

ÚVOD	3
PROJEKT SDÍLENÁ MÍSTA JAKO NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	4
EU A JEJÍ OPATŘENÍ V POLITICE NEZAMĚSTNANOSTI	5
Flexibilní pracovní doba	5
Alternativní formy práce	6
ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK	9
SDÍLENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK	14
FIRMY VYUŽÍVAJÍCÍ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE - FIRMY VSTRÍCNÉ RODINÁM	18
Podpora rodiny se firmám vyplatí	18
Příklad z Německa	19
Fluktuace zaměstnanců přinese ztrátu	20
Příklady dobré praxe z ČR	21
KAMPAŇ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ	23
PŘÍKLAD Z PRAXE	25
UŽITEČNÉ KONTAKTY	28

Hledání zaměstnání rodičů (zejména matek) po mateřské dovolené často ztroskotá na jejich nepřipravenosti nastoupit po delší době do zaměstnání nebo na neochotě zaměstnavatelů umožnit flexibilní nebo kratší pracovní dobu. Podobné problémy mívají lidé, kteří pečují o postiženou osobu a rádi by alespoň částečně pracovali. Návštěvníci mateřských center patří mezi skupinu lidí, kteří se nejčastěji potýkají s hledáním práce, která by jim umožňovala sladovat péči o rodinu a zaměstnání, proto se Sít mateřských center zabývala možnostmi, jak těmto lidem pomoci.

Riziko sociálního vyloučení rodiny s malými dětmi se s přibývajícím věkem dětí zvyšuje, proto sehrává finanční motivace najít si práci velkou roli. Zlepšit si hmotné životní podmínky a zabezpečit se na důchod je důležité. Není to však jediný důvod, proč chodit do práce po mateřské dovolené nebo delší nezaměstnanosti. Každý touží po seberealizaci a osobním rozvoji. Navíc ke svému bytí potřebuje člověk společenské kontakty, uspokojení z vykonané práce a pocit uznání. Osobní spokojenost se pak zpětně přenáší do rodiny.

Důraz politiky zaměstnanosti na možnosti sladování rodinného a pracovního život otevírá šance všem, kdo při řešení osobní situace zvažují hodnoty rodiny i osobní kariéry.

„V Česku se upřednostňuje kariéra. Rodič, který se stará o předškolní dítě a je s ním v domácnosti, je přijímán společností téměř jako příživník. Je třeba zvýšit prestiž rodičovství.“ Slova ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase je třeba brát jako společenskou výzvu k hledání udržitelné rovnováhy.

Publikace představuje škálu alternativních forem práce, přináší zkušenosti a postřehy z praxe. Věříme, že příklady dobré praxe pomohou odbourávat bariéry nejen na straně zaměstnanců ale i zaměstnavatelů.

Děkujeme všem, kteří nám umožnili a pomáhali realizovat myšlenku prosazování sdílených úvazků, především Mgr. Štěpánce Philippové a Ing. Věře Tauchmanové, na jejichž práci v Klubu maminek Balónek jsme mohli navázat.

Rut Kolínská, Vlasta Komorousová, Karolina Perlová

Projekt, jehož finanční podporu získala Síť mateřských center od Úřadu práce hl. m. Prahy (v rámci JPD3), byl zaměřen na zvýšení odborných, osobních a sociálních předpokladů dlouhodobě nezaměstnaných, zároveň působí na zaměstnavatele, aby se nebáli alternativních forem práce.

Zájemcům z řad osob pečujících o dítě ve věku do 15 let nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny měli příležitost účastnit se **vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů**.

Účastníkům vzdělávacích cyklů bylo poskytnuto **individuální poradenství** v oblasti profesní orientace a v oblasti pracovního uplatnění, odborný konzultant poskytl účastníkům projektu asistenci při hledání zaměstnání.

V návaznosti na vzdělávací cykly probíhal **informační program** zaměřený na zaměstnavatele, jehož rámci byl uspořádán seminář pro zaměstnavatele a vytvořena burza práce zaměstnavatelů nabízejících sdílené úvazky a další alternativní formy práce, ty byly zařazeny do databáze sociálně přátelských zaměstnavatelů.

Součástí projektu byla i soutěž pro zaměstnavatele, kteří vytvářejí podmínky vstřícné vůči zaměstnancům vyžadujícím specifické podmínky (zejména pro rodiče dětí do 15 let věku, osoby pečující o dlouhodobě postiženého člena rodiny, zdravotně postižené).

Projekt navázal na nedávno realizovaný projekt Sociální integrace na Praze 12 jehož partnerem byl Klub maminek Balónek Praha.

Projekt Sdílená místa jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti realizovala Síť mateřských center v regionu Prahy od 1. 12. 2007 do 31. 8. 2008 spolu s partnerem Klubem maminek Balónek.

Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřená na sladování rodinného a pracovního života prostřednictvím rozšiřování pracovních příležitostí, snižování nezaměstnanosti, rozvíjením podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí na trhu práce a lidských zdrojů.

FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA

Flexibilní pracovní doba patří k nástrojům napomáhajícím lepší slučitelnosti rodinného a pracovního života i rovných příležitostí pro muže a ženy.

Původním záměrem nabídky flexibilní pracovní doby bylo dosažení vyšší výkonnosti ekonomiky nárůstem zaměstnanosti žen a vytvoření vhodných podmínek pro jejich zaměstnávání. Nepříznivý demografický vývoj vyvolal v posledních letech potřebu hledat nové **alternativní formy práce**. Trend směřuje k možnosti autentické volby v rodině - volby způsobu zaměstnání a péče o děti, volby počtu dětí, volby, která umožní rozmanitost životních modelů.

V zemích západní Evropy je ve srovnání se situací v ČR větší nabídka flexibilní pracovní doby i flexibilních pracovních míst. Tato nabídka se snaží řídit podle potřeb zaměstnanců, více se uplatňuje práce na částečný pracovní úvazek.

