

z_anima

Motivace aktérů trhu práce k harmonizaci vzájemných potřeb při respektování principu rovných příležitostí žen a mužů

Co může stát udělat pro lepší slučitelnost rodiny a zaměstnání

V médiích zaznívá a od pečujících rodičů slyšíme nejednu výtku či požadavek na adresu zaměstnavatelů. Tzv. příklady dobré praxe neboli opatření umožňující lepší slučitelnost rodičovské a profesní role se staly oblíbeným tématem konferencí, seminářů nebo příspěvků do časopisů. Při tom se ale často nepodaří oddělit dva úhly pohledu: stát má zájem na zavádění těchto opatření zejména proto, že chce minimalizovat nezaměstnanost a sociální vyloučení, a v neposlední řadě proto, že sleduje klíčový celospolečenský zájem o to, zda budou realizovat svoje rodinná přání všichni, kteří je realizovat chtějí. Zaměstnavatel naproti tomu není prvořadě zodpovědný za rodinný život svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Na prosperitě společnosti se podílí prosperitou své firmy. Stát proto sleduje mnohem širší spektrum svých zájmů a v rámci tohoto spektra by měl vytvářet rámcové podmínky pro jednání zaměstnavatelů tak, aby se zaměstnavatelé mohli při naplňování strategie své organizace chovat i ve shodě se zájmy státu.

Jak se na konkrétních opatřeních podílí stát se zaměstnavatelem?

Zkrácené úvazky a další flexibilní formy organizace práce: Česká republika nabízí přibližně jen třetinu částečných úvazků v porovnání s průměrem EU, ačkoli právě takové možnosti jsou nezbytné proto, aby si pečující matka či otec udrželi zaměstnatelnost a současně mohli plnit svoje nezastupitelné úkoly v rodině. Proč? Důvodů je několik.

Nejčastěji se hovoří o povinném odvodu na zdravotní pojištění ve výši minimální mzdy, který neúměrně prodražuje práci s výdělkem nižším, než je životní minimum. Je **věcí státní rodinné politiky**, nakolik považuje za rentabilní pro budoucí plné zapojení na trhu práce možnost kontaktu pečujících, nejčastěji žen, s profesí. Minimální úvazek, který je považován za přechodné řešení, přináší do budoucna velkou úsporu nákladů způsobených ztrátou zaměstnatelnosti v daném oboru.

Neméně se hovoří o rentabilitě částečného úvazku pro zaměstnaného v poměru k časové zátěži související s dopravou na pracoviště a dalším nákladům, s nimiž je nutno počítat v souvislosti s profesní činností (placení veřejného stravování, náklady na zařízení péče o děti, poplatky za telefony atd.). **Zaměstnavatel** by mohl v mnoha případech, kdy to charakter činnosti umožňuje, snížit náklady zaměstnaného tím, že umožní i práci z domova. Věcí **vzdělávání zaměstnaných** je znát klady a zápory takové organizace práce a její nároky na pracovní styl dotyčné osoby.

Aby práce na zkrácený úvazek neznevýhodňovala, nestačí, aby **zaměstnavatel** samotný úvazek vytvořil. Je potřebné zavést i navazující opatření, která ošetří dostatečný přístup k informacím a možnost zúčastnit se vnitropodnikové komunikace (např. by se neměly pracovní porady konat převážně v odpoledních hodinách). Samozřejmostí by mělo být i to, že vedení organizace by mělo umožnit profesní růst.

Některé organizace, například orgány státní správy, nemohou vytvářet zkrácené úvazky proto, že není z finančních důvodů možné, aby mělo více úředníků zkoušku odborné způsobilosti nebo aby bylo zakoupeno více licencí na software, než kolik je systemizovaných míst.

Zavádění opatření ulehčujících harmonizaci rodiny a zaměstnání není pro zaměstnavatele vždy samozřejmostí. Rodině, lépe řečeno pečovatelským závazkům příznivé prostředí je považováno

v jiných firmách za samozřejmost či filantropii. Situace v České republice je specifická i v tom, že český trh práce pociťuje v porovnání se západní Evropou ohrožení nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil pouze z poloviny.

I když je zavádění opatření ulehčujících harmonizaci přínosem pro zaměstnavatele i stát, nelze si nevíšmat jejich vzájemně rozdílných východisek a cílů.

Respekt zaměstnavatele k pečovatelským závazkům je vždy v souladu s naplňováním strategie organizace. Zaměstnavatel tím, že vnímá zaměstnaného v celém kontextu jeho zájmů i povinností, současně umožňuje, aby se i zaměstnaný angažoval celou vahou své osobnosti, vyznačující se především loajalitou, motivovaností, odpovědností atd.

Stát by měl sledovat dlouhodobý horizont společenského zájmu tím, že bude udržovat rovnováhu mezi nároky politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je fungování trhu práce v určitém období, a cíli rodinné politiky, která má umožňovat rodině plnit svoje funkce, tedy především věnovat dostatečnou péči jak dětem, tak i dalším závislým členům.