

Harmonizace práce a rodiny



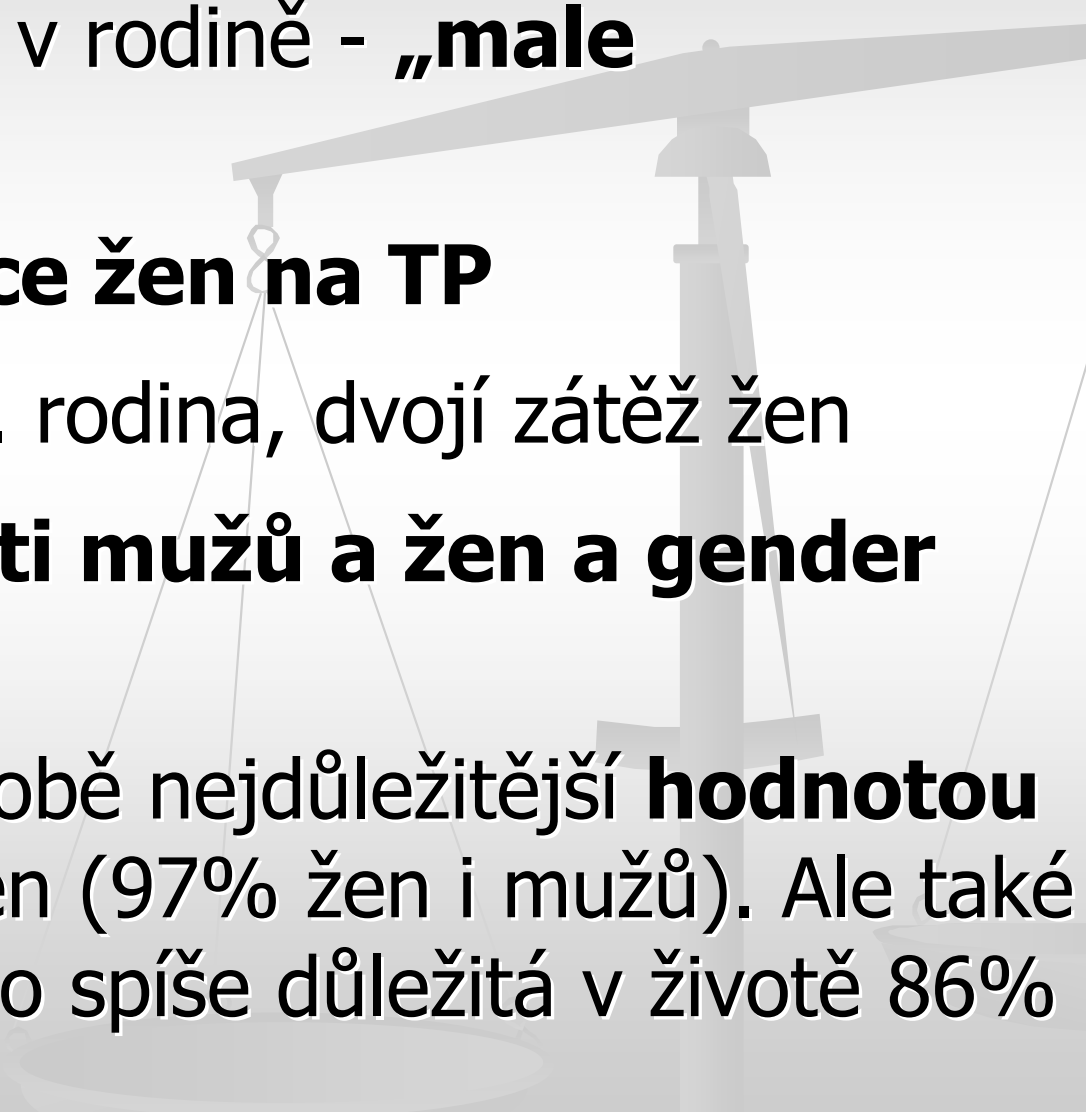
Osnova

- **Vymezení pojmu** harmonizace práce a rodiny a rovina problému v ČR
- Hlavní **aktéři** harmonizace práce a rodiny
- **Legitimita** problému z různých úhlů pohledu
- **Opatření** harmonizace práce a rodiny a některé poznatky z výzkumu
- **Koncepty, nástroje a metodiky** na úrovni organizace
- Příklady **dobré praxe**

Vymezení pojmu

- **Definice 1:** V rámci harmonizace práce a rodiny jde v podstatě o slučitelnost významných funkcí rodiny a to **ekonomické, reprodukční a výchovné (socializační)** (*Plasová 2005*).
- **Definice 2:** Forma **konfliktu rolí**, kdy tlaky sfér rodiny a práce jsou v některých ohledech navzájem neslučitelné (*Glass, Estes 1997*).
- **Definice 3:** tzv. **work-life balance**, sladění práce a rodinného života, možnost čerpání volna nad rámec zákona, rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí, které umožňuje kombinaci pracovních a rodinných/osobních povinností pro muže a ženy: flexibilní pracovní doba, zkrácené úvazky, možnost částečně pracovat z domova, antistresové programy aj.. **Postavení zaměstnaných je chápáno komplexně, ne pouze v kontextu pracovního výkonu** (*Machovcová, K. eds 2006*).