Ženy-matky tvoří asi největší skupinu zájemců o flexibilní pracovní dobu. Přesto nelze opomenout ani další sociální skupiny, např. studenty vysokých škol, kteří si tak již během studia zajišťují praxi a současně potřebné finance na školu. Renomované firmy především kvůli těm nejlepším studentům zavádějí zkrácené zaměstnanecké poměry. Chtějí zájemce získat již během studia, kdy poznávají chod firmy, aby po dokončení studií mohli nastoupit do společnosti již jako zaškolené pracovní síly.

ALTERNATIVNÍ FORMY PRÁCE

Částečné a flexibilní úvazky se staly již klasickým příkladem jak reflektovat dynamické potřeby jednotlivců. Znamenají zejména zkracování pracovní doby nebo přijímání lidí na kratší dobu. Nově se zavádí rotace práce (job rotation), sdílení úvazku a pracovního místa, ale také například dočasné zaměstnávání (často cestou zprostředkovatelských agentur). Objevují se i další zajímavé strategické přístupy. Patří k nim zejména model rozvíjený v rámci politiky celoživotní práce (working lifetime policy).

Člověk na startu své pracovní kariéry zvolí variantu tohoto modelu a má pak větší svobodu při tvorbě svého týdenního či měsíčního uspořádání pracovní doby (banka odpracovaných hodin a její roční audit), do které se proporcionalně zahrnují i hodiny

určené na vzdělávání a profesní růst. Zaměstnanec tak mohl svůj profesní život legitimně upravovat podle svých osobních, rodinných, zájmových potřeb a možností. Pro zaměstnavatele to pak znamená, že bude aplikovat nové formy organizace a řízení práce. Ze zaměstnavatele a zaměstnance se stanou partneři.

ALTERNATIVNÍ FORMY PRÁCE

SDÍLENÉ ÚVAZKY

Sdílení práce znamená, že nejméně (avšak zpravidla) dva lidé dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa (work/job – sharing). Z toho plyne i vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k tomuto místu. Tato forma pracovního úvazku je rozvíjena a podporována především vládami v Rakousku, Irsku (zde se týká zejména úředníků ve veřejné správě) a v Německu (v souvislosti s možností uplatnit režim plynulého a pozvolného přecházení do důchodu po dovršení padesáti pěti let). Popis a zkušenosti viz níže.

ROTACE PRÁCE

Jde o systémovou prevenci nezaměstnanosti osob, jejichž pracovní místa jsou ohrožena strukturálními změnami. Tito zaměstnanci jsou uvolněni na své dozděláním, ale je jim zaručeno právo na dosavadní pracovní místo. Po dobu zvyšování své kvalifikace jsou nahrazeni speciálně připravenými náhradníky z řad čerstvých absolventů nebo nezaměstnaných, kteří získáním této praxe a zkušeností mají následně větší šanci získat adekvátní práci. Rotaci práce využívají nejen podniky, ale i úřady práce, vzdělávací subjekty apod. Už několik let se úspěšně využívá ve skandinávských zemích – zejména Dánsku a Švédsku. Například ve Švédsku pobírá náhradník z řad nezaměstnaných za účast v rotačním režimu mzdu až ve výši 96% z průměru svých mezd, pobíraných před ztrátou zaměstnání

FLEXIBILNÍ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Ve Finsku, které se v první polovině devadesátých let potýkalo s vysokou nezaměstnaností (především díky ztrátě trhů v bývalém Sovětském svazu), znamenalo zavedení politiky podpory flexibilního režimu pracovní doby výrazné navýšení pracovních míst. Jednalo se o tzv. 6+6 model, podle kterého byl standardní den rozdělen na dvě za sebou následující šestihodinové směny.

Základní formy flexibilní pracovní doby:

Práce na částečný úvazek

Práce na částečný úvazek může být s pevnou i pohyblivou pracovní dobou – často v tzv. nesociálním čase. V Evropě se snad nejvíce využívá ve Spojeném království (zejména ve veřejné správě). Popis a zkušenosti viz níže.

Rozdílný rozvrhový režim pracovní doby (staggered hours)

Zaměstnanci mají možnost v rámci ujednání začínat a končit svou pracovní dobu různorodě, jestliže dodržují stálý individuální režim a týdenní, případně i denní, předepsaný počet hodin.

Stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks)

Možnost v jednotlivých dnech týdne (daných osobním plánem) pracovat více hodin. Možné pouze v rámci, který umožňuje zákon a vyžadují okolnosti – například jen po dobu čtyř dnů apod. Zpravidla bývá kombinováno s rotací týdnů/dnů. Dle odborových organizací mají o tuto formu práce zájem nejvíce odloučení pracovníci ve stavebnictví z důvodu zkrácení doby odloučení od rodiny i za cenu prodloužení doby pracovních dnů či směň.

Klouzavá pracovní doba (flexitime)

Zaměstnanci přicházejí a odcházejí z pracoviště domů podle svých potřeb na základě pevně stanoveného hodinového rozpětí, kdy jsou všichni přítomni (obvykle nejméně v rozsahu alespoň poloviny délky pracovního dne).

Týmová práce, skupinová práce

Konkrétní úkol či úkoly jsou zároveň s pevným termínem ukončení zadány určité skupině pracovníků. Na jejich členech a vedoucím závisí organizace pracovního času.

Práce na zavolání (on-call work)

Je též označována za nepravdělnou výpomoc. Za zaměstnance na nepravdělnou výpomoc se považují ti, kteří vykonávají sjednané práce jen občas a nepravdělně, podle potřeb zaměstnavatele a na jeho výzvu. Jde o atypické zaměstnání, které je využitelné zejména u důchodců, studentů, žen v domácnosti a v dalších případech, kdy takové zaměstnání nemá být hlavním zdrojem příjmu zaměstnance. Relativně často se práce na zavolání využívá například v Německu.

