**Konec rodičovské: Češi mají jedny z nejhorších podmínek v EU. Kolem 15 procent rodičů se do práce nikdy nevrátí**

**PRAHA, 18. DUBNA 2024 – Jen necelá polovina rodičů se po konci rodičovské dovolené vrací na stejné místo k původnímu zaměstnavateli. Kolem 15 procent rodičů – zejména žen – se už do práce nevrátí. 80 procent rodičů preferuje flexibilní pracovní dobu, tu ale nabízí v evropském měřítku jen zlomek tuzemských firem.**

Většina rodičů se do práce vrací nejčastěji do dvou let věku dítěte. Dvouleté děti ale nemají právní nárok na přijetí do mateřské školy, rodiče tak často v návratu do pracovního procesu brzdí otázka, kam s potomkem, když oni jsou v práci. Každý druhý rodič bojuje s nedostupností služeb v poskytování předškolní péče o děti. „Česká republika nabízí jednu z nejdelších rodičovských dovolených 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 patří k nejnižším v EU. Nabídka částečných pracovních úvazků, které by umožnily zejména ženám postupný návrat do práce, v Česku značně pokulhává. Na částečný úvazek pracuje v Česku pouze kolem 10 procent žen, zatímco průměr EU je téměř 35 procent. Některé společnosti už zajímavé flexibilní úvazky pro rodiče nabízejí, velmi žádaná forma posledních let je sdílení pracovního místa, kdy je pracovní náplň rozdělena mezi dva zaměstnance s částečným úvazkem. Firem, které tuto možnost nabízejí, je ale zatím jen zlomek,“ řekla Olga Hyklová, majitelka a výkonná ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

Podle personalistů se v České republice zhruba 15 procent rodičů po skončení rodičovské dovolené rozhodne zůstat doma. Důvodů, proč se tak děje, je hned několik. „Právě nízká pracovní flexibilita je hlavním důvodem, proč se čeští rodiče zpět do práce nehrnou. Zejména ekonomicky zajištěné rodiny preferují možnost, aby jeden z rodičů zůstal doma a naplno se věnoval výchově dítěte, což ale může dlouhodobě fungovat jen u rodiče, který nemá ambice vrátit se zpět do práce. Ekonomická stránka hraje ale roli i u rodin, kde chtějí pracovat oba rodiče – zajištění péče u dětí, které ještě nemají nárok na nástup do státní mateřské školy, je velmi finančně náročné a plat často nepokryje náklady,“ vysvětlila Gabriela Hanslíková, obchodní ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

Typickým problémem spousty žen po rodičovské je nízké sebevědomí, i to je jeden z důvodů, proč se do práce nevracejí nebo návrat oddalují. „Během rodičovské dovolené jsem takřka úplně ztratila pracovní návyky a měla jsem pocit, že jsem všechno zapomněla, nebudu schopná plnit zadané úkoly a začlenit se do kolektivu. Ráda pracuji naplno a měla jsem obavy, jak správně skloubit péči o děti a práci. Čím déle jsem byla mimo pracovní prostředí, tím větší jsem měla strach se do něj vrátit, a tak se moje rodičovská dovolená protáhla na sedm let. Až nyní jsem našla zaměstnavatele, který mou touhu vrátit se do práce podpořil a vyšel mi maximálně vstříc jak časově, tak i pracovní náplní. Jisté obavy mám stále, ale touha začít pracovat a zdolávat nové výzvy převažuje,“ popsala Eva Blatná, která v dubnu nastoupila na pozici náboráře v headhunterské společnosti Theones.

Pokud rodič plánuje návrat do práce, personalisté doporučují nezačínat hned na plný úvazek. Podstatné je neztratit kontakt s firmou ani během rodičovské dovolené. „Pracovní prostředí se, zejména vlivem technologií, robotizace a automatizace, velmi rychle mění a je třeba s ním držet krok. Existuje spousta různých nástrojů, jak se držet v trendu, jsou to například kurzy, workshopy nebo podcasty, které jsou k dispozici online. Před samotným návratem doporučuji začít se postupně zapojovat do pracovních činností – například pročítat firemní maily, newslettery, sledovat sociální sítě nebo webové stránky firmy. Pokud to časové možnosti dovolí, je ideální občas se účastnit firemních aktivit, jako jsou vánoční večírky nebo teambuldingy. V případě, že je to možné, je vhodné začít pracovat na čátečný úvazek, home office nebo využít jinou formu flexibilní prácovní doby. Takový začátek umožní klidnější start, snažší skloubení práce s rodičovstvím a je větší předpoklad, že se znovuzapojení do práce ve firmě podaří a je trvalejší,“ doporučila Marcela Vyskoková, marketingová manažerka personální agentury Advantage Consulting.

