

Na rodičovské dovolené pracuje jen polovina těch, které chtějí, vyplývá z nového průzkumu Deloitte a Mumdoos o českých matkách

27.9.2023 - | Deloitte Advisory

Jen 45 % žen na mateřské nebo rodičovské dovolené, které projevily zájem, aktuálně pracuje. Vyplývá to z nového průzkumu MUMDOO a poradensko-technologické společnosti Deloitte, který mířil zejména na ženy, které mají zájem o návrat do práce.

Aktuálně je doma s malými dětmi 74 000 osob na mateřské dovolené a 283 000 lidí na rodičovské dovolené, přičemž se z 98 % jedná o ženy. Během péče o malé děti a pobírání příspěvku je možné pracovat formou dohody, jako OSVČ a při dodržení určitých pravidel i na hlavní pracovní poměr.

“Dlouhodobě se navyšuje věk prvorodiček. Za rok 2022 byl průměr v Česku už 30,5 let. Zejména ženy s vyšším vzděláním tak odchází na mateřskou dovolenou s několika lety pracovních zkušeností a často skvělým životopisem. Během mateřství se ale zapojí zpět do pracovního procesu jen zlomek z nich, přestože by do určité míry chtělo pracovat mnoho z nich,” říká jedna z autorek výzkumu a spoluzakladatelka MUMDOO Lucie Bášová.

Tady hlídám já

Možnost pracovat bez pevně dané pracovní doby a nutnosti docházet pravidelně do zaměstnání je pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené klíčová. Z průzkumu však vyplynulo, že drtivá většina z nich, zejména v prvních měsících života dítěte, nemá jinou možnost zajištění péče o dítě, než je nárazové hlídání partnerem nebo jiným členem rodiny.

“61 % žen s dítětem mladším dvou let má buď pouze nárazové hlídání nebo dokonce žádné. Pokud tedy chtějí pracovat mimo tuto dobu, jde to jen během spánku dítěte nebo po večerech, což vyžaduje flexibilní a často nárazový režim práce i alternativní pracovní úvazky. A přesně ty české firmy umožňují minimálně, přestože je to v řadě západních zemích běžný standard. Jestli byla pandemie koronaviru v něčem užitečná, tak možná právě v tom, že nám ukázala, že když firma skutečně chce, tak flexibilní způsob práce zvládne nastavit a umožnit,” říká spoluautorka výzkumu Andrea Hermanová, která působí jako seniorní konzultantka v týmu Poradenství lidského kapitálu ve společnosti Deloitte.

“Z naší praxe mohu potvrdit, že se na nás obrací čím dál více firem s tím, abychom jim pomohli v jejich společnostech nastavit procesy i atmosféru pro flexibilní úvazky, efektivnější plánování pracovní síly zaměstnanců i posilování diverzity a inkluze. Největší bariérou bývá často změna mindsetu,” je přesvědčena Hermanová. Podle ní by měl ale vynaložit daleko větší úsilí rovněž stát, zejména v oblasti odbourávání systémových překážek a zvýhodňování flexibilních a zkrácených úvazků.

Když nastává doba zkracování

"Řada firem se svým přístupem připravuje o nedostatkový lidský kapitál a stát se ochuzuje o obrovský ekonomický potenciál. Česko má dlouhodobě jednu z nejnižších nezaměstnaností v celé EU. Na trhu tak chybí desítky tisíc pracovníků a pracovník, které firmy zoufale hledají, zatímco stovky tisíc žen pečujících o děti by rády pracovaly, ale na trhu neexistují flexibilní a adekvátní pracovní příležitosti," dodává Hermanová s tím, že návrat do práce je důležitý i s ohledem na psychické zdraví matek.

Z dalších odpovědí vyšlo najevo, že ženy během rodičovské dovolené preferují především zkrácené úvazky (49 %) a projektovou spolupráci (27 %), přičemž výše takového úvazku se liší s ohledem na věk dítěte a jeho schopnost zvládnout odloučení od matky.

Takové nastavení - práce na dohodu, tzv. DPP, případně DPČ - je pro ženy výhodnější také z finančního hlediska, jelikož při výdělku do 10 000 Kč měsíčně (u jednoho zaměstnavatele, s uzavřenou DPP) není nutné odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Další důvod, proč ženy častěji preferují tzv. dohody, je plánované navazující mateřství.

Realita silně pokulhává za preferencemi žen

Z průzkumu rovněž vyplynulo, že reálná situace žen, které během rodičovské dovolené skutečně pracují, se často diametrálně liší od jejich preferovaného nastavení. V prvních dvou letech života dítěte by si ženy například přály hlavně flexibilní částečné úvazky formou dohod (36 %) nebo fungovat nárazově na projektové bázi (33 %). Realita je však jiná. 55 % matek dětí do 2 let nepracuje, ač by si to přálo. Navíc se jen 12 % z nich daří najít flexibilní částečné úvazky, spolu s dalšími 14 %, které mají možnost pracovat projektově. Podle Eurostatu má Česká republika v porovnání s unijním průměrem jeden z nejnižších podílů zkrácených úvazků vůči celkové zaměstnanosti, například ve třetím kvartálu roku 2022 to bylo pouze 6,2 %.