Práce z domova s podporou IT (teleworking)

Kromě různých známých forem flexibilní pracovní doby, začíná být i v České republice věnována pozornost i distanční práci. Využívají ji velké i malé firmy a je jimi kladně hodnocena. Umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat odjinud než z místa pracoviště převážně pomocí internetu a telefonu. Pracovní úkoly jsou vykonávány ve sjednané pracovní době a nemusí být nutně vykonávány z domova.

PRÁCE DOMA

Často zmiňované výhody:

- ◆ výkonnost až o 20 % vyšší
- ◆ snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností)
- ◆ redukce automobilismu (prospěch pro velká města)

Práce doma může být účelná u zaměstnankyň či zaměstnanců při péči o děti do 4 let věku, neboť jim bude současně poskytován rodičovský příspěvek.

Mezi nevýhody patří nedostatek sociálních kontaktů a to, že práci zaměstnanec nadřazený přímo nevidí, takže může více oceňovat jiné pracovníky, jejichž pracovní nasazení má přímo na očích, přestože zaměstnanci pracující z domova pracují v průměru více přesčas.

Pro ženy více než pro muže představuje daleko větší zátěž z hlediska organizace práce, neboť u nich dochází v daleko větší míře než u mužů k prolínání péče o rodinu a děti

s jejich prací, což může, ale také nemusí být vždy výhodou. Zejména tehdy, když druhý partner není ochoten převzít na sebe po část dne péči o děti a domácnost, dochází k nesystematickému výkonu pracovní činnosti, vzrůstá nervozita a napětí. Navíc neostře ohraničené práce pro peníze s péčí o rodinu a děti, prolínání práce s „volnem“, resp. s dobou, kdy ostatní zpravidla nepracují (večery, noci, víkendy) může vést k pocitu nespokojenosti, přetíženosti až vyčerpání. Kromě toho se ukazuje, že u manuálních prací vykonávaných z domova má zaměstnavatel často tendenci zvyšovat „normu“. Práce se pak již za určený čas nedá zvládnout.

Pro organizaci mohou domácí pracovníci znamenat významné snížení nákladů na kancelářské budovy a tato forma práce je proto velmi využívána například v Holandsku.

Skladba profesí je v ČR mírně vychýlena ve prospěch administrativních činností (účetní, právníci, překladatelé, projektanti, ale také učitelé, vědeckí a odborní a vedoucí pracovníci). Mezi dělnickými profesemi převažují jednoduché montážní práce (balení, výroba upomínkových předmětů apod.), ale relativně časté jsou také šičky a švadleny. Nejvíce se práce doma objevuje u podniků s nízkým počtem zaměstnanců. S rostoucím počtem zaměstnanců četnost klesá. Jednoznačně nejzávažnějším důvodem pro využívání práce doma je vycházení vstříc potřebám zaměstnanců.

Lenka K., která vykonává administrativní práci z domova, k tomu říká: „V praxi bývá těžké oddělit práci od rodinného života, je například vhodné vychovat spolupracovníky k tomu, aby s námi řešili pracovní problémy jen v tomu domluvené době. Také partner mívá často pocit, že jsem přeci doma a proto mohu převzít všechny domácí práce. Okolí se často chová, jako by člověk pracující z domova vlastně nepracoval, a závidí mu domnělý volný čas. Je velice důležité o tom mluvit.“

Počet lidí pracujících na zkrácený úvazek v Evropské unii rok od roku roste. Tento typ zaměstnaneckého poměru je v mnoha případech výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zejména pro mnoho žen je to jediný způsob, jak stihnout zaměstnání i výchovu malých dětí.

Podíl pracujících na plnou pracovní dobu v hlavním zaměstnání je v ČR čtvrtý nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU.

Zvláště u žen se projevuje mimořádně vysoká diference podílu plných úvazků na zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU:

V řadě zemí původní patnáctky vysoký počet žen využívá možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu, a to zejména v Nizozemsku (3/4 pracujících žen ve věku 15–64 let) a v dalších šesti zemích se podíl zkrácených úvazků blížil nebo přesáhl 40 % celkové ženské zaměstnanosti. Možnost pracovat na zkrácený úvazek umožňuje v některých zemích zároveň zvyšovat věkovou hranici pro odchod do důchodu. Markantní je to v případě Německa, Švédska a Spojeného království, kde pracuje téměř 30 % všech osob ve věku 55–64 let na částečný úvazek a v Nizozemsku to byla téměř polovina všech osob ve vyšším produktivním věku. Tyto podíly ostře kontrastují s nízkým podílem kratších úvazků v ČR v této věkové skupině (8,3 % ve 3. čtvrtletí minulého roku).

Co se týká zkrácených úvazů a jiných alternativních forem, zaujímá ČR jedno z posledních míst žebříčku zemí.

Přitom podle statistik zájem o tyto formy práce několikanásobně převyšuje nabídku.

SITUACE V PRAZE

V hlavním městě Praze je velký počet studentů vysokých škol, kteří stačí pokrýt nabídku pracovních míst na zkrácené úvazky. Proto je zde těchto míst nedostatek.

Míra nezaměstnanosti – počítá se jako podíl dosažitelných uchazečů ve vztahu k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, v roce 2008 je nejnižší nezaměstnanost od roku 1997, za květen v Praze opět jen 2 % míry nezaměstnanosti.

Částečné úvazky se uplatňují především u méně významných pozic, ovšem nedostatek kvalifikovaných sil může znamenat průlom v dosavadním přístupu.

ÚSKALÍ ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ

Označení flexibilní formy organizace práce a pracovní doby nese stále příděch čehosi alternativního, nestandardního, naráží na úskalí spojovaná s nižší právní ochranou tohoto způsobu zaměstnávání. (Zatímco placené zaměstnání na plný úvazek na dobu neurčitou má jasnou ochranu před propuštěním a perspektivu jak mzdovou tak postupovou).

Práce na částečný úvazek je na rozdíl od typického zaměstnání spjata poměrně často se sekundárním trhem práce, kde práce nedostatečně právně chráněná je nestabilní a špatně placená. Sekundární trh využívá zejména nekvalifikované osoby nebo osoby s nízkým vzděláním, legální i nelegální přistěhovalce či migranty, ale zároveň i část mladých absolventů a žen – zejména na či po mateřské dovolené.