Význam pomalého startu a kontaktu s firmou během rodičovské dovolené vyzdvihuje i Veronika Bednářová: „Do práce jsem se vrátila po pěti letech, ze začátku jen na ¼ úvazek, mladší dítě mělo tehdy 2,5 roku. Hlavním důvodem bylo to, že jsem už cítila, že potřebuji kontakt s lidmi. Postupně jsem přecházela na vyšší úvazek. Aktuálně pracuji na sedmihodinový úvazek. Obrovskou a hlavní výhodou, kterou mi firma nabízí, je flexibilita. Když je potřeba vyřídit lékaře nebo vyzvednout děti dříve, dá se zde na všem domluvit. Další velkou výhodou je možnost pracovat z domu. Děti bývají častěji nemocné, takže jde práci a péči o ně dobře skloubit. Během rodičovské dovolené je ideální snažit se nestagnovat a nadále se rozvíjet. Já jsem se snažila být alespoň v kontaktu s kolegyněmi, abych nevypadla úplně z kolektivu a byla stále v obraze,“ popsala maminka dvou dětí.

Zákoník práce rodičům garantuje možnost vrátit se na původní pracovní pozici. Praxe je ale většinou jiná. „Pokud se rodič do firmy vrací po skončení rodičovské dovolené, kterou čerpal v kuse či po částech, a zároveň jsou jeho dítěti maximálně tři roky, zaměstnavatel už původní místo držet nemusí, nabídnout je povinen pouze pracovní místo odpovídající v pracovní smlouvě sjednanému druhu práce. I to je jeden z důvodů, proč se jen malé procento žen vrací na stejnou pozici k témuž zaměstnavateli. Další důvody představují organizační změny nebo nesouhlas zaměstnavatele s požadavkem na zkrácení pracovní doby. Flexibilita je pro 80 procent rodičů při zvažování návratu do zaměstnání zásadní, a právě nemožnost domluvit se na vhodné pracovní době je hlavní překážkou pro návrat. Administrativně může odchod vypadat jako dobrovolný, ale ve skutečnosti to tak často není,“ uvedla Olga Hyklová.

Rodiče se velmi často setkávají s předsudky ohledně skloubení rodičovství a profesního života. „Zaměstnavatelé mají obavy z toho, zda rodič kvůli ztrátě kontaktu s pracovním prostředím nezaostává za vývojem technologií, postupů, neztrácí orientaci v oboru a zda bude schopen skloubit práci s rodinou. Na druhou stranu jsou rodiče na českém pracovním trhu stále nevyužitou silou a firmy, které v nich vidí potenciál, přicházejí s programy, které vycházejí rodičům vstříc. Firmy, které si potenciál pracujících rodičů uvědomují, získávají loajálního, empatického, samostatného, a přesto týmového hráče s jasně stanovenými prioritami. Ženy vracející se z rodičovské dovolené si často neuvědomují, že je péče o děti naučila práci efektivněji, smysluplněji a rychleji zorganizovat, což je pro zaměstnavatele velkým přínosem,“ uzavřela Olga Hyklová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** **petra@pearmedia.cz****,** [**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**ADVANTAGE CONSULTING,** [**www.acjobs.cz**](http://www.acjobs.cz)

Personální agentura Advantage Consulting je největší česká personální agentura v oblasti Recruitmentu. Uchazečům o zaměstnání pomáhá s jejich uplatněním na trhu práce od roku 2002. Síť poboček má po celé ČR. Zajišťuje komplexní služby v oblasti lidských zdrojů, poradenství v otázkách náboru a hodnocení nových či stávajících zaměstnanců.