

# **Rovnost šancí na Vysočině**

**„ Sladování pracovního a rodinného života“**

**Seminář pro veřejnou správu konaný dne 20.9.2012**

**Anna Machátová  
Třebíčské centrum o.s.**

# Třebíčské centrum o.s.

- Založeno v březnu 1998
- Člen Sítě MC od září 2006
- Spolupráce s více jak 100 organizacemi a specialisty
- Aktuálně 13 zaměstnanců (10,2 úvazku)
- Fundraising
  - Granty (MPSV, Fond Vysočiny, GS ZM Třebíč)
  - Dotace (Úřad práce Třebíč - VPP)
  - Sponzoři (WSPK, DVD Jaroměřice nad Rokytnou)
  - Nadace (Nadační fond Albert, Nadace ČEZ)
  - Vlastní zdroje



# Třebíčské centrum o.s. - poslání

**Pomáháme rodičům zvládat  
a užívat si rodičovství,  
řešit problémy vzniklé v důsledku  
celodenní péče o dítě.**



# Sladování pracovního a rodinného života

## Několik definic (Gender Studies, o.p.s.)

- Možnost zvolit si kdy, kde a jak mohou zaměstnanci a zaměstnankyně pracovat. Zaměstnavatel uznává a respektuje právo jednotlivce na plnohodnotný soukromý a rodinný život a také možnost realizovat se v zaměstnání. Programy sladování by měly reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnanců/ zaměstnankyň v různých fázích života
- Označení postojů, případně právních postupů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst, ale zároveň se věnovat výchově dětí, péči o osoby blízké, osobním zájmům apod. Sladování se týká většiny rodičů dětí do 10let.

# Sladování pracovního a rodinného života

## Několik zamyšlení

- Možnost volby: realita nebo fikce?
- Subjektivní postoje a priority
- 3. prvek sladování - respektovat rovněž své potřeby

# Sladování pracovního a rodinného života

## Několik statistik

- ČSÚ: Je šedesátkrát větší pravděpodobnost, že jediným zaměstnaným mezi rodiči s nejmladším dítětem do čtyř let bude otec, a ne matka.“
- ČSÚ: Počet domácností s dětmi 1-3 roky, kde oba rodiče pracují je 5,7%
- ČSÚ: průměrná míra nezaměstnanosti matek s dětmi od 3 do 6 je cca 16 % (dvojnásobek oproti matkám s dětmi 7-14 nebo bezdětné ženy)
- DEMA: tři rodiče z deseti dobře zvládají pracovní povinnosti, avšak na úkor rodiny. Dvojnásobně narostl podíl těch, kteří nezvládají ani pracovní, ani rodinné povinnosti. (Kraj Vysočina 2007-2010)

# Sladování pracovního a rodinného života

## Proč?

- Přínos pro rodinu - zlepšení kvality života, snížení stresu, efektivnější péče o děti, socializace dětí, mezigenerační soužití, naplnění rodinných plánů, stabilní rodinné příjmy
- Profesní růst a naplnění vlastních ambicí, vyšší motivace a loajalita, zvýšení manažerských kompetencí
- Výhody i pro zaměstnavatele - vyšší produktivita, nižší fluktuace a absence, image
- Přínos pro společnost - eliminace negativních jevů, ekonomické důvody, změna myšlení
- Politické důvody - podpora zaměstnanosti žen, podpora porodnosti, podpora rovných příležitostí žen a mužů



# Sladování pracovního a rodinného života

## Několik „partnerů“

- Rodina
- Práce
- Stát, veřejná správa
- Zařízení péče o děti
- Služby pro rodinu
- Infrastruktura

# Sladování pracovního a rodinného života

## Rodina

- Životní partner/partnerka
- Ostatní členové domácnosti/rodiny
- Role prarodičů
- Přátelé, známí

Předpoklady:

Osobnostní a vzdělanostní

Dělba práce mezi partnery

Komunikace



# Sladování pracovního a rodinného života

## Práce

- Zaměstnavatel + kolegové
- Firemní kultura, benefity
- Pracovní doba - flexibilní formy práce
- Využití ICT
- Společnost přátelská rodině
- Personální rozvoj a podpora
- Služby pro rodinu