KROKY K NÁPRAVĚ

K významným krokům zejména v zemích bývalé „patnáctky“ patří redukce pracovní doby. Obecně platí, že tam, kde se zrodila redukce pracovní doby z kolektivního vyjednávání (zaměstnavatelů a zaměstnanců), jsou negativní doprovodná rizika výrazně nižší. Firmám i zaměstnavatelům přináší prospěch, ale zatím se nepotvrdilo, že by v regionu, v němž se tyto podniky nacházejí, výrazněji poklesla nezaměstnanost. Riziko nárůstu nezaměstnanosti častěji ohrožuje méně vzdělané pracovní síly.

Pozitivní vliv redukce pracovní doby na zaměstnanost se může projevit, pokud budou paralelně vznikat nová pracovní místa. To je přirozeně možné pouze tehdy, pokud poptávka po produktech podniku zůstává stejná nebo se rozšiřuje a pokud dochází k účelné a efektivní reorganizaci výroby a používaných technologií, také je třeba, aby změnám odpovídaly jednotkové výrobní náklady.

CESTA VEDE PŘES LEGISLATIVU

V zemích, kde zavádění částečných úvazků má delší tradici, většinou hledají cestu vládních opatření k organizaci a redukcí pracovní doby. Ve Francii existuje například Robiennův zákon a o zákon Aubryové. Zákony stanovují zkrácení pracovní doby v podnicích s více než dvaceti zaměstnanci na 35 hodin týdně s právem podniku nárokovat si redukci odvodu na sociální zabezpečení.

V Belgii zase bylo podobné opatření nastartováno Globálním plánem (od roku 1997). Plán umožňuje zajímavé motivační úlevy ze sociálního pojištění při vytvoření nových

pracovních míst, a to jak přímo, tak i nepřímo jejich sdílením. Ke sdílení může docházet při zaměstnání na částečný úvazek nebo při přerušení zaměstnání například kvůli péči o dítě nebo za účelem vlastního vzdělávání. Jedním z příkladů je dovolená za účelem vědecko-pedagogického růstu (sabbatical).

POMOCÍ ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ K PLNÝM

Práce na částečný úvazek mohou pomáhat ženám, které byly mimo pracovní trh, k postupnému přechodu k práci na plný úvazek. Zejména pro matky s malými dětmi může být práce na částečný úvazek alternativou plného úvazku, která umožní nespolehat se plně na předškolní zařízení či péči chův. Návrat na trh práce po několikaletém soustavném přerušení pracovní aktivity je mnohem těžší, než když je kontakt s trhem práce udržován prostřednictvím práce na částečný úvazek. Nedochozí tak k nadměrné ztrátě pracovních zkušeností.

ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK FORMOU SDÍLENÉHO PRACOVNÍHO ÚVAZKU?

Po prostudování odborné literatury i článků jsme zjistili, že pojem „částečný úvazek“ si zaměstnanci i zaměstnavatelé vysvětlují různě, například jako:

- ◆ *kratší pracovní dobu při stejném objemu práce a menší finanční odměně a bonusech*
- ◆ *formu brigády (především pro studenty, sezónní práce, apod.)*
- ◆ *nevýhodný, protože je pracovník potřebný po celou dobu pracovní doby v týdnu*
- ◆ *nepříjemný „protože někdo odchází dříve, než ostatní“*

Bývá také smutnou zkušeností, že pokud ve firmě dochází ke snižování počtu pracovníků, zaměstnanci na částečný úvazek bývají propouštěni jako první.

EU však prosazuje flexibilní formy práce, které je také možno nazvat částečným úvazkem, protože zaměstnanci pracují nižší počet hodin. Jde o „sdílený pracovní úvazek“. Tím se rozumí forma práce, ve které si náplň práce určité pracovní pozice (pracovního místa) rozdělí mezi sebe dva pracovníci. Toto sdílení s sebou nese řadu výhod, ale i nevýhod a podmínek. Ze zkušenosti a to nejen z mateřského centra, víme, že tato

forma práce není utopií a za určitých podmínek je velice výhodná. Proto jsme se rozhodli ji prosazovat v rámci projektu Sociální integrace na Praze 12. Byl vytvořen vzdělávací program, kterým klienti-zájemci procházeli a který eliminoval nepříznivé efekty „sdíleného pracovního místa“ a poté byli zaměstnání ve sdíleném místě jako stážisté. Cílem tohoto opatření bylo sbírání praktických zkušeností s touto formou práce. Zkušenosti z programu Sociální integrace a z programu Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který na tento projekt navázal, jsou obsaženy v této publikaci.

Termín „sdílené pracovní místo“ se však do terminologie personalistů a povědomí lidí dostává velmi pomalu. Při tom se vlastně i v našich podmínkách nejedná tak moc o nic nového. Sdíleným pracovním místem je např. práce řidiče tramvají nebo např. zdravotních sester na středisku, pokud se ve službě na daném místě střídají.

V současné době sdílená místa nejvíce zavádějí velké nadnárodní společnosti či neziskové organizace.

Sdíleným pracovním úvazkem se rozumí forma práce, kdy je jedna pozice, resp. práce na plný úvazek sdílena dvěma nebo více lidmi a vzniknou tak dvě nebo více míst na zkrácený úvazek. Sdílení práce znamená, že nejméně (avšak zpravidla) dva lidé dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa (work/job sharing). Pracovníci a pracovnice sdílející jednu pozici mají pak stejné povinnosti i výhody. Práce může být sdílena na základě děleného týdne (2 a 3 dny v týdnu), rozdělení pracovního dne na hodiny (4 + 4, 6 + 2), střídání týdnu práce a týdnu volna, popřípadě dvou týdnů práce a dvou týdnů volna.

