

Jedno odpoledne věnované tématu sladování osobního a profesního života

25. listopadu se v sídle odborového svazu uskutečnil diskuzní seminář na téma "Sladování osobního a profesního života". Účast na tomto semináři nelze hodnotit jinak než mizivou, což je myslím velká škoda. Seminář samotný totiž přinesl jak v příspěvcích hostů, tak v navazující diskuzi, velké množství zajímavých informací a podnětů. Odborná úroveň hostů a jejich příspěvků byla výborná a minimálně pro svou další odborovou práci mám z čeho čerpat. Nemohu zde podat naprosto vyčerpávající přehled obsahu jednotlivých prezentací, ale ráda bych reprodukovala alespoň několik myšlenek.

Lucia Zachariášová z Úřadu vlády představila Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a její činnost. Nepochybně jste se jako odboráři s Radou již setkali, neboť v minulosti přijímané priority v této oblasti ukládaly členům vlády i řadu úkolů směřovaných k zaměstnancům jejich resortů. Namísto ročně aktualizovaných priorit byl nově připraven dlouhodobější dokument, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf). Strategie obsahuje velkou řadu instrumentů pro komplexní řešení této oblasti a řada z nich se pochopitelně týká i oblasti sladování osobního a profesního života.

Lada Wichterlová z Gender Studies nás seznámila s činností Gender Studies na tomto poli, i se svými poznatky a zkušenostmi s řadou zaměstnavatelů v České republice. Zmínila existující překážky při návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené, spojené zejména s nedostatečnými kapacitami zařízení předškolní péče. Upozornila, že stoupá podíl žen s dětmi, které pracují v pracovním poměru na dobu určitou. "Demytizovala" zkrácené úvazky jako nejčastější opatření pro sladění potřeb práce a rodiny – zaměstnanec dostane často větší příděl práce, než by zkrácené době odpovídal, a to za méně peněz. Mnohem výhodnější se jeví různé možnosti flexibility pracovní doby a výkonu práce, sdílené úvazky, práce z domova, apod. Čeští zaměstnavatelé sice vykazují vůli umožnit a podpořit sladování profesního a osobního života, ale praxe zatím stále ještě pokulhává, a to zejména v podílu opatření pro flexibilnění pracovní doby.

Leonie Liemich z Friedrich-Ebert-Stiftung nám podala přehled vývoje některých institutů v rámci zemí EU. Je zjevné, že ačkoli v různých státech je situace i nadále odlišná, trend v legislativním a institucionálním zakotvení různých opatření (např. rodičovských příspěvků a variant péče o nejmenší děti) je zřejmý. Evropská politika ovlivňuje politiku jednotlivých států a podporuje proces sladování. V této souvislosti lze zmínit např. i ve výše uvedené Strategii zahrnuté Barcelonské cíle pro zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti (podle těchto cílů by státy měly být schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let – to ovšem neznamená, že takovýto počet dětí musí tato zařízení povinně navštěvovat!).

Vzorem (celkem pochopitelně nedostižným) pro aktivitu na tomto poli nám mohou být německé odbory. DGB v této oblasti nabízí poradenství a coaching pro zaměstnavatele, pořádá konference a vede databázi expertů v této oblasti. Otázce sladování osobního a profesního života věnoval DGB dokonce celou webovou stránku - <http://familie.dgb.de/>.

Týká se to nás všech

Se sladováním profesního a osobního života se pojí mnoho otázek z oblasti veřejnoprávní, institucionální, daňové. Co z toho všeho však vyplývá pro zaměstnance a jejich zástupce, tedy odboráře, v prostředí české státní a veřejné správy? Domnívám se, že nejzásadnější je uvědomit si, že tato problematika se týká nás všech. Otázka sladování osobního a profesního života se bohužel běžně redukuje jen na zkrácené úvazky pro matky malých dětí, případně na potřebu některých matek vrátit se do zaměstnání dříve než ve 3 letech

věku dítěte. Péče matek o malé děti po návratu do zaměstnání má ale řadu dalších konotací. Zmínit lze např. následující:

- Délka rodičovské dovolené v ČR spolu se systémem příspěvků a nedostatkem předškolní péče drží ženy mimo trh práce o řadu let déle, než by bylo nezbytné, a než některé z nich požadují.
- Kromě bezprostředních finančních důsledků má tento výpadek důsledky dlouhodobé – celoživotně nižší příjem zakládá nižší důchod. Seniorky jsou jednou ze skupin výrazně ohrožených chudobou u nás.
- Přibývá žen, které se kromě dětí starají i o své stárnoucí rodiče, což přináší další nároky na jejich čas a energii.
- Řada mužů není spokojena pouze s rolí živitele rodiny, do které je takto nastavený systém tlačí. Pocit, že víceméně pouze na nich je finančně závislých několik lidí, se kterými pak nemohou trávit tolik času, kolik by si přáli, jistě není příjemný a naplňující.

