

z_anima

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

Opatření na podporu slučitelnosti rodiny a zaměstnání nejsou určena pouze rodinám s malými dětmi

Se stoupajícími nároky na vzdělání a osobní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň se ukazuje, že efektivní využití tohoto potenciálu ve prospěch firmy není myslitelné bez uspokojivé motivovanosti. Podle zkušenosti zahraničních a narůstajícího počtu domácích firem není podpora motivovanosti především otázkou finančních pobídek ani ji nelze „vynutit“ hrozbou ztráty zaměstnání. Osvědčuje se rozšířit zorný úhel pro rozpoznání faktorů, které působí na výkonnost i na rodinné povinnosti. Je potěšitelné, že se zavádění opatření podporujících harmonizaci rodiny a zaměstnání u rodičů malých dětí stává čím dál více obvyklou praxí.

Není zanedbatelné procento těch zaměstnavatelů, kteří sice vychází vstříc v konkrétních případech, ale obávají se ze svého přístupu udělat pravidlo. Jedním z důvodů je, že nechtějí legitimizovat zvýhodňování určité skupiny zaměstnaných.

Při letném pohledu na demografický vývoj stárnoucího obyvatelstva a na životní preference nejmladší generace je zřejmé, že se v blízké budoucnosti nebude jednat pouze o malý počet těch, kteří budou mít zájem na tom, aby zaměstnavatelé respektovali i jiné životní zájmy než jen profesní angažmá svých podřízených. Na druhou stranu se osvědčují opatření, která různým cílovým skupinám, podle jejich současné životní fáze, umožní naplňovat svoje životní role, a to i ke spokojenosti samotných zaměstnavatelů.

Skupina zaměstnaných podle životní fáze	Potřeby cílové skupiny	Opatření
rodiče	rodičovské povinnosti péče o dítě/děti – biologické i osvojené	- udržení kontaktu se zaměstnavatelem během mateřské a rodičovské dovolené - uznání dovedností vhodných pro danou profesi

		<p>kteřé jsou prohlubovány i mimoprofesní činností</p> <ul style="list-style-type: none"> - flexibilní úvazky - možnost kariérního růstu (vzdělávání) i během doby trvání zkráceného úvazku
		<ul style="list-style-type: none"> - podpora nabídek péče o děti
pečující bez ohledu věku a rodinného stavu o další závislé členy rodiny	rozmanité pečovatelské povinnosti co do rozsahu, intenzity a délky doby péče	<ul style="list-style-type: none"> - výměna zkušeností, vzdělávání, organizované zaměstnavatelem - flexibilní formy práce, zvláště práce na dálku, konta pracovní doby - <i>udržování kontaktu se zaměstnavatelem během doby na péči (opatření se týká situace v SRN)</i>
sladování profesních nároků s potřebami životního partnera/ partnerky	<p>potřeba sladit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracovní dobu - místo výkonu pracovní činnosti - přesčasy partnera i kvůli společným pečovatelským závazkům 	<ul style="list-style-type: none"> - dny otevřených dveří - nabídka poradenství - flexibilní formy práce, zvláště práce na dálku, konta pracovní doby
nemoc, výjimečné, krizové životní situace	potřeba možnosti individuálního řešení s cílem dostat pracovním závazkům a znovuzískat osobní rovnováhu	<ul style="list-style-type: none"> - udržení kontaktu se zaměstnavatelem během nemoci - individuální přístup s ohledem na výkon pracovní činnosti v době nemoci - práce na dálku - odborné poradenství
činnosti související se studiem, dobrovolnictvím, zájmovou činností	potřeba opatření umožňujících flexibilní řešení situací, které jsou nad rámec pracovního úvazku, ale patří rovněž k osobním prioritám	<ul style="list-style-type: none"> - flexibilní formy práce, včetně kont pracovní doby, práce na dálku - uznání dovedností vhodných pro danou profesi, které jsou prohlubovány i mimoprofesní činností

Z tabulky je zřejmé, že všechny životní fáze potencionálně počítají s opatřeními slučitelnosti rodinného a pracovního života. Nejednen zaměstnavatel se ale přesto domnívá, že diskuse o potřebnosti zmiňovaných opatření je zbytečná. Potřebnost opatření dokládá i informace o vývoji preferencí jednotlivých generací.

Změny v potřebách zaměstnaných za posledních 80 let

Při porovnání životních preferencí generace narozené v letech 1946–1964 a generace narozené v letech 1965–1980 došlo k vývoji ve vnímání důležitosti profesního života. Zatímco starší generace považovala profesi za jedinou náplň života a usilovala o peníze, tituly, na profesi vybudovaný společenský status, mladší chtějí vyváženost profese a rodiny, jsou samostatnější, úspěch v životě hodnotí i podle toho, nakolik se jim podaří uskutečňovat i další životní preference.

Pro nejmladší generaci, narozenou po roce 1981, zvanou i jako generace Y, jsou soukromý (tedy i rodinný) život a profesní uplatnění stejně důležité. Tyto postoje potvrzují i zahraniční průzkumy, kdy se 90 % zaměstnaných ve věku mezi 25 a 39 roky vyjádřilo, že jsou pro ně opatření slučitelnosti rodiny a zaměstnání stejně důležitá jako odpovídající finanční ohodnocení.

Opatření umožňující lepší harmonizaci profesního a soukromého života vytváří nejen spojnicí mezi zaměstnáním a potřebami zaměstnaných, ale vytváří i vnitropodnikové klima, které může do jisté míry mírnit nedostatky politiky státu.