Z toho plyne i vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k tomuto místu. Tato forma pracovního úvazku je rozvíjena a podporována především vládami v Rakousku, Irsku (zde se týká zejména úředníků ve veřejné správě) a v Německu (v souvislosti s možností uplatnit režim plynulého a pozvolného přecházení do důchodu po dovršení padesátipěti let).

VÝHODY SDÍLENÉHO PRACOVNÍHO ÚVAZKU

- **sdílení pracovního místa** – u jednoho stolu se střídá více zaměstnanců
- **zastupitelnost** jednoho druhým (při absenci – nemoc, dovolená, školení je k dispozici kvalifikovaný zástup, nedochází k přetěžování ostatních, dalších zaměstnanců pracujících na celý úvazek)
- **vzájemná, tedy dvojí kontrola** důležitých materiálů, dokumentů
- **pestrost řešení úkolů** (kvalita i kvantita) – každý lépe umí něco jiného a toho se dá s úspěchem využít
- **zpětná vazba** – zaměstnanci na sdíleném místě si vyměňují informace a postřehy
- **snížení počtu absencí** zaměstnance (z rodinných a jiných důvodů) – díky sníženému úvazku je možné si řadu věcí vyřídit mimo pracovní dobu
- **intenzivnější pracovní tempo**, než u zaměstnanců pracujících na celý úvazek, jak ukazují výzkumy
- **menší stresová zátěž** zaměstnance
- **loajálnost zaměstnanců**, kterým zaměstnavatel vychází vstříc – zaměstnanci jsou více spokojeni a neuvažují o odchodu
- **sladění pracovního a rodinného života** – zaměstnanec má čas i na rodinu a své záliby, na svůj osobnostní rozvoj

- **získání kvalifikovaných pracovníků**, které by jinak organizace třeba nesehnala, protože na plný úvazek pracovat nemohou
- **odpovědnost zaměstnanců** – rodiče dětí jsou prokazatelně zodpovědnější, nemají zájem porušovat předpisy
- **výkonnost dvou je větší než jednoho** a při větší šíři úkolů rozdělení práce umožňuje se úkolu věnovat více do hloubky

NEVÝHODY SDÍLENÉHO PRACOVNÍHO ÚVAZKU

- nejistota vedení, spolupracovníků **komu z dvojice předávat informace**
- narušování **jednotné pracovní linie**, kterou si vede jeden člověk
- **možnost ztráty informací, dat**, ke které dochází ve chvíli, když spolu oba členové tandemu málo komunikují
- **organizační problémy** - jak rozdělit práci, pracovní dobu, místo, počítač, administrativu spojená se dvěma zaměstnanci, vyšší náklady na školení
- **pro vedoucího víc práce díky řízení dvou pracovníků** namísto jednoho
- díky zkrácenému úvazku **nízké průměry pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, v nemoci, důchodu**

OPATŘENÍ ELIMINUJÍCÍ NEVÝHODY

- proškolení zaměstnanců pracujících ve sdíleném úvazku v oblasti komunikace, týmové spolupráce, organizace práce při práci v tandemu
- proškolení zaměstnavatele v oblasti práce se sdílenými úvazky

DALŠÍ MOŽNOSTI, KTERÉ BY MOHLY POMOCI

- využívat nabídek vzdělávacích firem na slevu pro dalšího zaměstnance, který se účastní školení, nebo je možné poslat na seminář jen jednoho člena tandemu s tím, že zaškolí druhého
- využívat nabídek operátorů společných firemních mobilních telefonů za nízké částky

- využívat sdílený úvazek i s prací z domova
- určit u státních úřadů počet povolených úvazků, aby vznikla možnost některá pracovní místa rozdělit (často bývá stanoven počet povolených pracovníků, ne úvazků)

STÁTNÍ OPATŘENÍ

- novela zákona o důchodovém pojištění, při výpočtu důchodu se bude více vycházet z příjmů vydělaných v průběhu celého života, což umožní např. zkrácené úvazky v předdůchodovém věku bez výrazného vlivu na výši důchodu (v přípravě)
- daňové úlevy pro firmy na podporu vzniku míst na částečné úvazky (v přípravě)
- zrušení minimální platby zdravotního pojištění u rodičů dětí do 10 let (v přípravě)

DOPORUČENÁ OPATŘENÍ VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZKUŠENOSTÍ

- Je nezbytně nutné vysvětlit a zdůraznit těm, kdo nastupují do sdíleného místa, že spolu musejí co nejvíce komunikovat a předávat si informace (např. formou posílání kopií odesílaných mailů), aby se důležité údaje neztrácely a nedocházelo k tomu, že budou oba pracovníci dělat zbytečně souběžně totéž.
- Ostatní zaměstnanci potřebují vědět, co to sdílené pracovní místo je a mít jasné pokyny, například že stačí informaci předat jednomu z tandemu a ten to druhému sdělí.
- Pokud firma nově vytvoří takové pracovní místo, nabídnout je přednostně svým zaměstnancům.
- Sdílená místa se ukazují jako výborné řešení pro všechny, kteří potřebují flexibilní nebo zkrácený pracovní poměr – pro rodiče dětí, pro zdravotně oslabené osoby, studenty, starší pracovníky před důchodem – s přibývajícím věkem odchodu do důchodu se toto jeví jako velmi nadějná perspektiva, důchodce.
- Jestliže to charakter práce umožňuje, mohou si pracovníci mezi sebou domluvit pracovní dobu, která jim umožňuje např. doprovázet děti na kroužky, navštívit lékaře tak, aby to bylo mimo pracovní dobu.

- Pro vytvoření dvojice lidí, která pracuje ve sdíleném pracovním místě, bývá výhodné např. spojení starší ženy, která pracuje odpoledne, s matkou dětí školního věku, která pracuje ráno.
- Není třeba se obávat v případě onemocnění (zaměstnanec nebo dítěte), k dispozici je znalý zástupce. Na kratší dobu navíc zvládne dítě častěji pohlídat další člen rodiny než při plném pracovním úvazku.