Na mém pracovišti jsem se často setkala s velice nemoderním přístupem (obvykle někde v okolí ministrů, kterých se u nás vystřídal v posledních letech opravdu mnoho) k zaměstnancům – úředníkům, jako tažnému zvířectvu, které má držet hubu a krok a být rádo že je rádo a má nějakou práci. Jak krátkozraký je tento přístup zde asi nemusím rozepisovat. Pokud vedení úřadu přistoupí k úředníkům jako ke kolegům a spolupracovníkům, na nichž leží tíže zákonem uložené agendy, kteří jsou a mají být nositelem často velice specifické odbornosti, a jako takové je dobré je dlouhodobě vychovávat (narozdíl od řady “expertů” a “poradců”), pak si rychle uvědomí, že dlouhodobě spokojený zaměstnanec je ten nejstabilnější a nejvýkonnější.

Co nabídnout?

Seminář jsme pořádali nejen jako informativní úvod do tohoto tématu, ale snažili jsme se nalézt i některé konkrétní možnosti, návrhy a řešení, jak v otázce sladování postupovat v rámci odborové práce a kolektivního vyjednávání. Již ve stávající odborové agendě jich lze pochopitelně najít celou řadu, ale určitě existují i některé nové, případně je možné se na ty tradiční podívat i z nového úhlu pohledu. Zde nabízím několik bodů:

Vzdělávání

O tomto tématu se poslední dobou dost píše, konají se semináře, objevují se nové právní výklady a judikatura. Měli bychom vědět, co umožňuje zákoník práce, jak se vykládá pojem “vážné provozní důvody” v aktuální judikatuře, jaké jsou např. daňové úlevy a zvýhodnění v této souvislosti.

Informace

Je u nás na pracovišti zájem o firemní školku? Pokud ano, pro kolik dětí, v jakém věku a za jaké maximální školkovné? Je u nás zavedena pružná pracovní doba na všech nebo většině pracovišť? Pokud ne, co tomu brání? Zejména tam, kde již existuje elektronická evidence docházky, nejsou zpravidla překážky nepřekonatelné. Máme na pracovišti kolegy, kteří se celoročně věnují práci s dětmi, jezdí na skautské tábory a ocenili by, kdyby si na ně nemuseli brát dovolenou? A co rodiče školních dětí, ocenili by příspěvky na dětské tábory?

Financování

Odbory mají jednoznačné významnou pravomoc při nakládání s FKSP. Je dobré udělat si analýzu, k jakým skupinám lidí směřují příspěvky, které nejdou “za všemi”. Některé akce jsou zajímavější pro ženy, jiné pro muže, některé pro rodiče malých dětí a jiné využijí zase bezdětní. Pokud by v budoucnu skutečně došlo ke zvýšení přidělu do FKSP, bylo by nejspíš vhodné zacílit nové prostředky na skupiny, které teď až tolik pokryty nejsou. Může jít právě o dětské tábory nebo i spolufinancování školky. U nás mají velkou podporu sportovní aktivity, včetně lekcí kondiční gymnastiky, které již tradičně navštěvují zejména starší kolegyně (a které jsem si já velice oblíbila v těhotenství) – nižší intenzita a pomalejší tempo, důraz kladený na posílení a

protažení zejména těch svalových skupin, které trpí v kancelářské práci, to jsou prvky, které v řadě komerčních sportovišť nenaleznete.

Organizace pracovní doby

Kromě flexibilní pracovní doby se nabízí celá řada institutů, jako např. stlačený pracovní týden, job-sharing a job-splitting, práce z domova, samozřejmě i ty tradiční zkrácené úvazky zde mají místo. Je nutné mít na paměti, že práce na úřadě musí mít celkem pevný řád, u velkého množství pracovišť přistupují úřední hodiny, kromě toho pracujeme s klienty a se spisy. Nicméně i v tomto prostředí je možné hledat flexibilnější formy organizace pracovní doby:

- Zkrácený úvazek, který se projeví dřívějšími odchody mimo úřední dny.
- Pokud má některý kolega či kolegyně zkrácený úvazek, není možné na 10 – 15 hodin týdně přijmout např. studenta vysoké školy, který by vykonával třeba méně náročnou agendu napříč odděleními?
- Práce z domova v omezeném režimu, ať už pravidelně (např. jednou za 14 dní) nebo dle potřeby, vždy po dohodě s nadřízeným.
- Stlačený pracovní týden – pokud někdo na víkendy dojíždí, neocenil by, kdyby si svých 40 hodin odpracoval během 4 dnů?

Domnívám se, že jednak je většinou možné najít řešení individuálních případů, a stejně tak je možné nacházet řešení obecná, vhodná pro celé pracoviště. Je škoda, že se semináře nezúčastnilo více odborářů, a nemohli jsme si předat více zkušeností, jako např. s kolegyní z KÚ Středočeského kraje. Věřím ale, že debaty na toto téma budou i nadále probíhat i v rámci našeho svazu.

Mgr. Šárka Homfray