péči o člena rodiny nebo finanční podporu při dřívějším návratu do zaměstnání. Tyto benefity nabízí pouze 12 % zaměstnavatelů, kteří se zapojili do dotazníkového šetření.

Zaměstnavatelé, kteří zvolili odpověď „Jiné“ nabízí například: „firemní školka pro děti od 2 let“; „změny směnnosti“; „občas možnost pracovat na DPP během rodičovské dovolené“; „u některých pozic lze pokračovat i po dobu rodičovské na zkrácený úvazek ale ne u všech“; „hodiny angličtiny, tematické workshopy, mentoring/coaching“; „žádná opatření nemáme“.

Která opatření Vám pomáhají podpořit dřívější návrat rodičů z mateřské/rodičovské dovolené?



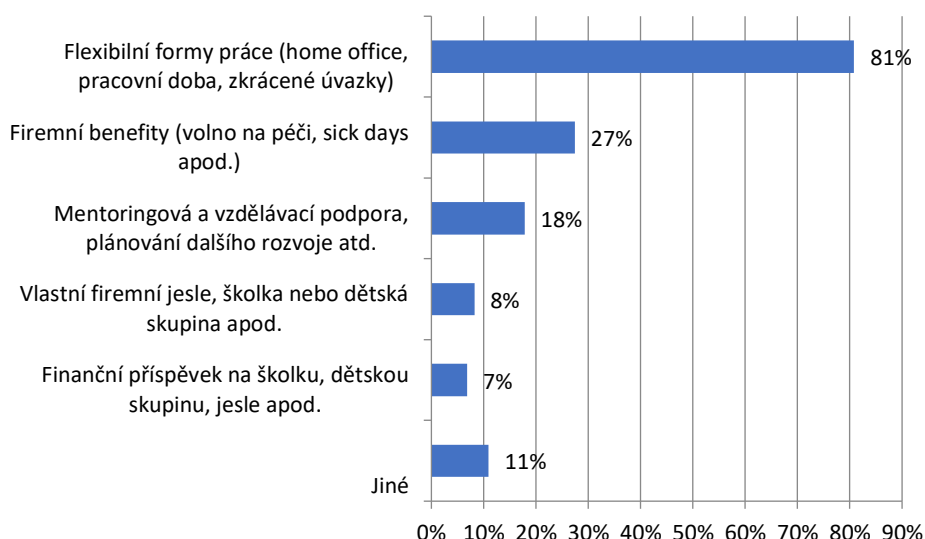
Partneři:



Nejčastější formou podpory, kterou zaměstnavatelé nabízejí rodičům při návratu z rodičovské po obvyklé délce, je flexibilní forma práce. Svým zaměstnancům ji nabízí 4 z 5 zaměstnavatelů.

Z těch zaměstnavatelů, kteří nabízejí podporu rodičům vracejícím se z rodičovské po obvyklé délce, se opět nejčastěji jedná o flexibilní formu práce (práce z domova, flexibilní pracovní doba, kratší úvazek apod.), kterou nabízí 8 z 10 zaměstnavatelů (81 %). Více než čtvrtina zaměstnavatelů (27 %) nabízí prorodinné firemní benefity jako je volno na péči, sick days apod. Téměř jeden z pěti zaměstnavatelů (18 %) rodičům při návratu poskytuje mentoringovou a vzdělávací podporu, včetně plánování jejich dalšího profesního a kariérního rozvoje. Vlastní firemní jesle, školku nebo dětskou skupinu provozuje nebo nabízí méně než desetina zaměstnavatelů (8 %). Ještě o něco méně jich pak nabízí finanční příspěvek na tuto předškolní péči (7 %).

Jaké konkrétní formy podpory nabízíte rodičům při jejich návratu po obvyklé délce rodičovské dovolené?



Partneři:



Devět z deseti zaměstnavatelů se domnívá, že o délce rodičovské a o tom, zda z práce odejde muž nebo žena, rozhodují primárně finanční důvody. Druhým nejčastěji zmiňovaným důvodem jsou společenské normy týkající se role žen a mužů v rodině a na trhu práce.