VHODNÉ PROFESE A POZICE KE SDÍLENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU

Sdílené úvazky se stávají dobrým nástrojem, pokud organizaci úvazku nebrání důvody, které by snížily kvalitu výkonu. Na druhou stranu některé profese jsou ke sdílení přímo stvořené a ve své podstatě se přirozeně využívají. Jedná se především o profese ve zdravotnictví nebo sociálních službách, kde se u pacientů či klientů střídá personál, nebo například prodavači či pokladní.

Obdobně mohou přistupovat ke sdílení úvazku učitelé, pro ně má sdílení výhodu, že si mohou rozdělit látku a metody výuky. Mohou tak více využívat svého zaměření a talentu.

Ke vhodným pozicím se řadí i administrativní práce, nebo práce u přepážek bank a jiných ústavů.

FIRMY VYUŽÍVAJÍCÍ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE FIRMY VSTŘÍCNÉ RODINÁM

V neziskovém sektoru se nabízí sdílení v koordinaci projektů a kampaní, ale také se velmi dobře osvědčuje sdílení místa koordinátorky v mateřském centru a případně „služebních maminek“.

Práce v mateřských centrech bývá ostatně dobrou praxí pro sdílení pracovního místa. Většina aktivních matek má malé děti, které bývají občas nemocné, a tak není možné se spoléhat na jednu osobu a je více méně nutné mít na každou pozici „v zásobě“ alespoň jednu náhradnici. Rozdíl od ziskového sektoru bývá pak pouze ve výši odměny.

FIRMY VYUŽÍVAJÍCÍ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE - FIRMY VSTŘÍCNÉ RODINÁM

Každá novinka zaváděná do života vyžaduje trpělivost zúčastněných a čas na pro-
věření. Délku času a míru pochopení má každý nastaven jinak, navíc „školu života“
nikdo a nic nenahradí. Pro prosazení nových modelů forem práce jsou proto nesmírně
důležité příklady dobré praxe, příklady těch, kdo se nebáli vykročit. Jejich zkušenosti
pak mohou povzbudit další.

PODPORA RODINY SE FIRMÁM VYPLATÍ

V mnoha oborech spočívá schopnost vytvářet podnikové hodnoty na vědomostech
zaměstnanců. Z toho vyplývá, že lidský kapitál, kvalita, motivace, připravenost k pra-
covnímu nasazení a loajalita zaměstnanců, je důležitý kapitál. Na seznamu nejčas-
tějších požadavků zaměstnanců, které podniku kladou, již otázky typu „odpovídající
vysoké finanční ohodnocení“, „kariéra“ atd. příliš nefigurují. Zaměstnankyně a zaměst-
nanci si přejí, aby jim zaměstnavatel poskytl dobré pracovní klima, otevřenost týkající
se osobních požadavků a slučitelnost rodinného a pracovního života. Krátce řečeno,
zaměstnanci chtějí dnes vedle spokojeného pracovního života také přátele, rodinu
a volný čas. Všechny úspěšné strategie work-life-balance mají společnou jednu zá-
sadu, a sice to, že podnikové vedení nese iniciativu a zaměstnankyně a zaměstnanci
se na ní podílejí. Nejvyšší vedení se samozřejmě nenechá přesvědčit sociálně-roman-
tickými argumenty, a proto je tu nutné používat silné argumenty. Stanovení nákladů
týkající se zavádění strategií work-life-balance provází otázka související s pojmem “re-
turn on investment”.

FIRMY VYUŽÍVAJÍCÍ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE FIRMY VSTŘÍCNÉ RODINÁM

PODPORA RODIN PŘINESE ZISK

Z pohledu podniků přináší zlepšení nabídky péče o děti celou řadu ekonomických
výhod, které se přímo odrážejí na produktivitě a konkurenceschopnosti podniku
a schopnosti inovovat. Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří dokáží skloubit rodinu
a zaměstnání, jsou spokojenější a motivovanější. Jsou výkonnější, jejich stresová zátěž
se snižuje, což se projevuje ve zvýšené efektivitě práce. Jsou produktivnější, absence
je u nich méně častá a jsou méně často nemocní. Jejich pracovní činnost se tím ne-
přerušuje. Pozitivní image podniku podporujícího rodinu zabraňuje zvýšené fluktuaci
personálu a ulehčuje hledání nového personálu. Podnik podporující rodinu je atraktiv-
ním zaměstnavatelem.

PŘÍKLAD Z NĚMECKA

Různé výhody lze vyjádřit také konkrétními čísly, jak je uvádí například analýza nákladů
a přínosu vypracovaná pro německé prostředí společností Prognos AG v roce 2003:
Na základě modelového výpočtu bylo zjištěno, že **v průměrném podniku vzniká-
jí zavedením prarodinných opatření náklady 300 000 eur ročně. Zároveň
vedou tyto změny k úsporám ve výši 375 000 eur.** Při průzkumech tohoto
typu však nesmíme zapomínat, že výsledky jsou silně závislé na hospodářské situaci
a velikosti podniku. Mnoha malým a středně velkým podnikům chybějí finanční pro-
středky na zavedení prarodinných opatření nebo na rozšíření stávající nabídky. Mohou
používat jednotlivé nástroje personální politiky jako např. flexibilní pracovní doba, ale
širokou nabídku péče nabízejí zpravidla jen velké podniky.

Commerzbank

Commerzbank AG v Německu na základě konkrétního projektu spočítala, jakého pří-
nosu dosáhla. Jednalo se přitom o projekt s názvem “Kids & Co.” (Děti a spol.), díky
němuž mohou zaměstnankyně a zaměstnanci ve Frankfurtu využívat nabídky péče
o děti v neplánovaných situacích. Zaměstnané osoby mohou své děti přivést do blíz-
ké pečovatelské instituce v případě neočekávaných schůzek v zaměstnání nebo při
výpadku pravidelné péče (např. onemocnění paní na hlídání nebo uzavření školky).
V roce 2000 přinesl projekt “Kids & Co.” bance Commerzbank **podnikové náklady
ve výši 120 000 eur.** V témže roce bylo využito péče ve 2100 pečovatelských dnech.

