

Tisková zpráva

Praha, 10. dubna 2015

Práce, nebo péče o rodinu? Dilema mohou vyřešit alternativní pracovní úvazky

Sklobit profesní život s rodinným je pro rodiče předškolních dětí výzva. Řešení představují alternativní pracovní úvazky a flexibilní formy práce. Český pracovní trh však v tomto ohledu stále zaostává za západoevropskými státy. Zatímco v roce 2013 v Česku na zkrácený úvazek pracovalo 10 procent žen, v sousedním Rakousku toto číslo dosáhlo 45 procent a v Nizozemsku dokonce 77 procent.

„Ženy s dětmi v předškolním věku představují pro naši ekonomiku potenciál, který je potřeba rozvíjet. Naším úkolem je mimo jiné motivovat zaměstnavatele více využívat možností alternativních pracovních úvazků a matkám co nejvíce ulehčit sladování rodinného a profesního života,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která dlouhodobě podporuje rovné pracovní příležitosti.

Ke klasickému pracovnímu úvazku existuje celá řada alternativ od zkráceného pracovního úvazku přes flexibilní pracovní dobu, práci z domova nebo stlačenou pracovní dobu až k rozděleným, nebo naopak sloučeným pracovním úvazkům.

Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost podpořilo vznik řady projektů, které chtějí rodiče i zaměstnavatele naučit, jak efektivně rozložit čas mezi pracovní a soukromé aktivity. Jeden z takových projektů úspěšně probíhá například pod záštitou [Centra prorodinné politiky Hestia](#) v Ústí nad Labem. Provozuje dětskou skupinu, coworkingové centrum, antidiskriminační poradnu a zaměstnavatelům v regionu nabízí prorodinný firemní audit.

Spolupráci při sladování pracovního a rodinného života jsou nakloněni i v Mostě. *„Mezi mosteckými občany, institucemi a zaměstnavateli se snažíme dosáhnout mnohem větší informovanosti o problematice rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života. Cílem je rovněž přispět k odbourávání genderových mýtů a stereotypů,“* vysvětluje projektová manažerka Veronika Loucká. Sama využívá pružnou pracovní dobu, aby se mohla věnovat svým dětem. *„Mám ve střídavé péči dva syny a velmi oceňuji, že mám pružnou pracovní dobu. V ty dny, kdy jsou kluci u tatínka, zůstávám v práci déle a napracované hodiny si pak vybírám, když jsou děti u mě. Všechno pak spolu hezky stihneme – úkoly, kroužky i pohádku před spaním,“* dodává. V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byly projekty zaměřené na rodiče s malými dětmi podpořeny částkou přesahující 650 milionů korun.

Kromě zkrácených či jinak upravených pracovních úvazků mohou zaměstnavatelé ženám s malými dětmi vyjít vstříc také prostřednictvím speciálních benefitů, například zřízením firemní školky či dětské skupiny. Podobných zařízení v posledních letech přibývá, ne každá společnost však splňuje podmínky pro jejich založení a správné fungování.

Pro míru zaměstnanosti českých žen je charakteristický propad v období rodičovské. To se v Česku v posledních letech posunulo směrem k třicátému roku věku ženy. Mezinárodní průzkum, který se v roce 2013 věnoval příčinám ekonomické neaktivity v členských státech Evropské unie, prokázal, že 17,2 % českých žen není ekonomicky aktivní z důvodu péče o děti (či zdravotně postižené dospělé), přičemž stejný důvod uvedlo pouze 9,9 % německých žen a jen 1,7 % žen v Dánsku.

Přehled flexibilních a alternativních forem práce:

PRUŽNÁ (FLEXIBILNÍ) PRACOVNÍ DOBA: Pracovní doba je upravena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel stanoví časové rámce, v nichž je možné se pohybovat, a zaměstnanci si pracovní dobu (její začátek a/nebo konec) mohou upravovat podle svých potřeb. Podmínkou je, že se v určitém pevně stanoveném časovém úseku nacházejí na pracovišti a také že odpracují stanovený počet hodin za den/týden/měsíc.

ZKRÁCENÉ (ČÁSTEČNÉ) PRACOVNÍ ÚVAZKY: Úvazky, které jsou nižší než celý úvazek. Mohou mít různý rozsah od 0,1 do 0,9 úvazku, nejčastěji se však objevuje úvazek tříčtvrtě (0,75), poloviční (0,5) a čtvrtě (0,25). Rozvrstvení pracovní doby nemusí být pravidelné. Mzda za částečný úvazek je zkrácena poměrně k jeho délce, mzda za hodinu ale musí odpovídat celému úvazku. Zaměstnanci se zkráceným úvazkem nesmí být nařízena práce přesčas. Již úvazek v rozsahu 0,8 či 0,9 úvazku může ženám usnadnit péči o děti (vzvedávání ze školky, školy či zájmových kroužků).

SDÍLENÉ A ROZDĚLENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY (tzv. „job-sharing“): Sdílený pracovní úvazek vzniká ve chvíli, kdy jedno pracovní místo sdílí dvě či více osob. Ty spolu musí komunikovat a spolupracovat, aby nedocházelo ke komplikacím, příkladem mohou být pracovníci v administrativě. Sdílené úvazky mohou být využívány i pro odborné či manažerské práce. Rozdělený pracovní úvazek také sdílí minimálně dva lidé, ale samotná náplň práce nutně nevyžaduje vzájemnou komunikaci (např. pozice prodavačky či recepční).

UPRAVENÁ PRACOVNÍ DOBA: Během stlačeného pracovního týdne je pracovní doba koncentrována do menšího počtu pracovních dní, lze aplikovat i v případě zkráceného pracovního úvazku. Konto pracovní doby představuje úpravu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí stálou mzdu, ale práci mu přiděluje v objemu, jenž odpovídá aktuální potřebě v konkrétním období. Pracovní doba je pak rozvržena nerovnoměrně.

PRÁCE Z DOMOVA (tzv. „home office“): Zákoník práce ji definuje jako závislou práci a zaměstnanec pracující z domova má stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Časté je kombinování práce z domova a z kanceláře. Žádný zaměstnanec nemá na práci z domova právní nárok, rozhodnutí zůstává na zaměstnavateli. Vyžaduje specifické podmínky, pojí se s otázkami ohledně bezpečnosti práce.

POZITIVA ALTERNATIVNÍCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ:

- + O výběru zaměstnance rozhodují jeho skutečné kvality a schopnosti, ne jeho časové možnosti či rodinný stav.
- + Zaměstnání mohou získat i ti, jejichž potenciál by jinak zůstal nevyužitý.
- + Sociologické průzkumy ukazují, že různorodý pracovní kolektiv funguje lépe, efektivněji a vykazuje vyšší produktivitu práce.
- + Zaměstnanci si svého místa více váží a jsou vůči zaměstnavateli loajálnější.
- + Umožňují ženám, aby se mohly více uplatňovat v manažerských pozicích, dlouhodobě přispívají k vyrovnávání rozdílů v platovém ohodnocení mužů a žen.

NEGATIVA ALTERNATIVNÍCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ:

- Přinášejí zaměstnavatelům určitou administrativní zátěž.
- Vyžadují změnu organizace práce a manažerských postupů (např. vymezení pravidel pro práci z domova, potřeba komunikace mezi zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo).
- Nedostatečná organizace práce může velké množství flexibilních pracovních úvazků změnit v chaos.

*Petr Habáň
tiskový mluvčí*