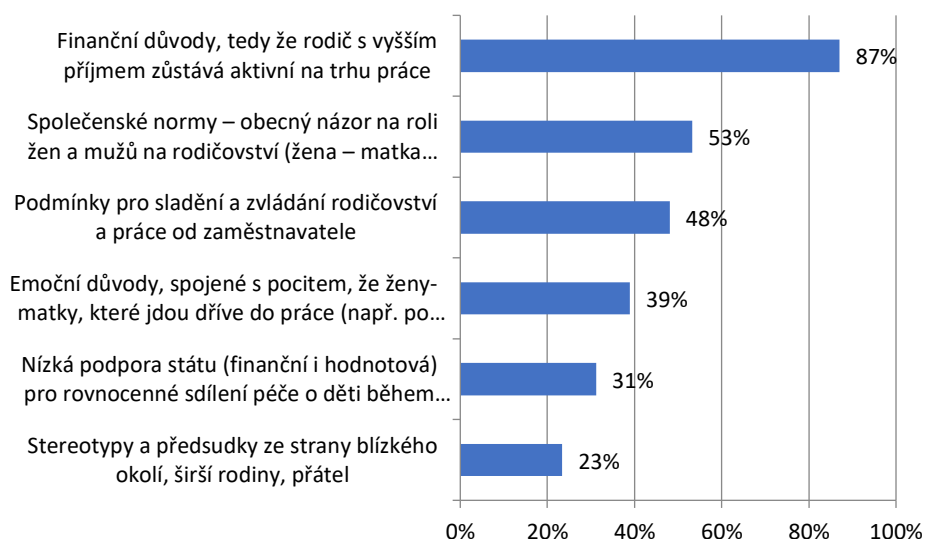
Téměř 9 z 10 zaměstnavatelů (87 %) se domnívá, že při rozhodování o tom, který z rodičů a na jak dlouho zůstane doma na rodičovské, nejčastěji hrají roli finanční důvody. To znamená, že rodič s vyšším příjmem zůstává aktivní na trhu práce. Více než polovina zaměstnavatelů (53 %) se pak domnívá, že na rozhodování mají vliv společenské normy, tj. obecně sdílené názory na roli žen a mužů, tedy že žena pečuje doma o děti a muž zajišťuje rodinu ekonomicky.

Téměř polovina zaměstnavatelů (48 %) se také domnívá, že na rozhodování mají vliv podmínky zaměstnavatele pro sladění a zvládnutí rodičovství a práce.

Emoční důvody, spojené s pocitem, že ženy-matky, které jdou dříve do práce (např. po půl roce) nejsou tzv. dobré matky a o své děti se starají nedostatečně, hrají roli podle dvou z pěti zaměstnavatelů (39 %).

Podle méně než třetiny respondentů má na rozhodování vliv nízká podpora státu (finanční i hodnotová) umožňující sdílení péče o děti během mateřské či rodičovské (31 %). Nejméně časté jsou podle zaměstnavatelů stereotypy a předsudky ze strany blízkého okolí, širší rodiny nebo přátel. Tyto důvody hrají roli podle méně než čtvrtiny zaměstnavatelů (23 %).

Jaké jsou podle Vašich zkušeností nejčastější důvody, které mají vliv na rozhodování rodičů o tom, kdo z nich zůstane na rodičovské dovolené a na jak dlouho?



Partneři:



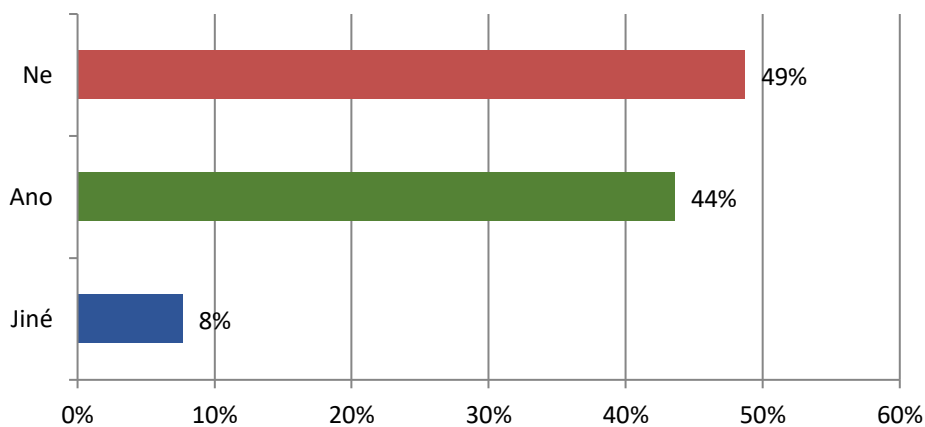
Zhruba polovina zaměstnavatelů uvádí, že ze strany rodičů nevidují poptávku po programech a benefitech, které podporují dřívější návrat do práce (49 %). Opačnou zkušenost má 44 % zaměstnavatelů, tj. více než 2 z 5.

Na otázku „Máte ze strany rodičů poptávku po programech a firemních benefitech, které podporují dřívější návrat do práce?“ odpovědělo 49 % zaměstnavatelů kladně. Naopak poptávku po firemních benefitech, které podporují dřívější návrat do práce, registruje 44 % zaměstnavatelů.