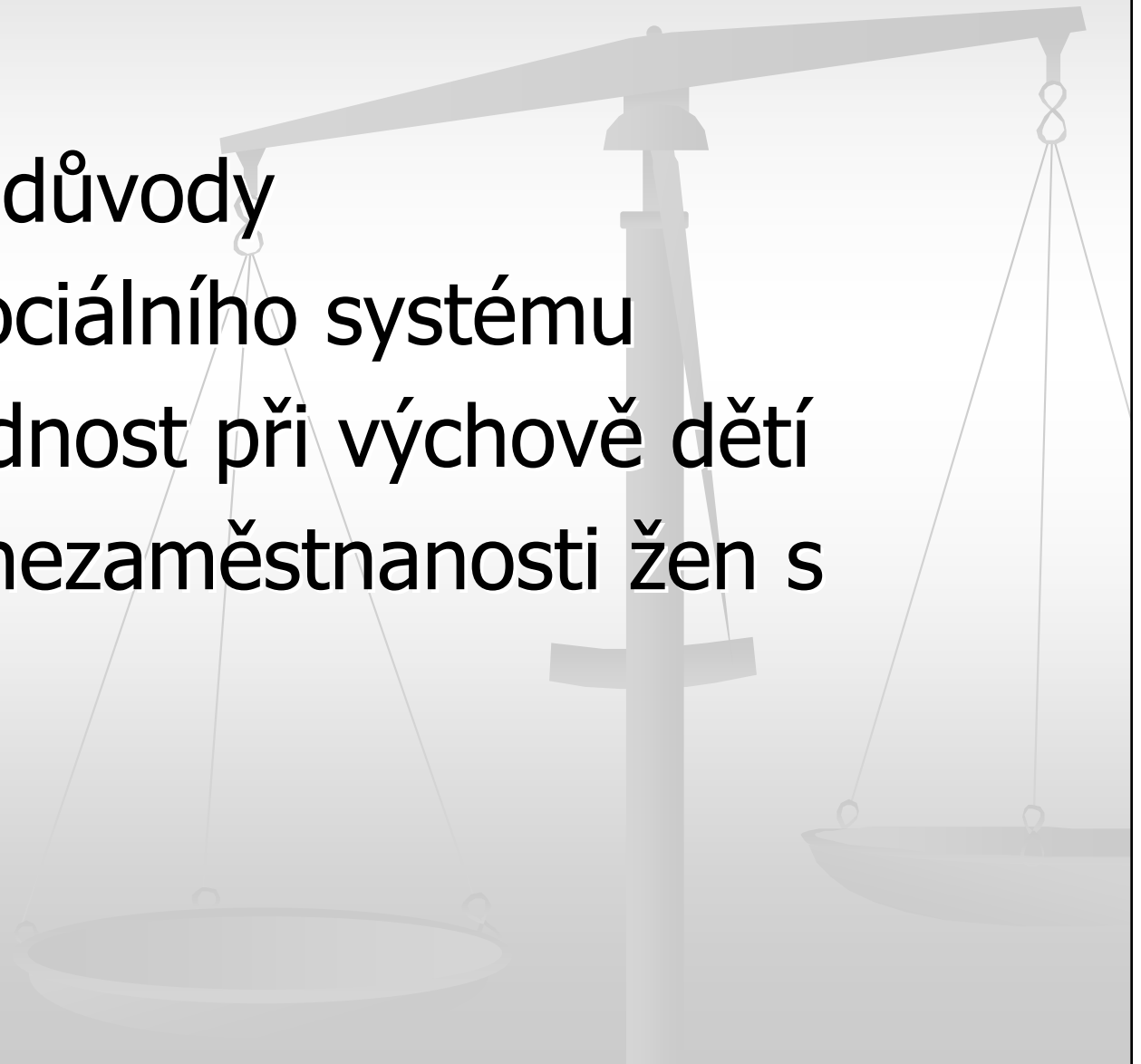
Nástin polohy problému v ČR

- Model dělby práce v rodině - „**male breadwinner**“
 - Vysoká **participace žen na TP**
 - **Konflikt** práce vs. rodina, dvojí zátěž žen
 - **Rovné příležitosti mužů a žen a gender optika**
 - Rodina je dlouhodobě nejdůležitější **hodnotou** v životě mužů a žen (97% žen i mužů). Ale také práce je velmi nebo spíše důležitá v životě 86% mužů a 84% žen.
- 

Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu I.

1. Stát

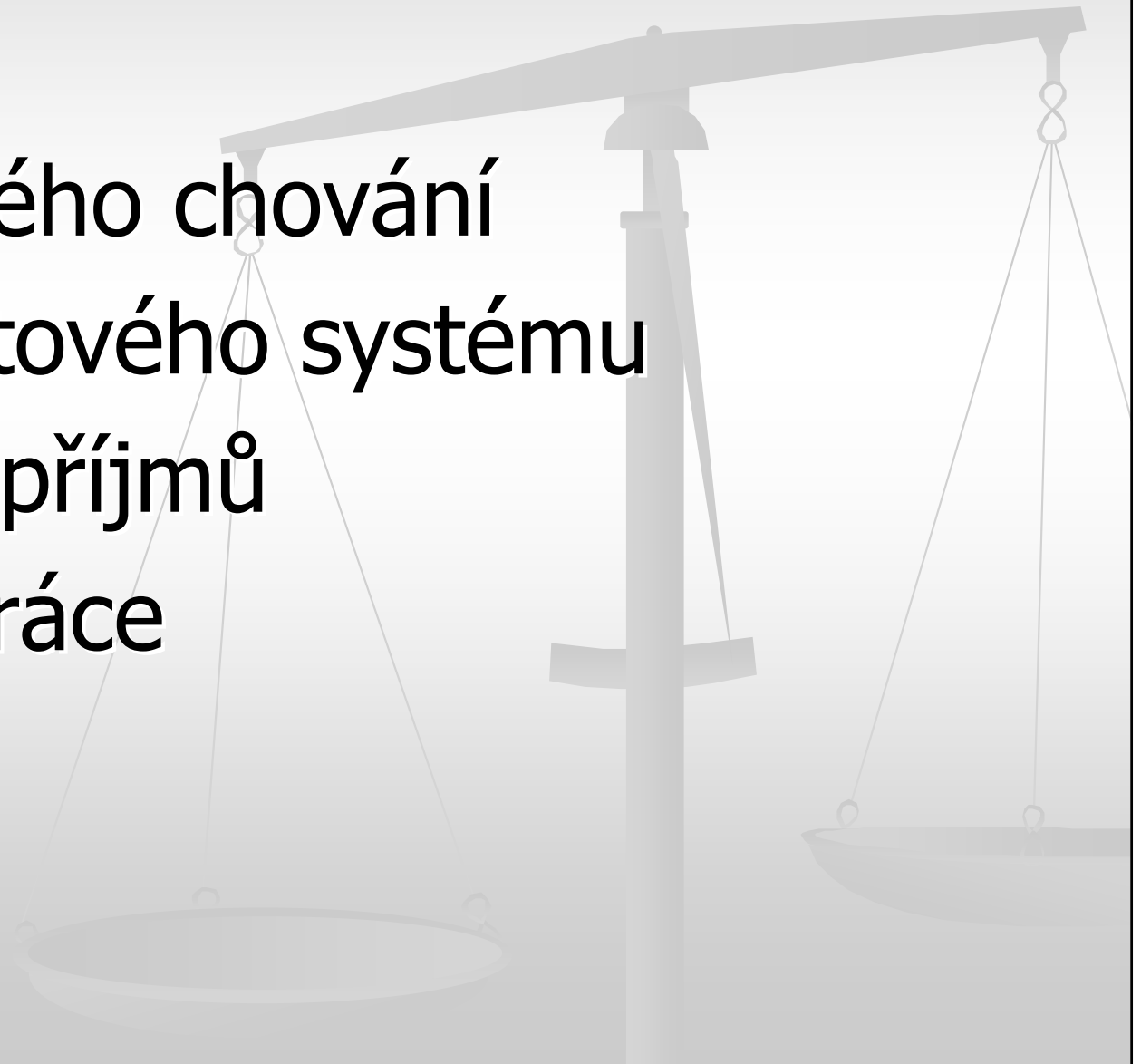
- Demografické důvody
- Udržitelnost sociálního systému
- Spoluzodpovědnost při výchově dětí
- Snížení rizika nezaměstnanosti žen s dětmi



Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu II.