# Sladování pracovního a rodinného života

## Stát, veřejná správa

- Rodinná politika státu (Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; Programové prohlášení vlády - cíl v oblasti sladování)
- Koncepce prorodinné politiky - MPSV, kraj, obec
- Legislativa (Zákoník práce, ...)
- Mateřská a rodičovská dovolená

# Sladování pracovního a rodinného života

## Zařízení péče o děti

- Institucionální (jesle, MŠ)
- „Doplňková“ (MC, rodinná či komunitní centra, neziskové organizace - krátkodobá či příležitostná péče)
- Podnikání dle živnostenského zákona
- Nové možnosti: firemní mateřské školky (rejstřík škol a školských zařízení - výhody, nevýhody), dětské skupiny, chůva

Umístování dětí do 3 let: téměř nemožné

Umístování dětí starší 3 let: problematické

# Sladování pracovního a rodinného života

## Služby pro rodinu

- Neziskové organizace
  - Nebezpečí přenosu zodpovědnosti
  - Institucionalizace
  - Síťování a spolupráce
  - Volnočasové aktivity
  - Vzdělávání



# Flexibilní formy organizace práce

## Legislativně upravené možnosti

- Zkrácená a změněná pracovní doba
- Pružná/flexibilní pracovní doba
- Práce z domova (Homeworking)
- Práce na dálku (Teleworking)
- Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr
- Konto pracovní doby

Právní nárok pro určité skupiny – pečující o dítě mladší 15 let, těhotné a zaměstnanci pečující o převážně či úplně bezmocnou fyzickou osobu, **nebrání-li vážné provozní důvody**

# **Flexibilní formy organizace práce**

## **Další možnosti časové a prostorové flexibility**

- Sdílení pracovního místa (Job sharing)
- Stlačený pracovní týden
- Volná pracovní doba
- Flexibilní začátek pracovního dne
- Práce na zavolání



# Flexibilní formy organizace práce

## Aktuální situace a vývoj

- Statistiky ČSÚ 2007: Zkrácené úvazky: ženy 8,5%, muži 2,3%
- Pobídky zaměstnavatelům?
- Antidiskriminační zákon
- Dohoda
- Finance až na prvním místě
- Výhody a nevýhody

# Flexibilní formy organizace práce

## Příklady dobré praxe - Sít' mateřských center

- Administrativa = sdílený úvazek
- Projektové manažerky = částečně práce z domova
- Krajské koordinátorky = model „pracovní doba dle potřeby“

Důležité aspekty:

- vzájemná důvěra
- kritérium hodnocení výsledku = produkt
- kázeň a sebedisciplína
- komunikace

# Flexibilní formy organizace práce

## Příklady dobré praxe - Třebíčské centrum o.s.

- Volná i pružná pracovní doba
- Práce z domova
- Práce na zavolání
- Konto pracovní doby
- Stlačený pracovní týden
- Zkrácené úvazky
- Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Týká se nejen zaměstnaných maminek, ale i dojíždějících a pracovníků zajišťující péči o závislé osoby

# Flexibilní formy organizace práce

## Příklady dobré praxe - Městský úřad Třebíč

- 
- 
- 
- 
- 
- 



# Význam MC pro život v obci

Podporovaná rodina

= zvládání rodičovství + pracovní nasazení +  
volnočasové aktivity + zapojení v práci v  
komunitě

= aktivní a „živá“ komunita

= prosperující obec

# Život v obci bez MC

- Prohlubování sociálního vyloučení
- Častější krize v rodinách
- Nárůst problémů v rámci socializace dětí
- Nejistota v oblasti rodičovských kompetencích, výchovné problémy
- Nedostatek informací, příp. jejich nízká dostupnost
- Absence preventivních opatření

# A na závěr – několik fotografií pro radost



**Děkuji za pozornost.**

Anna Machátová, Třebíčské centrum o.s.  
tel. 603 870 272, mail: [tc.machatova@gmail.com](mailto:tc.machatova@gmail.com)  
[www.trebicskecentrum.cz](http://www.trebicskecentrum.cz)