"Podobná data pak pozorujeme až do 3 let věku dítěte, kdy ženy naopak mírně preferují pevně daný částečný úvazek, což zřejmě souvisí s umístěním dítěte do předškolní instituce či jiné formy pravidelné péče mimo domov," odhaduje motivace žen spoluautorka výzkumu Kristýna Cejnarová z MUMDOO. V tomto období však podle ní matky, zejména ty z větších měst, naráží na nedostatek míst v předškolních zařízeních a finančně nákladné soukromé alternativy.

Děkujeme, odejděte. Klidně ke konkurenci

Průzkum rovněž ukázal, že 74 % českých žen, které během mateřské či rodičovské dovolené pracují, nepůsobí u svého původního zaměstnavatele. Toto procento je podobně vysoké, ať už se jedná o firmu velkou (81 %), střední (85 %) či malou (76 %) nebo startup (73 %).

"Kvůli nemožnosti pracovat ve své domovské firmě nebo instituci jsou ženy nuceny své schopnosti, zkušenosti a know-how nabízet či poskytovat jinde. Problém většinou není v tom, že by jejich původní zaměstnavatel nenabízel práci, ale spíše není schopen nastavit ve firmě fungující a flexibilní systém, který by to umožňoval a šel naproti těm, kdo pracovat chtějí," doplňuje Cejnarová. Problematika návratu do práce nebo nastartování vlastní podnikatelské činnosti se podle ní navíc prohlubuje v případech několikanásobného mateřství, kdy ženy často na několik let úplně ztratí kontakt se svou původní profesí i oborem.

Mezi doporučení, která by mohla situaci zlepšit, zmiňují autorky kromě vyšší dostupnosti částečných a flexibilních úvazků rovněž nastavení prorodinného pracovního prostředí, které zahrnuje například

existenci aktivní komunity rodičů ve firmě, včetně možnosti co-workingu, pravidelnou informovanost o dostupné pomoci nebo vstřícnost vůči přítomnosti dětí na pracovišti. Ideální jsou také extra dny volna, speciální benefity, kroužky pro děti a možnost zajištění péče o dítě přímo na pracovišti formou firemní školky nebo dětské skupiny, případně dětský koutek v kanceláři. Na straně státu se pak jako krok správným směrem jeví navyšování kapacit státních předškolních institucí, podpora zaměstnavatelů k rozšíření nabídky zkrácených úvazků a hlavně motivační zvýhodnění flexibilních pracovních příležitostí.

O průzkumu

Průzkum MUMDOO a poradenské společnosti Deloitte se uskutečnil na přelomu jara a léta letošního roku a účastnilo se ho více než 1 100 respondentek a respondentů. Data byla sbírána v období květen až červen 2023 formou on-line dotazníku, přičemž cíleně byly osloveny ženy zaregistrované v databázi platformy MUMDOO, která propojuje ženy na mateřské a rodičovské dovolené s malými či středně velkými podniky a nabízí jim projektovou práci. Dotazník byl dále sdílen prostřednictvím sociálních sítí. Dá se tedy předpokládat, že byly osloveny zejména ženy, které mají o zapojení zpět do práce zájem.

Velké procento respondentek současně uvedlo, že se domnívá, že práci, které se věnovaly před odchodem na mateřskou dovolenou, lze vykonávat na zkrácený úvazek, vzdáleně či na projektovou formou. Studie a její výstupy jsou tedy primárně zaměřené na ženy pracující na pozicích v kancelářském prostředí a těch, které vyžadují vyšší kvalifikaci. Sesbíraná data byla dále interně porovnána s údaji českých zaměstnavatelů nabízejících jak zaměstnání na technicko-hospodářských (THZ) pozicích, což jsou typicky kancelářské pracovní činnosti, tak ve výrobě.

Z kalibrace výsledků vyplynulo, že se výrazně neliší návratnost žen z rodičovské dovolené u THZ pozicích a ve výrobě. O zapojení žen zpět do práce souběžně s čerpáním rodičovské dovolené u rozdílného zařazení není dostatečné množství dat, aby bylo možné situaci dostatečně zhodnotit. Autorky věří, že robustní výzkum zaměřený na celou populaci, včetně žen pracujících v průmyslových podnicích, by měl na tuto studii navázat tak, aby bylo možné vydat konkrétní a přesná doporučení.

O MUMDOO

V červnu 2021 vznikla platforma MUMDOO, která si klade za cíl změnit k lepšímu situaci a možnosti pracovního zapojení pro rodiče malých dětí na mateřské či rodičovské. Platforma se opírá o tři pilíře: MUMDOO, které propojuje zkušené expertky s malými dětmi s malými a středními firmami, kterým chybí interní kapacita; MUMDOO+, které umožňuje velkým korporacím efektivně projektově zapojovat a komunikovat s rodiči v řadách vlastních zaměstnanců; a MUMDOO EDU, které se zaměřuje na osvětové aktivity v této oblasti. Cílem je nabídnout možnost flexibilního pracovního využití těm rodičům, kteří chtějí během péče o děti zůstat v kontaktu se svou odborností a zároveň nedělat kompromisy v péči o rodinu.

<https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/press/articles/na-rodicovske-dovolene-pracuje-jen-polovina-tech-ktere-chteji-vyplyva-z-noveho-pruzkumu-Deloitte-a-Mumdoo-o-ceskych-matkach.html>