2. Rodiny

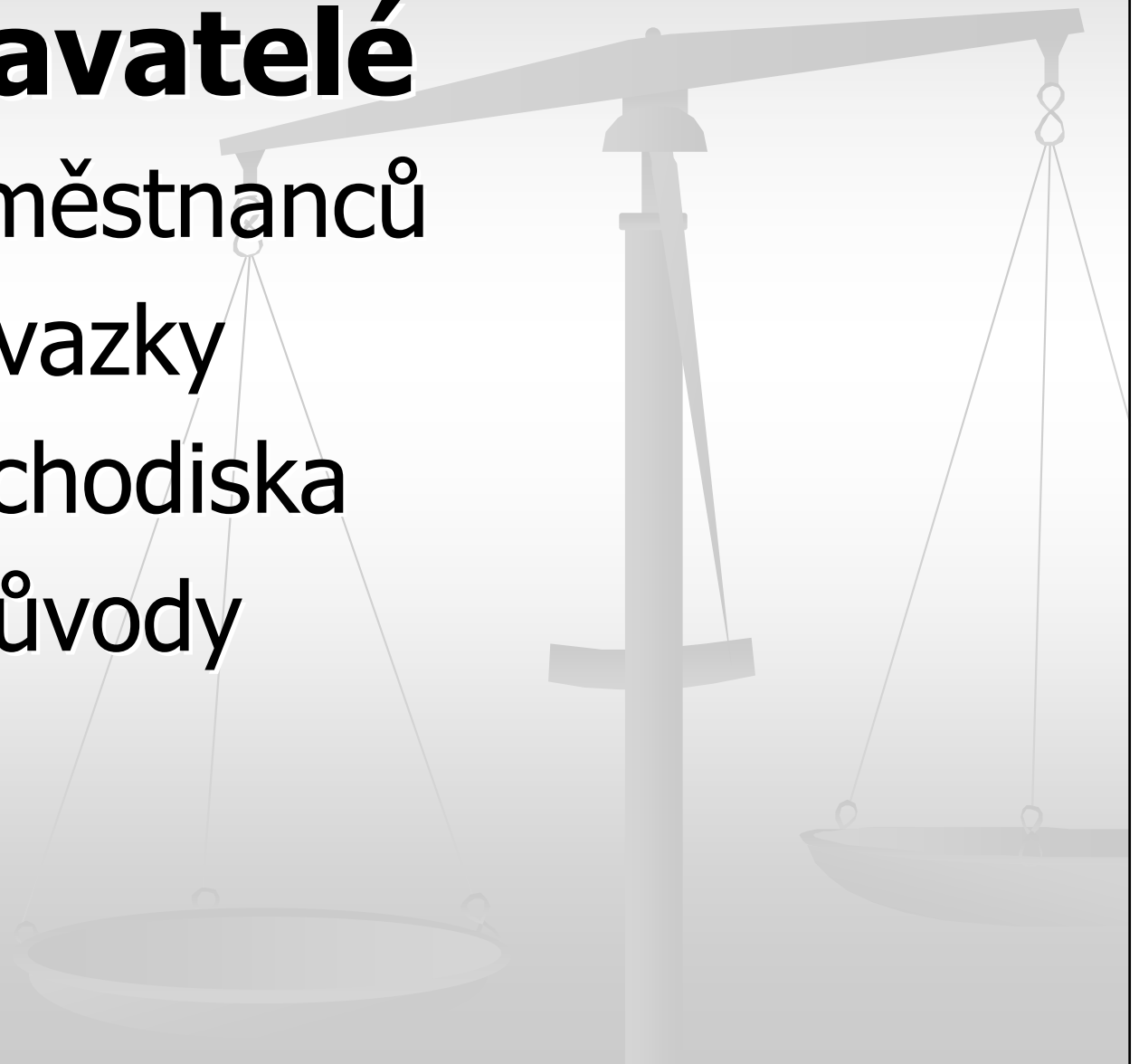
- Změny rodinného chování
- Změny hodnotového systému
- Nutnost dvou příjmů
- Nároky trhu práce



Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu III.

3. Zaměstnavatelé

- Požadavky zaměstnanců
- Legislativní závazky
- Hodnotová východiska
- Ekonomické důvody



Požadavky zaměstnanců

- **Pouze** necelá **pětina žen a třetina mužů**, kteří mají děti, **nemají problémy** s harmonizací pracovní a rodinné zátěže.
- **Důvody problémů** s harmonizací pracovní a rodinné zátěže se pro **ženy a muže výrazně liší**. U žen převažuje pocit nedostatečné pomoci okolí s rodinnou zátěží – péčí o děti a domácnost, u mužů naproti tomu přílišné nároky v zaměstnání.
- Větší polovina mužů i žen je toho názoru, že harmonizace pracovních a rodinných závazků **je záležitostí každého jednotlivce**. Pouze velmi malá část populace vidí v řešení této problematiky jako významné vedle státu ještě jiné aktéry (např. zaměstnavatele nebo odbory).
- **X** všechny úspěšné strategie work-life balance mají jednu společnou zásadu a sice tu, že **podnikové/firemní vedení nese iniciativu a zaměstnanci/ zaměstnankyně se na ní podílejí** (*Rovné příležitosti do firem 2005*)
- Pouze 59,6% mužů a 47,9% žen **ví na koho se obrátit při řešení problému** v zaměstnání a 51,1% mužů a 64,4% žen má **strach z postihu** zaměstnavatele (*Fischlová 2005*)

Legislativní závazky

- Opatření na státní úrovni, které chrání rodiče na trhu práce a jsou směřovány k zaměstnavatelům (*Zákoník práce, obligatorní opatření vs. dobrovolná*)
- Možnosti „úniku“ z povinnosti dodržovat daná opatření
- Zákaz diskriminace rodičů (žen) vs. Účinná kontrola
- Legislativní ochrana zaměstnanců (a tedy i rodičů) se více dodržuje, případně zvyšuje ve **větších organizacích**, kde existují **odbory** a probíhá **kolektivní vyjednávání**.

Hodnotová východiska

- Koncept společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility, CSR)

„kontinuální závazek podniků chovat se eticky a přispívat k ekonomickému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin stejně jako lokální komunity a společnosti jako celku“ (World Business Council for Sustainable Development, 1997).

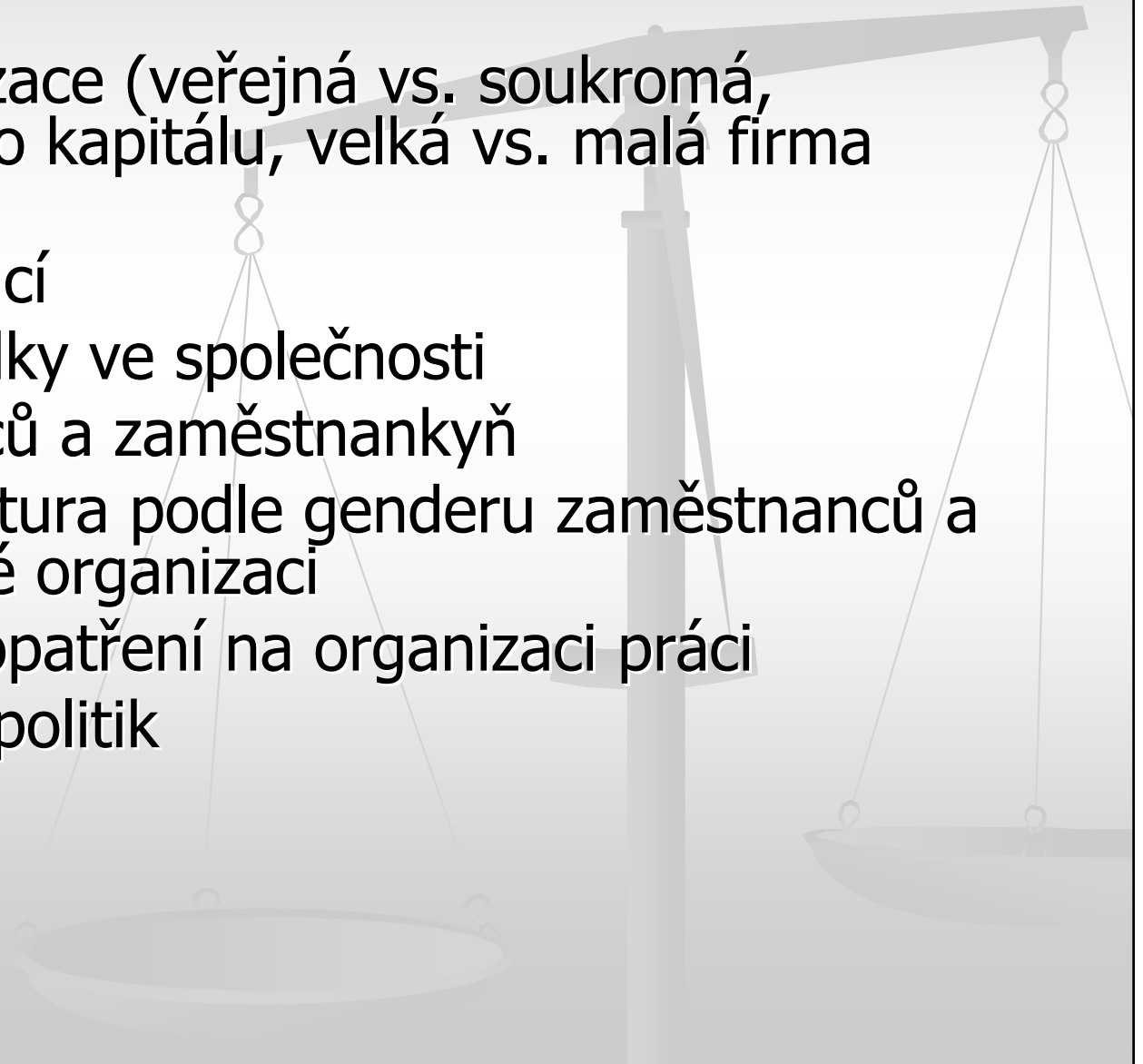
- Princip dobrovolnosti
- Integrace pozitivních postojů, praktik či programů do podnikatelské strategie firmy na úrovni jejího nejvyššího vedení
- „profit only“ X „people, planet, profit“ – nejen ekonomický růst, ale také enviromentální a sociální aspekty činnosti firmy

Ekonomické efekty

- **Cost/benefit analýza** (Stanovení nákladů týkající se zavádění strategií work-life balance provází otázka související s pojmem NÁVRAT INVESTIC)
- Zlepšení nabídky prorodinných opatření přináší celou řadu ekonomických výhod, které se přímo **odráží na produktivě a konkurenceschopnosti podniku a schopnosti inovovat.**
- Snížení absenteismu a fluktuace zaměstnanců, pozitivní image firmy, atraktivita pro zaměstnance s vysokým lidským kapitálem (jejich získání a udržení), zvýšení produktivity a loajálnosti zaměstnanců a další ...

Faktory ovlivňující zavádění opatření

- Hospodářská situace
 - Velikost a typ organizace (veřejná vs. soukromá, množství zahraničního kapitálu, velká vs. malá firma apod.)
 - (Ne)dostatek informací
 - Stereotypy a předsudky ve společnosti
 - Motivace zaměstnanců a zaměstnankyň
 - Lidský kapitál a struktura podle genderu zaměstnanců a zaměstnankyň v dané organizaci
 - Náročnost zavádění opatření na organizaci práci
 - Nastavení veřejných politik
- A jiné....



