

Byznys pro společnost - Charta Diverzity „Matky a otcové vítání“

Průzkum realizovaný mezi zaměstnavateli, březen 2019

Stručné shrnutí výsledků

Rodiče – zejména matky malých dětí zůstávají navzdory nedostatku pracovní síly skupinou opomíjenou na trhu práce. Řadu nástrojů a aktivit mají přitom firmy ve svých rukách. Nepropojení poptávky ze strany rodičů a nabídky ze strany firem má vliv na to, že každé páté firmě se vrací méně než 50 % zaměstnanců rodičů. Firmy tak přichází o kvalifikované, motivované a zkušené pracovníky. Rodiče volají po větší flexibilitě ve všech podobách, po možnosti home office, po benefitech, umožňujících péči o dítě atd.

Jednoznačně efektivní cestou, kterou firmy pro podporu rodičů mohou jít, je komplexní systém, stojící na kvalitní firemní kultuře, komunikaci, systematické práci se středním managementem (rozhodujícím prvkem spolupráce s rodiči v týmech) a podpoře flexibility práce.

Flexibilitu svým zaměstnancům nabízí 6 firem z 10. Nejčastěji formou nabízení flexibilních forem práce, částečných a zkrácených úvazků a nabídkou home office – všechny tyto možnosti také rodiče nejvíce využívají. Nejčastější překážkou pro zavádění flexibility ze strany zaměstnavatelů je směnný provoz. Mnoho překážek je ale v tzv. „soft“ rovině – v obavách rodičů, obavách středních manažerů a kolegů. Zmírnění obav a přerámování často celospolečensky zažitých stereotypů lze podpořit cílenými tréninky, vzděláváním, a výměnou zkušeností. 65 % firem se domnívá, že stát jim v oblasti zaměstnávání rodičů neposkytuje dostatečnou podporu. Přitom ale z průzkumu plynou zajímavá zjištění, která ukazují, že rezervy a možnosti zlepšení jsou na straně firem.

Cestou je vzájemná inspirace, sdílení s úspěšnými (již dnes existuje 35 % firem, které mají návratnost rodičů po MD/RD až 100 %), klíčová je komunikace s rodiči, zavádění a realizace firemních strategií, podporující flexibilitu práce, možnost pracovat na částečné, zkrácené úvazky, pracovat z domova atd. Firmám se vyplácí také motivace rodičů k návratu a jejich systematická podpora, která se stává ve srovnání s ostatními firmami mj. významnou konkurenční výhodou.

Pozitivní zprávou je také zjištění, že 30 % firem podporuje vnímá stejně jako jejich zaměstnanci rodičovství jako celoživotní hodnotu, projevující se nadstandardní podporou a nabídkou benefitů pro rodiče dětí až do věku 15 let.

57 % zaměstnavatelů reflektuje, že mezi svými zaměstnanci mají osobu pečující. Možnost využít speciálního volna, které je pro osoby pečující určeno, zatím zaznamenalo pouze 22 % firem. Zhruba 20

Matky a otcové vítání

firem uvádí, že zavedlo speciální benefity pro své neformálně pečující zaměstnanců. S ohledem na fakt, že už dnes je v české populaci až 300.000 lidí, kterých se péče o své blízké týká, a podobně jako u péče o děti, i zde je nedostatečná kapacita zařízení a služeb zdravotní a sociální péče i zde firmy, které svým zaměstnancům vychází již nyní vstříc, mají a budou mít oproti ostatním konkurenční výhodu.

Zodpovědné firmy již dnes řadou opatření a nástrojů své zaměstnance rodiče podporují. Vnímají ovšem, že řada aktivit je pouze na pomyslných bedrech firem. Uvítaly by proto daňové úlevy, podporující vytváření pracovních míst pro rodiče, daňové úlevy pro vracející se zaměstnance, co nejjednodušší legislativu, podporující flexibilitu práce. Stejně jako rodiče, až 75 % firem volá po zajištění dostupných zařízení předškolní péče pro děti svých zaměstnanců. Tato podmínka je klíčová pro úspěšné sladění rodiny a práce.

Informace o průzkumu

Průzkumu se zúčastnilo celkem 40 společností. Mezi respondenty jsou zastoupeny firmy ze všech oborů podnikání, nejpočetněji je zastoupen segment ubytování, stravování a pohostinství (22,5 %); následovaný peněžnictvím a pojišťovnictvím (12,5 %) a informační a komunikační činností (10 %). Ostatní reprezentují stavebnictví, velkoobchod a maloobchod, výrobu a rozvod elektřiny, plynu a tepla.

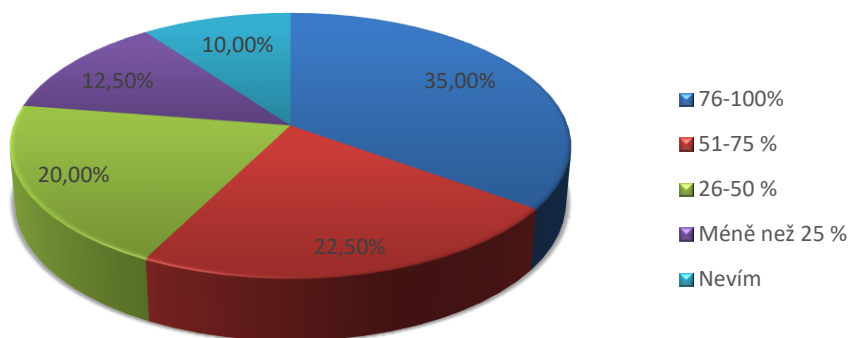
75 % zapojených firem má více než 250 zaměstnanců, 20 % 51–249 zaměstnanců, 5 % 11–50 zaměstnanců.

Zastoupeny jsou firmy, sídlící ve všech krajích ČR. Více než polovina v průzkumu zúčastněných firem má své sídlo v Praze (57 %).

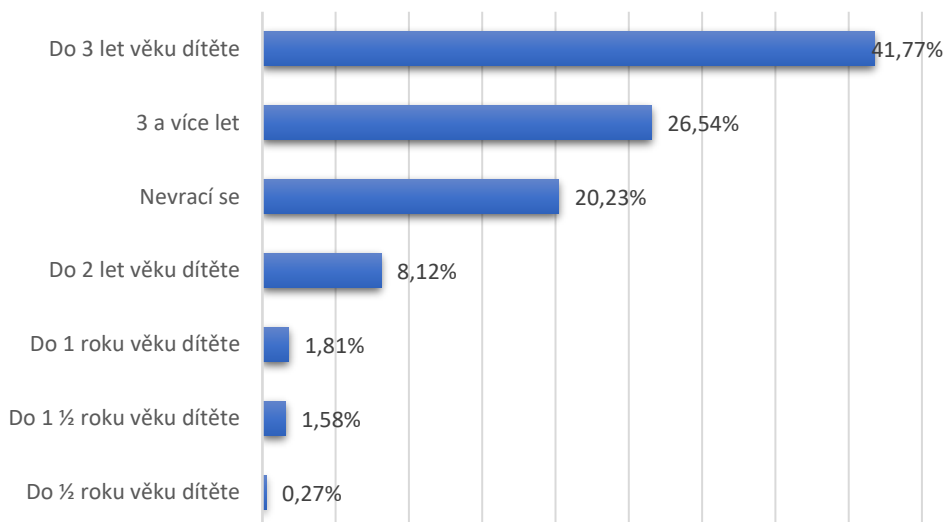
1. Návratnost žen po MD/RD ke svému zaměstnavateli

Pouze 3 z 10 firem má 75 – 100 % úspěšnost při návratnosti žen po mateřské/rodičovské dovolené. Čtvrtina zaměstnavatelů připouští, že v návratech rodičů mají poloviční úspěšnost, každá pátá firmě se vrací méně než polovina matek. Pouze 55 % zaměstnavatelů pravidelně komunikuje se svými zaměstnanci/kyněmi na rodičovské dovolené. 32 % jim dokonce nabízí formu sezónní výpomoci nebo občasných brigád. Pouze u 25 % zaznamenali rychlejší a efektivnější návrat matek z RD, než tomu bylo před 5 lety. 20 % zaměstnavatelů motivuje rodiče k rychlejšímu návratu do práce.

Graf 1: Jaká je návratnost žen po MD/rodičovské dovolené ve vaší firmě?



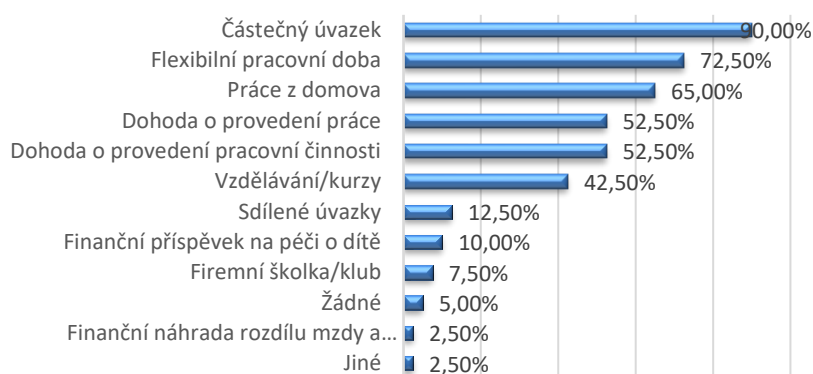
Graf 2: Jaký podíl žen (v %) se vrací po MD/rodičovské dovolené do vaší společnosti v jednotlivých obdobích?



2. Co zaměstnavatelé nabízejí pro sladění práce a rodiny

Flexibilitu svým zaměstnancům nabízí 6 firem z 10. Nejčastěji formou flexibilních forem práce jsou částečné a zkrácených úvazků a nabídkou holme office – všechny tyto možnosti také rodiče nejvíce využívají. Nejčastější překážkou pro zavádění flexibility ze strany zaměstnavatelů je směnný provoz. Mnoho překážek je ale v tzv. „soft“ rovině – v obavách rodičů, obavách středních manažerů a kolegů. Zmírnění obav a přerámování často celospolečensky zažitých stereotypů lze podpořit cílenými tréninky, vzděláváním, a výměnou zkušeností. Téměř 30 % zaměstnavatelů také zaznamenalo zvýšení zájmu o další podporu při sladění práce a rodiny.