Ti zaměstnavatelé, kteří takové programy pro rodiče již mají, mají od zaměstnanců převážně pozitivní zpětnou vazbu. Zaměstnanci oceňují a vítají práci z domu, práci na částečný úvazek, volno na péči o dítě.

Zaměstnavatelé například uvádí „100% návratnost zaměstnanců při poskytnutí benefitů“, konstatují například, že „vnímají pozitivní zpětnou vazbu“, „velká loajalita a výkonnost“. Zaměstnanci také oceňují možnost potkat se s kolegy a být informován o aktuálním dění ve firmě.

Máte ze strany rodičů poptávku po programech a firemních benefitech, které podporují dřívější návrat do práce?



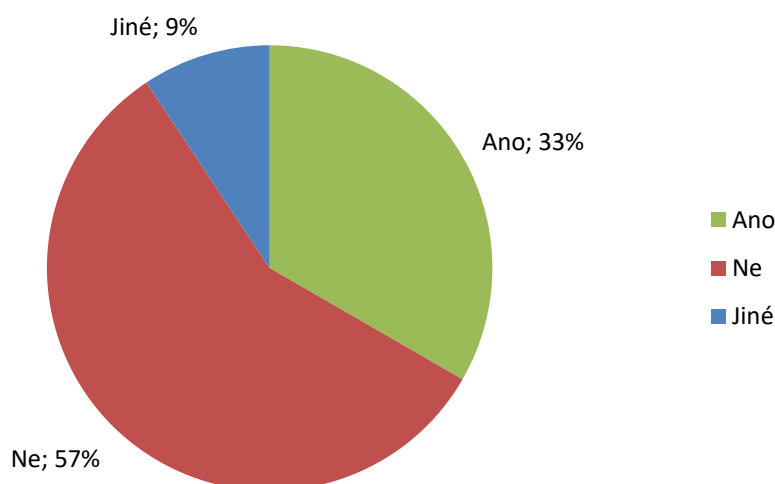
Partneři:



Téměř tři z pěti (57 %) zaměstnavatelů nepovažují politiku státu vůči rodičům v práci za srozumitelnou a podpůrnou pro zaměstnavatele. Naopak za srozumitelnou ji považuje třetina zaměstnavatelů (33 %).

Celková politika státu vůči rodičům v práci je srozumitelná a podpůrná podle třetiny zaměstnavatelů (33 %). Naopak téměř tři z pěti (57 %) ji nepovažuje za srozumitelnou a nepodporuje podle nich zaměstnavatele. Zbývajících 9 % respondentů zahrlo možnost „Jiné“.

„Je pro Vás srozumitelná celková politika státu vůči rodičům v práci a vnímáte ji jako podpůrnou pro Vás jako zaměstnavatele?“



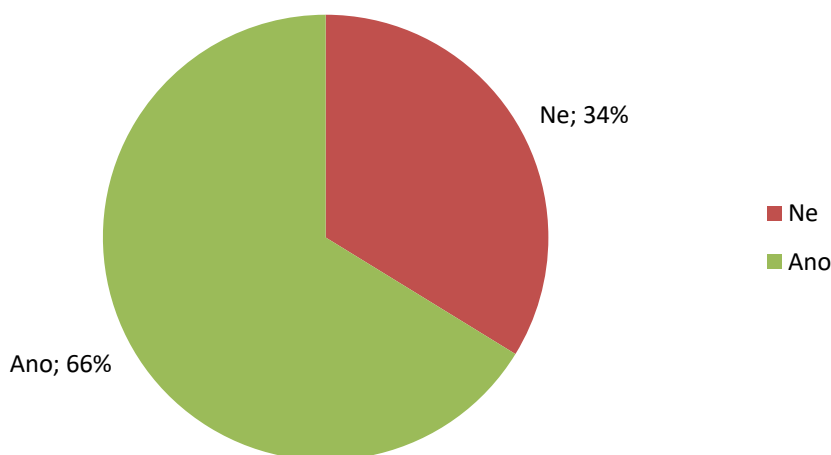
Partneři:



Dvě třetiny zaměstnavatelů (66 %) souhlasí s tvrzením, že rodičovství má v ČR stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci. S tímto tvrzením nesouhlasí pouze třetina zaměstnavatelů (34 %).