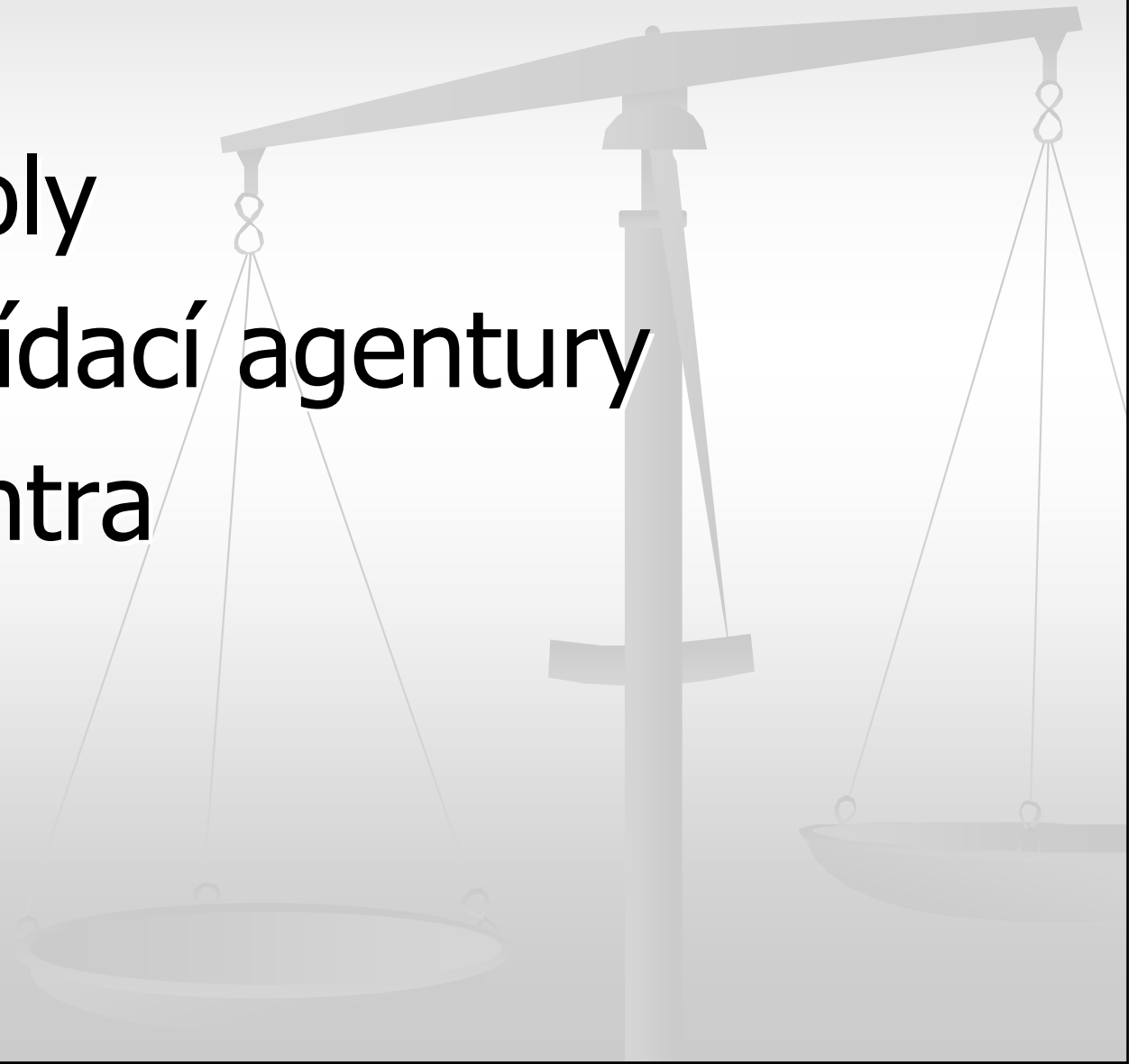
Opatření harmonizace práce a rodiny

Základní dělení:

- **Opatření umožňující opuštění trhu práce z důvodu rodičovství** – jde zejména o finanční dávky a daňové úlevy, které kompenzují ztrátu příjmu v době péče o dítě a náklady na péči o dítě. A dále existence schémat mateřské, rodičovské, případně otcovské dovolené.
- **Zařízení péče o dítě** – zejména služby péče o dítě od 0 do 6 let, které umožňují návrat na trh práce.
- **Flexibilní opatření v zaměstnání** – zejména flexibilní uspořádání pracovní doby, dny pracovního volna pro rodinné účely.

Zařízení péče o děti

- Jesle
- Mateřské školy
- Soukromé hlídací agentury
- Mateřská centra



Základní typy flexibility I.

A) Flexibilní opatření v zaměstnání

1. KVANTITATIVNÍ FLEXIBILITA umožňuje zejména lépe časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti buď zkrácením doby práce nebo prostřednictvím možnosti pracovníka **určovat do různé míry čas**, kdy je práce vykonávána. Mezi tento typ opatření spadá především:

- ***Práce na částečný úvazek***

- ***Pružná pracovní doba***

Pružná pracovní doba může být uplatněna jako:

Pružný pracovní den, Pružný pracovní týden, Pružné čtyřtýdenní pracovní období

- ***Stlačený pracovní týden***

- ***Sdílení pracovního místa***

- ***Konta pracovní doby***

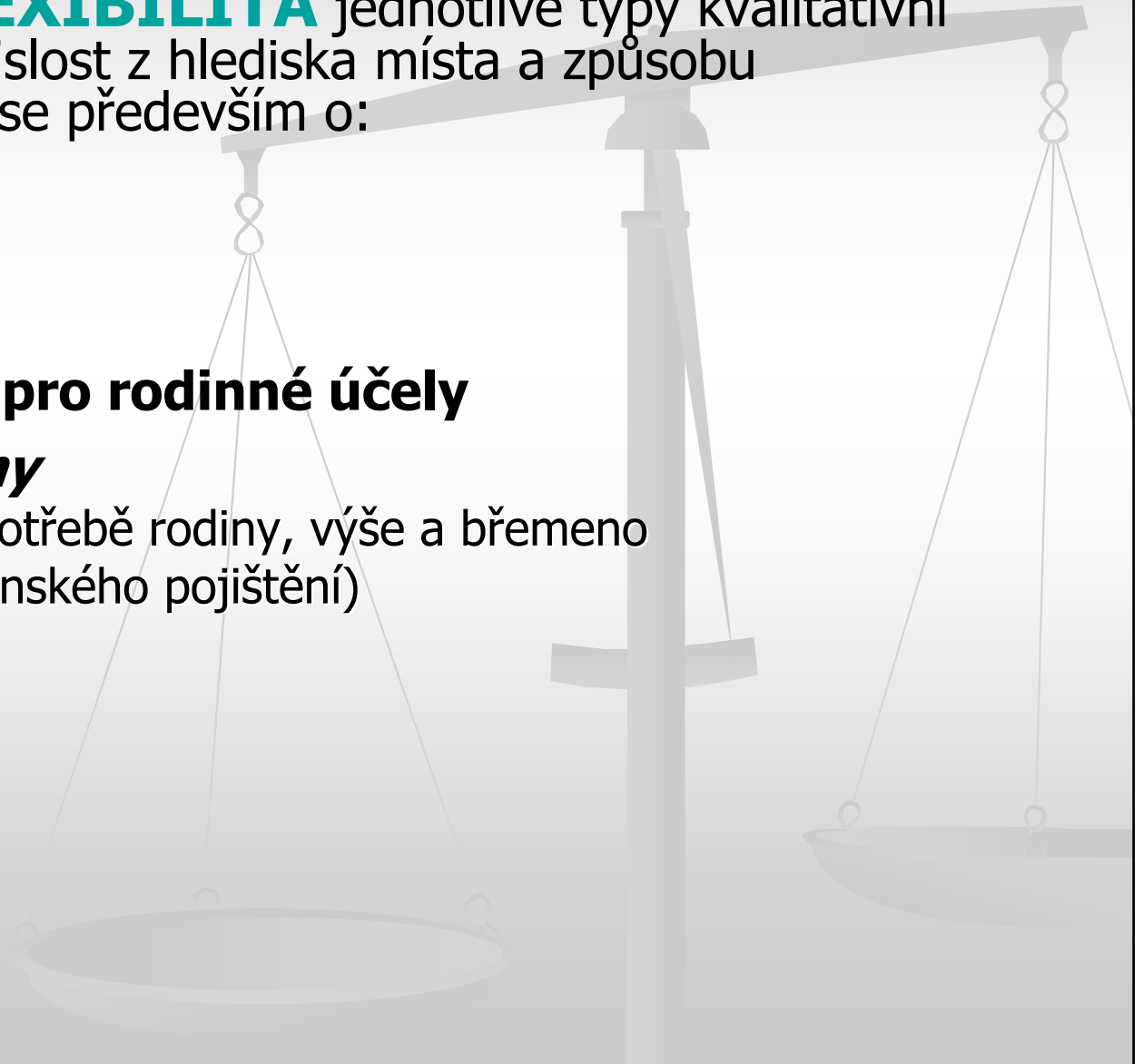
Základní typy flexibility II.

2. KVALITATIVNÍ FLEXIBILITA jednotlivé typy kvalitativní flexibility umožňují nezávislost z hlediska místa a způsobu vykonávání práce. Jedná se především o:

- ***Práce doma***
- ***Outsourcing***

B) Dny pracovního volna pro rodinné účely

- ***Ošetřování člena rodiny***
(čerpání volna při zvýšené potřebě rodiny, výše a břemeno kompenzace, dávky nemocenského pojištění)



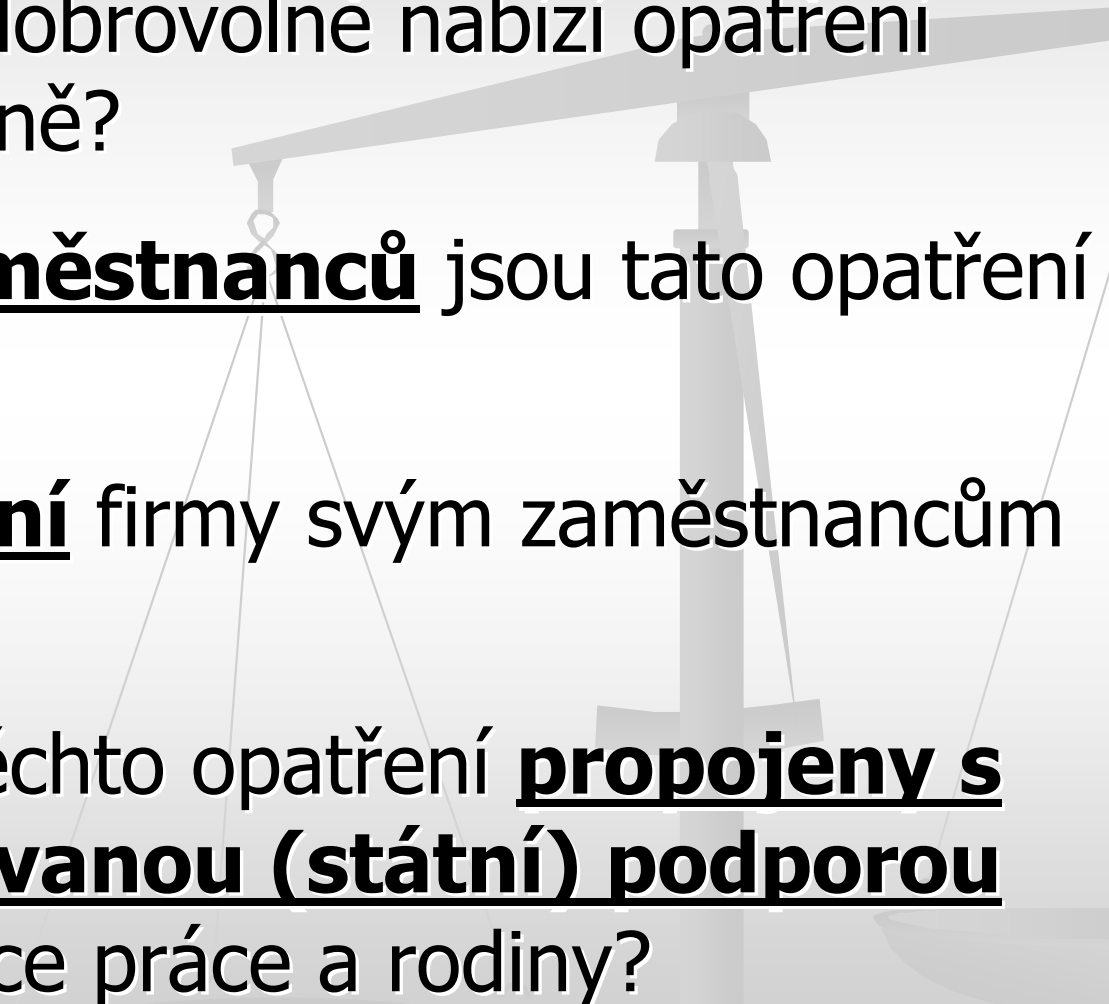
Vybrané kritické body flexibility

- V ČR spíše platí, že opatření využívaná **muži** jsou spíše **autonomního charakteru** (*flexibilní pracovní doba a možnost práce doma*). **X** opatření, která využívají **ženy**, jsou spíše závislá na **osobní dohodě** se spolupracovníky nebo zaměstnavatelem, a umožňují tedy méně **nezávislosti** (*Křížková, Hašková, 2003*).
- Nedostatek nabídky zkrácených úvazků
- Využívání zkrácených úvazků se děje většinou na **špatně placených místech**, a **snižuje množství zaměstnaneckých výhod**, snižuje jistotu zaměstnání, zpomaluje kariéerní růst apod..

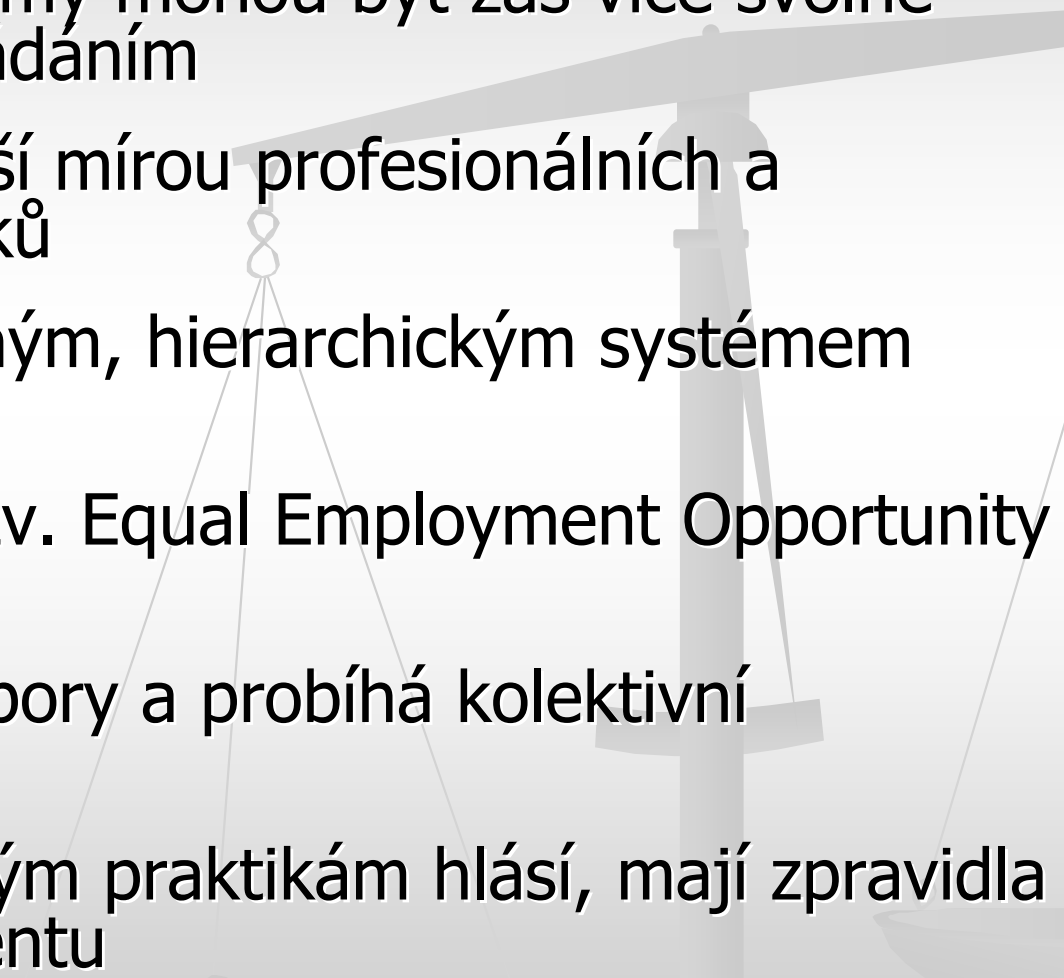
Zásady využívání flexibilních opatření

- **využít** flexibilní opatření, ale **upravit podmínky**, tak aby byly **jednoznačné a přijatelné** pro zaměstnankyni/zaměstnance i zaměstnavatele
- uvědomovat si **rizika flexibilních opatření**, neočekávat, že budou vždy vhodným řešením
- průběžně **hodnotit výhody** pro zaměstnavatele
- reflektovat **provázanost genderových stereotypů** týkajících se pracovního i osobního života
- dbát na **efektivitu práce, dobrou organizaci, plánování, time-management**,
- **dodržovat** smluvené podmínky (týkající se např. délky pracovní doby)

Využívání flexibilních opatření

- Jaké **typy firem** dobrovolně nabízí opatření přátelská vůči rodině?
 - Jakým **typům zaměstnanců** jsou tato opatření nabízena?
 - Jaké **typy opatření** firmy svým zaměstnancům nabízí
 - Jak jsou modely těchto opatření **propojeny s veřejně poskytovanou (státní) podporou** sladění harmonizace práce a rodiny?
- 

Typy firem

- Nejčastěji veřejný sektor
 - Velké firmy X malé firmy mohou být zas více svolné k neformálním uspořádáním
 - Více ve firmách s vyšší mírou profesionálních a technických pracovníků
 - Firmy se strukturovaným, hierarchickým systémem managementu
 - Firmy se sepsaným tzv. Equal Employment Opportunity Statement
 - Firmy, kde působí odbory a probíhá kolektivní vyjednávání
 - Firmy, které se k novým praktikám hlásí, mají zpravidla více žen v managementu
- 

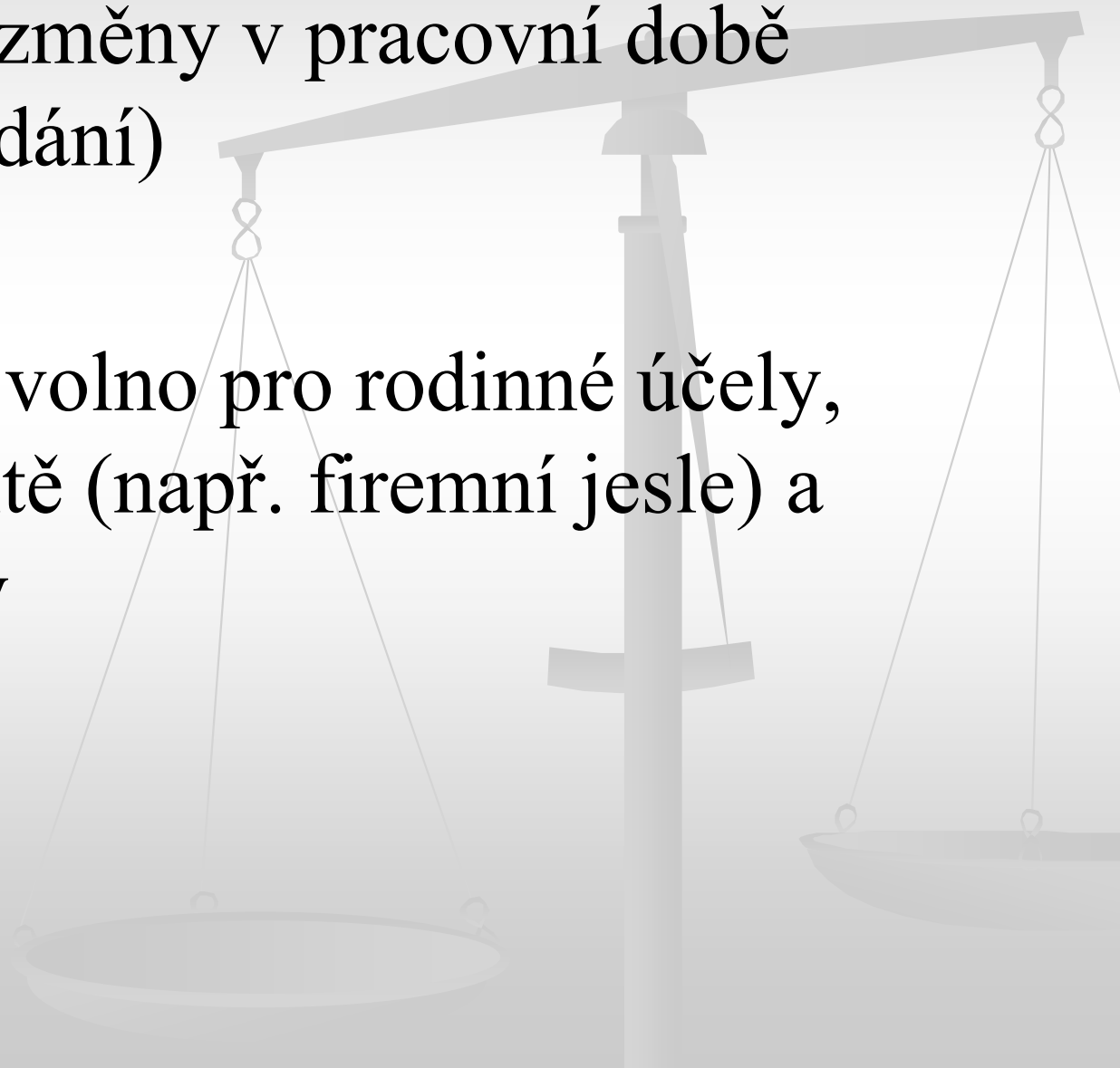
Typy zaměstnanců

- Vysoce kvalifikovaní zaměstnanci:
- ve velkých firmách
- ve veřejném sektoru



Typy opatření

- Nejčastěji nabízí změny v pracovní době (flexibilní uspořádání)
- Méně často extra volno pro rodinné účely, pomoc s péčí o dítě (např. firemní jesle) a finanční příplatky



Propojení zaměstnavatelských a státních politik

- Do určité míry opak režimu sociálního státu

kde nezasahuje stát, suplují firmy (např. USA, GB, Austrálie) X
otázka pokrytí a štedrosti a typů opatření

- Skandinávské země
státní opatření, firemní pak minimálně

- Holandsko

do určité míry vyváženo (např. firmy jsou podporovány v tom, aby kupovaly místa v private child care a pak je dávali svým zaměstnancům se slevou)

- Rakousko, Německo, Portugalsko

převaha státních opatření, ale firmy se také zapojují

Koncepty využitelné pro uchopení problematiky na úrovni firmy I.

1. GENDEROVANÁ ORGANIZACE vs. GENDEROVĚ INTEGROVANÁ ORGANIZACE

Genderovaná organizace - kultura a zavedené praktiky jsou odvozeny od tradiční společenské preference maskulinních hodnot a projevů chování

Genderově integrovaná organizace - kultura a procesy se odvíjejí od uznání a aktivního prosazování principů genderové rovnosti.

2. GENDER MAINSTREAMING

systematická integrace priorit a potřeb žen i mužů do všech organizačních postupů a opatření, následně dochází k monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů, nástroj a strategie přihlížející k biologickým odlišnostem mužů a žen i k jejich odlišným společenským a životním podmínkám, X snaha vyhnout se stereotypizaci a zjednodušování mužských a ženských rolí.

Koncepty využitelné pro uchopení problematiky na úrovni firmy II.

3. Audit rodina a zaměstnání

- Základní myšlenka: efektivní personální politika musí vedle zájmů podniku zohledňovat i potřeby zaměstnanců sladit rodičovskou a profesní roli.
- Audit hodnotí nejen opatření, která byla již zavedena, ale pomáhá odkrývat i individuální možnosti podniku a pomáhá s jejich realizací. Nejde o uskutečnění dílčích opatření, ale o komplexní strategická řešení, která je možné realizovat během dlouhodobého procesu, do něhož patří i výměna zkušeností s jinými podniky.
- Stát jej uděluje podnikům jako výsledek úspěšného procesu, v němž jsou v konkrétním podniku zavedena prorodinná opatření. Audit zvyšuje prestiž podniku u stávajících i potenciálních zaměstnanců.
- Audit zkoumá a hodnotí 10 oblastí

Koncepty využitelné pro uchopení problematiky na úrovni firmy III.

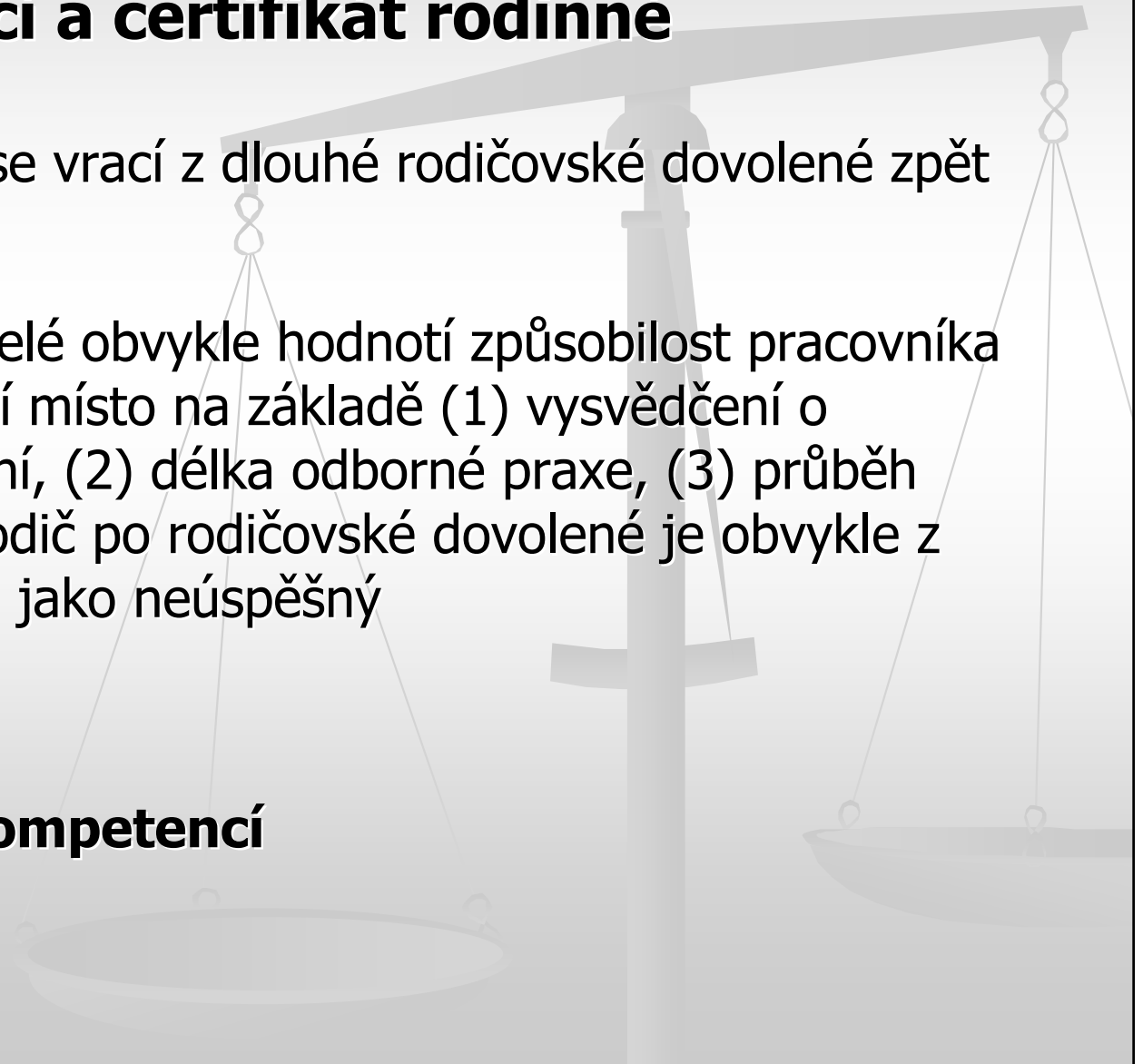
4. Bilance kompetencí a certifikát rodinné kompetence

- určeno pro rodiče, které se vrací z dlouhé rodičovské dovolené zpět na trh práce
- Východisko: zaměstnavatelé obvykle hodnotí způsobilost pracovníka nebo uchazeče o pracovní místo na základě (1) vysvědčení o dosaženém stupni vzdělání, (2) délka odborné praxe, (3) průběh přijímacího pohovoru X rodič po rodičovské dovolené je obvykle z těchto hledisek hodnocen jako neúspěšný

2 nástroje:

a) Bilance kompetencí

b) Certifikát rodinných kompetencí



Příklady dobré praxe

1. IBM

- IBM organizuje technologické tábory, které mají vzbudit zájem o matematiku a vědu mezi ženami a představit jim výhody počítačů.
- Komplexní studie, která má zpracovat doporučení pro získání více žen do IT.
- Nabízí pružnou pracovní dobu.
- Flexible Office Program podporuje vzdálené připojení zaměstnanců IBM do firemní informační sítě
- Mentoring – formální program zajišťující předávání zkušeností mezi více a méně zkušenými pracovníky IBM.
- Týden pracovního volna nad rámec zákonné dovolené.
- Summer camp – prázdninové zahraniční programy se zaměřením na jazykovou výuku pro děti zaměstnanců IBM.

2. Commerzbank – „Kids and Company“

3. **CDOZS** – Brno, zvažuje navázání spolupráce s firmami – nabídka zpracování programu přímo pro konkrétní zaměstnance

4. FSS – dětský koutek