Graf 3: Jaké benefity nabízíte ženám nebo mužům vracějícím se z MD/rodičovské dovolené?



Graf 4: Na jaké překážky narazíte při zajištění hladkého průběhu do práce po mateřské/rodičovské dovolené?



3. Podpora otců při péči o děti

Mnoho zaměstnavatelů již podporuje aktivnější roli otců při péči zejména o malé děti, a to jak formou nabídky flexibility práce, tak dny volna po narození dítěte nebo i zkrácením úvazku. 25 % zaměstnavatelů zaznamenalo zvýšený trend zájmu otců o péči o děti, případně i žádosti otců o čerpání rodičovské dovolené.

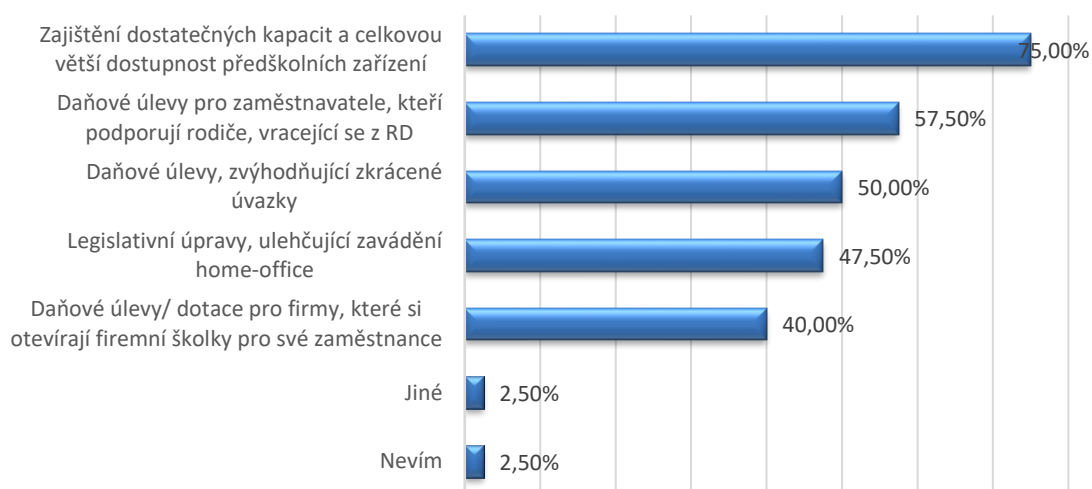
Graf 5: Jaké benefity nabízíte otcům?



4. Očekávání zaměstnavatelů od státu v podpoře rodičů malých dětí

65 % firem se domnívá, že stát jim v oblasti zaměstnávání rodičů neposkytuje dostatečnou podporu. Podle zaměstnavatelů stát selhává zejména v zajištění kapacity a struktury předškolních zařízení a jakékoliv podpoře flexibility práce.

Graf 6: Jakou podporu zaměstnavatelů při podpoře návratu rodičů malých dětí do zaměstnání očekáváte od státu?

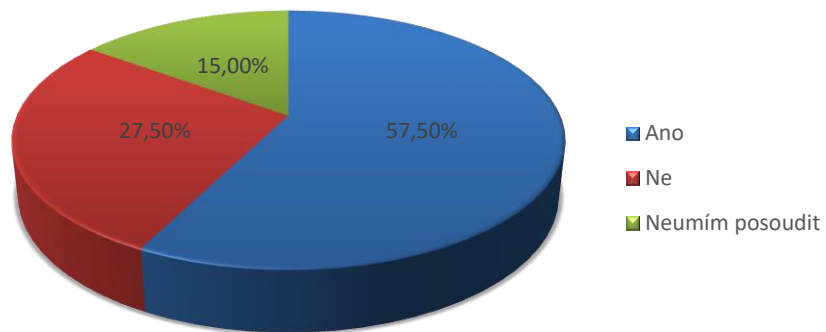


5. Sendvičová generace mezi rodiči – jak podpořit neformálně pečující zaměstnance?

57 % zaměstnavatelů uvádí, že mezi svými zaměstnanci mají osobu pečující o někoho blízkého (mimo nezletilé děti). Zájem o využití speciálního zákonného ošetřovného/volna pro pečující (od června 2018 lze čerpat 3 měsíční pracovní volno) doposud zaznamenalo pouze 22 % firem.

Zatím ale pouze zhruba 20 % firem uvádí, že zavedlo speciální benefity pro své neformálně pečující zaměstnanců, zejména nabídku nadstandardního využívání home-office, volna na péči o blízké osoby atd.

Graf 7: Máte mezi svými zaměstnanci osoby neformálně pečující o osobu blízkou?



Graf 8: Pokud nabízíte benefity pro pečující, o jakou formu jde?