Průzkum mezi zaměstnanci, kteří využili projektu "Kids & Co.", přinesl následující výsledek: "Více než třetina dotázaných rodičů by bez projektu "Kids & Co." bývala musela odříct neočekávané profesní schůzky resp. nemohla by bývala zahájit práci anebo až teprve později. Projekt "Kids & Co." Umožnil rodičům aktivní účast na četných jednáních a služebních cestách. A kolegové rodin dotyčných zaměstnanců nebyli zatěžováni dodatečnou prací a časovým stresem." Commerzbank ocenila každý ze 700 dnů výpadku, které by bez existence projektu "Kids & Co." byly vznikly, v průměru na 400 eur, a vypočetla tak **úspory ve výši zhruba 280 000 eur. Porovnáním úspor a vynaložených nákladů dojdeme k závěru, že se toto opatření výrazně vyplatí.**

FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ PŘINESE ZTRÁTU

Podniky ony podnikové nákladové faktory, které souvisejí s přítomností či absencí zaměstnanců, podrobněji zkoumají. V mnoha podnicích je sledována také fluktuace zaměstnanců, která je často způsobena právě nespokojeností se vztahem osobního a pracovního života, a podniku tak vznikají další náklady:

- náklady na opětovný nábor personálu
- náklady na překlenutí výpadku pomocí přesčasových hodin či vypůjčených pracovních sil
- frustrující investice do vzdělání nebo kvalifikace odcházejících zaměstnanců
- náklady na zaškolení a kvalifikaci nových pracovních sil
- ale ještě více jsou sledovány obtížně vyčíslitelné faktory, které vedou ke vzniku nepřímých nákladů:
- odliv podnikového know-how (možná i) ke konkurenci
- ztráta zákazníků, kteří zůstávají věrní odcházejícím zaměstnancům
- ztráta různých kontaktů např. s úřady, mezinárodními či domácími grémii, tiskem atd.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE Z ČR

PRÁCE Z DOMOVA A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA V GENDER STUDIES o. p. s.

Jedním z nejdůležitějších pravidel organizace práce v Gender Studies je důraz na flexibilní pracovní dobu, včetně práce z domova, kterou si zaměstnankyně a případně i externí expertky samy určují dle svých potřeb. Účastní se pravidelných schůzek týmu a dohodnutých dílčích projektových setkání, konzultací, přednášek apod., ale nastavení začátku i konce pracovní doby, resp. dnů, kdy pracují z domova, je na jejich zvážení a schválení na vedení organizace. Obvykle tyto dny zaměstnankyně využívají ke zpracování zpráv, obsahové práci, studiu potřebných dokumentů apod.

MATEŘSKÁ ŠKOLA IBM

IBM podporuje mateřskou školkou v areálu, kde firma sídlí. Služba je rozdělena do dvou kategorií – pro děti od 18 měsíců do tří let a pro děti od 3 do 6 let. IBM zaměstnancům a zaměstnankyním za zvýhodněných podmínek zprostředkovává i krátkodobé a nepravidelné hlídání dětí.

PIVOVARY STAROPRAMEN

"Firmy často argumentují tím, že prosazovat rovné příležitosti je drahé, neefektivní a vhodné snad jen pro velké firmy. Dle mého názoru je tomu naopak – při troše dobré vůle lze nalézt modely řešení, které nestojí téměř nic a přinášejí značný efekt," říká Mirka Kroupová, manažerka pro odměňování a benefity společnosti.

Společnost Pivovary Staropramen se proto v rámci projektu Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené rozhodla přijmout následující konkrétní řešení:

- ◆ *výstupní pohovory s ženami odcházejícími na MD, kdy je zmapována možnost spolupráce během MD a je zmapován jejich zájem ohledně návratu*
- ◆ *podpora sociálních kontaktů s firmou – např. účast na firemních setkáních, sportovních nebo společenských akcích*

- ◆ *pracovní kontinuita i při rodičovské dovolené – krátkodobé záskoky za nemocné kolegy, analýzy, překlady, organizační pomoc při pořádání firemních akcí apod.*
- ◆ *zkrácené úvazky a jejich postupný nárůst dle vývoje rodinné situace a potřeb firmy*
- ◆ *rozvoj a vzdělávání – ženám na MD a RD je umožněn přístup k firemním vzdělávacím aktivitám i v průběhu rodičovské dovolené, např. tam, kde nevznikají náklady za dalšího účastníka*
- ◆ *nabídka benefitů*
- ◆ *interní nábor – s ohledem na kvalifikaci a zájem matek společnost nabízí interně obsazovaná místa i v době, kdy matky svůj návrat ještě nevizují (důvod: dát ženám šanci zvážit atraktivitu nabídky a případně přehodnotit termín návratu)*
- ◆ *před návratem a při návratu do zaměstnání je rodičům prezentována nabídka míst ve školce a znovu je jim umožněna účast na vstupním školení, popřípadě dalších zákonných nebo jiných školeních jako při nástupu nového zaměstnance pro usnadnění orientace a readaptace*

PŘÍNOS OPTIMÁLNÍCH PODMÍNEK PRO SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Stát, který vytvoří optimální podmínky pro sladování rodinného a pracovního života, zvyšuje nabídku pracovního trhu a řeší nezaměstnanost, zároveň pozitivně ovlivňuje nepříznivý demografický vývoj.

Podniky, které vytvoří optimální podmínky pro sladování rodinného a pracovního života, získávají loajální, spokojené, motivované a produktivní zaměstnance, zároveň stabilizují stav lidských zdrojů.

Rodina, která má vytvořeny optimální podmínky pro sladování rodinného a pracovního života, může volit vlastní model životního stylu, kdy se její požadavky a její zátěž dostávají do zdravé rovnováhy.