Respondenti, kteří s výše uvedeným tvrzením **nesouhlasili**, v komentářích uvedli například: „Negativní dopad ano, ale ne celoživotní“; „Důležitá je vlastní iniciativa, kdo chce, může hledat cesty a negativním dopadům se vyhnout“; „Existují volby“; „Nikoli v naší společnosti. Žena má možnost rozhodnout se, zda a na jakou dobu upřednostní rodinu/kariéru.“; „Vždy záleží na konkrétní ženě, pokud se chce na trhu práce uplatnit, jistě možnost má“; „Samy sebe podceňujeme a shazujeme... Ale to je na delší diskuzi :)“; „Je to individuální. Často se stává, že ženy opravdu kariéru přibrzdí, když mají rodinu.“; „Rodičovství nesouvisí s uplatněním v práci. Velký podíl má výchova, firemní kultura, společnost, odměňování žen.“; „Ne, respektive ano, má. Ale problém tkví asi někde jinde. Matky, které se vrací do práce, by se měly umět pochválit za to, že zvládají „další náročnou životní roli““;

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



Ti respondenti, kteří souhlasili s tvrzením, že rodičovství má u nás stále negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci, v komentářích uvedli například:

„Doživotní nižší příjmy, nižší důchody, ztráta sebevědomí“;

„Rozhodně na dobu krátce po návratu“;

„V mnoha případech to tak vidím, i když má osobní zkušenost není úplně špatná“;

Partneři:



„Na pohovorech je často důležitá otázka, zdali žena má děti či plánuje“;

„Bohužel ano, sama jsem v situaci, přestože naše firma podporuje návrat matek, tak pokud jste na pozici v managementu, tak běžně zavedena flexibilita již není možná a tedy je člověk nucen se pozice vzdát, pokud se vrátit chce“;

„Vina stereotypů v pohledu na ženy s dětmi - zejména argument častých OČR (Pozn.: Ošetřování člena rodiny) - z hlediska dlouhodobého uplatnění značně krátkozraké.“;

„Žena povětšinou po narození dítěte začíná „od nuly“. Je považována za méně perspektivní, je zafixováno, že hlavní část péče převezme ona. Tím pádem je také jako zaměstnanec „zranitelnější“ a jsou jí nabídnuty mnohdy horší podmínky než muži na srovnatelné pozici.“;

„Některé matky jsou rády, že se nemůžou vrátit na původní pozici a dostanou aspoň odstupné.“; „Při některých pozicích to je cítit víc. Záleží, jestli jde na MD/RD z manažerské pozice nebo z pozice řadového zaměstnance.“;

„Záleží i na týmu, jaká byla atmosféra před odchodem, na kolezích, lokalitě atd.“

Partneři:



O průzkumu

Uvedená zjištění vyplynula z průzkumu aliance Byznys pro společnost, který probíhal v únoru až březnu 2020 a kterého se zúčastnilo celkem 78 respondentů (zaměstnavatelů) napříč ČR. Kromě dvou krajů byly zastoupeny všechny kraje ČR. Nejvíce byli zastoupeni zaměstnavatelé z hlavního města Prahy, kteří tvořili více než polovinu respondentů (56 %). Dalšími nejvíce zastoupenými kraji jsou kraje Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský.

Uvedená zjištění vyplynula z průzkumu platformy Byznys pro společnost, který probíhal v únoru až březnu 2020 a kterého se zúčastnilo celkem 78 respondentů (zaměstnavatelů) napříč ČR. Kromě dvou krajů byly zastoupeny všechny kraje ČR. Nejvíce byli zastoupeni zaměstnavatelé z hlavního města Prahy, kteří tvořili více než polovinu respondentů (56 %). Dalšími nejvíce zastoupenými kraji jsou kraje Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský. Při interpretaci výsledků je proto nutné brát na zřetel, že zastoupení respondentů je relativně nízké.

Z hlediska velikosti, respektive počtu zaměstnanců, byli nejvíce zastoupeni zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci, kteří tvořili zhruba polovinu všech respondentů (51 %). S klesajícím počtem zaměstnanců klesá i zastoupení těchto zaměstnavatelů. Firmy s 51 až 249 zaměstnanci a 11 až 50 zaměstnanci tvořili 19 %, respektive 18 %. Zaměstnavatel s počtem 10 a méně zaměstnanců tvořili zhruba desetinu vzorku (12 %).

Co se týče oboru činnosti, respektive podnikání, mezi pěti nejvíce zastoupenými oboru jsou „informační a komunikační činnosti“ a „peněžnictví a pojišťovnictví“ (oba z uvedených tvořili 10 % zaměstnavatelů – respondentů), následují „administrativní a podpůrné činnosti“ (9 %), „zpracovatelský průmysl“ (8 %) a „vzdělávání“ (5 %).

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

Copyright: Byznys pro společnost z.s.

Partneři:

