

## Slučitelnost rodiny a zaměstnání v rodinné politice města Brna aneb v čem se liší politika zaměstnanosti od politiky rodinné

Děkuji pořadatelům za příležitost vystoupit na této konferenci věnované rodinné politice města Brna.

Můj příspěvek je věnován rodinné politice s cílem přiblížit širší úhel pohledu na novou brožuru **Nesnadné neznamená nemožné** nabízející informace o flexibilních úvazcích.

Ve svém příspěvku bych ráda popsala předporozumění, s nímž byla tato brožura napsána. Jsem vděčna pořadatelům za tuto možnost, protože bylo nutné se v zájmu srozumitelnosti co největšímu okruhu čtenářek a čtenářů vyhnout popisu širšího rámce těchto opatření a současně si byly autorky při psaní brožury vědomy určitého zúžení pohledu na celou problematiku. Kolegyně Petra Michalová následně představí brožuru samotnou.

Brožura pokračuje v započatém úsilí po koncepčnosti rodinné politiky Statutárního města Brna. Je povzbuzující, že právě koncepčnost, s jakou město Brno přistupuje k tvorbě a realizaci rodinné politiky, byla hlavním důvodem k udělení prvního místa v loňském ročníku soutěže Obec přátelská rodině.

Téma slučitelnosti rodiny a zaměstnání, kam zmiňovaná brožura patří, je určováno vzájemným vztahem mezi politikou rodinnou a politikou zaměstnanosti. Dlužno říci, že diskuse při hledání rovnováhy mezi vlivem politiky zaměstnanosti a politiky rodinné je stále živá a velmi aktuální. Pokud by rodinný život trpěl vlivem trhu práce, hrozilo by nebezpečí, že v nadcházejících generacích nebude dostatek výchovou formovaných, a tedy všestranně kvalifikovaných žen a mužů a bude tím trpět zvláště politika zaměstnanosti.

Proto ve svém příspěvku krátce vymezím vztah rodinné politiky k politice zaměstnanosti, a potom bych ráda zasadila opatření na podporu slučitelnosti rodiny a zaměstnání, která jsou v brožuře popisována, do systému tzv. motivačně/prorodinně orientované personální politiky, tedy personální politiky, která při správné aplikaci uvedených opatření propojuje potřeby zaměstnanců s potřebami organizace a přináší oběma stranám žádoucí efekty.

Myslím, že je pro naše další uvažování užitečné připomenout, že rodinná politika, která se snaží vytvářet optimální podmínky pro život rodin, počítá, na rozdíl od politiky sociální, s rodinou jako tvůrcem nových společenských hodnot. Nejde zde o pouhé vyrovnávání nákladů rodiny, ale spíše o oceňování výkonů rodiny. Rodinná politika považuje rodinu nejen za objekt svého působení, ale i za subjekt, tedy za svého partnera, při tvorbě žádoucích opatření.

Rodinná politika není, jak už bylo řečeno, jen partnerem politiky sociální, ale i politiky zaměstnanosti. A právě s ohledem na vzájemnou provázanost těchto politik, politiky rodinné a politiky zaměstnanosti, byla sepsána zmíněná brožura pro ženy.

Na úvod si dovoluji zrekapitulovat:

### Cílem politiky zaměstnanosti je:

- ✓ podporovat vznik a udržení dostatečného počtu pracovních míst,
- ✓ vyhledávat zdroje pro zabezpečení optimální míry zaměstnanosti,
- ✓ investicemi do lidských zdrojů zvyšovat jejich kvalifikovanost,
- ✓ napomáhat zvyšování produktivity práce zvyšováním flexibility a mobility pracovníků,
- ✓ podporovat rovný přístup k zaměstnání – odstraňováním znevýhodňujících stereotypů a diskriminace.

### **Cílem rodinné politiky v této souvislosti je:**

prosazovat taková opatření, která podporují uplatňování tzv. principu svobodné volby. Na základě tohoto principu musí být pečujícím rodičům umožněno zvolit si takovou míru angažovanosti v zaměstnání, která jim současně umožní naplňovat jejich rodinná přání. Přitom zde nejde o pouhý respekt k soukromému životu, který umožňuje reprodukci vlastních sil, ale o respekt k rodině jako tvůrkyni nových hodnot, označovaných někdy jako tzv. lidský kapitál, tedy výchovou formovaných mladých lidí.

Jisté je, že společenská prosperita, o níž usiluje jak politika zaměstnanosti, tak politika rodinná, je především v zájmu rodinného života. Pokud srovnáváme přístup politiky zaměstnanosti a politiky rodinné, najdeme ovšem navzájem se doplňující postoje: z pohledu politiky zaměstnanosti je cílem uspokojivá pozice na trhu práce a kariéerní růst. S touto možností je spojována současně představa osobnostního rozvoje. Z pohledu rodinné politiky si lze osobnostní rozvoj představit i v průběhu intenzivní rodičovské fáze.

Toto tvrzení je možné proto, že rodinná politika vychází z předpokladu, že i období výchovné péče o rodinného příslušníka (dítě i seniora) se může stát obdobím osobnostního růstu, obdobím rozvoje psychosociálních dovedností, kterým říkáme rodinné kompetence. Prohlubování těchto dovedností, rodinných kompetencí, potom napomáhá udržení zaměstnatelnosti pečujícího rodiče. Podmínkou je ovšem, že je tato intenzivní rodinná fáze takto chápána a prožívána.

Tento úhel pohledu na ženu, která se vrací do zaměstnání, je i východiskem zmiňované brožury. Nabídka flexibilních forem zaměstnání potom počítá s pečujícím rodičem, ženou, která končí rodičovskou dovolenou, jako s někým, kdo chce i nadále pokračovat v budování prosperity vlastní rodiny a současně chce úspěšně využít svých dovedností na trhu práce.

Autorky knihy proto měly na mysli ženu, která považuje flexibilní a alternativní pracovní úvazky za řešení pro svoje aktivní zapojení v rodině a v zaměstnání, kdy obě oblasti své činnosti považuje za navzájem se obohacující a prolínající. Volba těchto pracovních úvazků není potom vedena snahou po odsunutí angažovanosti v zaměstnání na vedlejší kolej, ale naopak o naplňování osobnostního rozměru ženy, která chce být dobrou profesionálkou i matkou. Prorodinné organizace doufají, že společnost bude tomuto úhlu pohledu dopřávat stále větší váhu.

Je povzbuzením, že tento přístup není vlastní jen rodinné politice, ale můžeme jej v opačné formě nalézt i v tzv. motivačně orientované personální politice, která považuje naplňující rodinný život zaměstnanců a zaměstnankyň za důležitý faktor prosperity organizace.

Pokusím se nabídnout ucelenější přehled o existujících opatřeních motivačně orientované personální politiky a ukázat na další možné kroky v započatém úsilí po koncepčnosti opatření pro žádoucí slučitelnost rodiny a zaměstnání.

Typy opatření se dělí na čtyři základní skupiny (v následujícím referátu budou zmíněná opatření více rozvedena):

#### **1. časového managementu:**

- rozvržení pracovních přestávek s ohledem na potřeby zaměstnavatele i jednotlivých zaměstnanců
- rozvržení dovolené s ohledem na potřeby zaměstnavatele i jednotlivých zaměstnanců
- možnost neplacené dovolené při onemocnění dítěte
- **klouzavá pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek**
- pracovní doba vyměřená a sledovaná za rok
- postupně narůstající částečný úvazek u rodičů vracejících se z rodičovské dovolené

2. pracovních postupů:

- **práce vykonávaná pro profesi doma – homeworking**
- **profesní činnost se realizuje doma – teleworking**
- práce v teamu – snaha o vzájemnou zastupitelnost
- **sdílení pracovního místa – jobsharing**
- rozhodnutí vedení s ohledem na slučitelnost rolí
- doba na zapracování po návratu z rodičovské dovolené, průběžné vzdělávání rodičů na RD
- místnost pro nenadálé rodinné příhody

3. pracovního klimatu:

- vstřícnost při uvolňování otců na RD
- rozhovory s pracovníky
- kontaktní osoba s pracovníky/pracovnicemi na RD, pravidelné informování o dění na pracovišti a v organizaci formou setkání, možnost záskoků za dlouhodobě nemocné, školení, vzdělávání žen se zohledněním konceptu rodinných kompetencí: posilování zdravého sebevědomí a principu uplatňování svobodné volby, mentoring po návratu do zaměstnání,
- inzertní příležitost (k propojení nabídky a poptávky po možnostech péče o děti, dopravy do zaměstnání, služeb)
- oslavy pro zaměstnance

4. služeb

- stravování, které je umožněno i rodinám zaměstnanců
- objednávání úklidových služeb
- podpora v krizových situacích
- příspěvek na péči o děti, zařízení péče o děti
- podpora při péči o seniory
- možnost zaměstnávat členy rodiny zaměstnance v případě jeho krátkodobé absence

Vidíme, že společným jmenovatelem úspěšného zavádění těchto opatření je jejich vzájemná provázanost, která je provázena **dialogem** v organizaci.

Zatím nejkompexnějším nástrojem je audit rodina a zaměstnání, vyvinutý německou Hertiestiftung a rozvíjený v Rakousku a Itálii – Jižních Tyrolích, v současné době je jeho česká mutace zpracovávána i v ČR. Audit se dotýká následujících oblastí:

1. Pracovní doba
2. Rodičovství, mateřská dovolená a návrat do práce
3. Organizace práce
4. Pracovní místo
5. Informační a komunikační organizace
6. Vedoucí kultura
7. Personální vývoj
8. Část plateb/finanční dávky
9. Servis pro rodiny

Organizace, která se zaváže k provedení auditu, nejprve provede analýzu současného stavu v uvedených oblastech a potom na základě odborného vedení třetí strany, která organizaci doprovází, zpracuje návrh na realizaci opatření. Po splnění těchto opatření je organizaci udělen certifikát.

Výhodou tohoto auditu je, že se dotýká všech oblastí fungování organizace z pohledu lidských zdrojů a že dochází k systematickému, kvalifikovanému dialogu všech zúčastněných s cílem dosáhnout žádoucích změn.

Nabízí se otázka, jakou roli hraje rodinná politika v situaci, kdy se stále více organizací (je dobře, že se již nejedná jen o podnikovou sféru, ale že se zmíněný audit používá např. i na univerzitách, v bankách či jiných typech organizací) věnuje prorodinně orientované personální politice. Rodinná politika má za úkol svými opatřeními zajišťovat, aby existující opatření politiky zaměstnanosti umožňovala realizaci rodinných přání a nesměřovala výlučně k naplňování potřeb trhu práce.

V následujícím referátu budou podrobněji zmíněna v této souvislosti úskalí flexibility a flexijistoty, nyní bych ráda zmínila různá pojetí např. zařízení péče o děti. Zřídí-li tedy např. zaměstnavatel firemní školku či jesle, může je využívat k vyvíjení tlaku na zaměstnance k předčasnému návratu do zaměstnání, anebo mohou být využita ve smyslu rodinné politiky jako doplněk k rodičovské péči, pokud bude respektován princip svobodné volby, tak jak jej deklaruje ve své koncepci i magistrát Statutárního města Brna.

Na závěr mého vystoupení bych ráda popřála nám všem, aby se mohlo čím dál více organizací i jejich zaměstnanců i celá společnost přesvědčit, že zohledňování potřeb pečujících rodičů není dobročinností, ale cestou k naplňování snah po udržitelném rozvoji společnosti.