Kampaň Společnost přátelská rodině, kterou Síť MC o. s. organizuje již od roku 2004, je zaměřena na posílení rodiny ve společnosti a na podporu prorodinné politiky. Ti, kdo nabízejí bezbariérové prostředí, rodinné slevy, snaží se zachovávat zdravé životní prostředí atd. , mohou získat certifikát Společnost přátelská rodině. Certifikát SPR mohou získat státní i soukromé společnosti a organizace (nejrůznějšího typu), kulturní instituce, školy, nemocnice, výrobní podniky a firmy, média, obce, úřady...

Kampaň probíhá na místní, krajské a celorepublikové úrovni.

Od roku 2006 se kampaň Společnost přátelská rodině zaměřuje formou soutěže i **na vyhledávání a oceňování zaměstnavatelů**, kteří ve svých podnicích aktivně prosazují rovné příležitosti pro všechny. Nominace, které mohou podávat zaměstnanci či firmy samotné, hodnotí porota složená z odborníků a osobností společenského a politického života. Slavnostní předávání na celorepublikové úrovni zaštil v roce 2006 a 2007 ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

Kritéria hodnocení soutěže pro zaměstnavatele:

- ◆ *poskytují možnost zkrácených úvazků rodičům s malými dětmi*
- ◆ *umožňují flexibilní pracovní dobu rodičům s malými dětmi*
- ◆ *zaměstnávají ženy po mateřské dovolené*
- ◆ *podporují možnost sdílených pracovních úvazků*
- ◆ *umožňují rodičům s malými dětmi pracovat z domova*
- ◆ *či poskytují jinou formu podpory na pracovišti i mimo ně rodičům s malými dětmi*

Kampaň tak přispívá ke zvýšení společenské prestiže rodiny, k šíření prorodinných aktivit zaměstnavatelů i k jejich mediálnímu zviditelnění.

SOUTĚŽ O NEJLEPŠÍ FIRMU S ROVNÝMI PŘÍLEŽITOSTMI V ČR

Soutěž, kterou vyhlašuje Gender Studies o. p. s., pomáhá rozvíjet programy na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich pozitivní vnímání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Na rozdíl od různých zákonů či státních nařízení nejsou firmy k opatřením zaměstnaneckých politik vedeny shora, ale jsou k jejich přijetí motivovány formou publicity a vytvářením tzv. social label.

Tuto „značku“ pak mohou využívat při veřejné prezentaci své firmy. S ohledem na rozvoj moderních technologií, na zvyšující se vzdělanost a mobilitu obyvatelstva je jen otázkou času, kdy se podniky nejen v České republice budou muset ucházet o kvalitní zaměstnance a budou vynakládat hodně úsilí na jejich udržení. Využití flexibilních forem zaměstnávání a politika rovného zacházení se zaměstnanci bude jednoznačnou výhodou na konkurenčním poli trhu práce.

Do soutěže se může přihlásit každá firma působící v České republice. Vítěze vybírá porota složená z odborníků a odbornic v oblasti rozvoje lidských zdrojů a rovných příležitostí.

Paní: Marie N.

Ročník: 1965

Vzdělání: Střední průmyslová škola stavební

Pracovala ve stavebnictví, od r. 1995 byla na mateřské dovolené. Má tři děti (12,12 a 8 let). Velmi ji trápil fakt, že po nástupu zpět do zaměstnání budou muset děti zůstat ve školním zařízení do pozdního odpoledne. Její dosavadní zaměstnavatel neumožňoval zaměstnancům pracovat na poloviční úvazek, v průběhu posledního roku rodičovské dovolené hledala jiné zaměstnání na částečný úvazek, bohužel bezvysledně. Na úřadě práce byla vedená 2 roky, chtěla získat opět zaměstnání ve stavebnictví.

V této době se dozvěděla o projektu Sociální integrace v Praze 12, organizovaných KM Balónek, zaměřeného na částečné a sdílené úvazky. Absolvovala všechny povinné semináře a získala osvědčení o absolvování těchto seminářů. V praxi nejvíce využívá nově získané dovednosti z počítačového kurzu a přednášku týkající se problematiky pracovních vztahů, zejména poznatky z obsahu pracovních smluv, práv a povinností zaměstnanců. Po absolvování těchto seminářů se stala jednou ze stážisťek v rámci projektu.

Od 21. 3. 2007 začala pracovat ve stavební firmě (prodej stavební chemie, vzorková prodejna) na pozici technik - prodejce. V této firmě pracovala v rámci šestiměsíčního dotačního projektu tj. do 31. 8. na odborné stáži. Pracovala na částečný úvazek v rozsahu 24 hod. týdně, formou dohody o pracovní činnosti. Od 3. 9. 2007 je zaměstnaná formou sdíleného úvazku v rámci pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Náplň práce je variabilní: částečně kancelářská, práce na PC, vystavování faktur, kontrola účtování faktur přijatých a vydaných, bankovních výpisů, DPH, párování položek, finanční analýza, objednávání a nákup zboží, ale také práce v prodejně, prodej zboží, organizační práce, distribuce materiálů.

V poslední době se též zabývá zajišťováním odbytu, monitorováním firem, které rekonstruují památky, kontaktuje je a nabízí jim firemní nabídku zboží.

Tento pracovní úvazek začala sdílet s dlouholetou pracovnící, která Marii N. detailně obeznámila s celou problematikou jejich pracovní pozice. V červnu 2007 nastala situace, která je pro sdílené úvazky vždy náročná. Kolegyně se rozhodla odejít. Marie N.

v této době již plně zapracovaná, byla nucena (naštěstí už schopna) pracovat od 4. června až do 13. července sama na plný úvazek.

16. července nastoupila nová kolegyně. Společně se dohodly na sdílení práce: jeden týden 8 hodin denně práce, další týden volno. Od 3. září 2007 se s kolegyní dohodly na novém způsobu sdílení svého pracovního úvazku:

Marie N.: pondělí až středa 8 hodin denně tj. od 7.30 – 15.30, čtvrtek, pátek volno. Ve středu pracují obě a tento den si předávají informace a překontrolují důležité dokumenty jako faktury atp. Kolegyně v pátek sepíše další nové informace jako např.: zákazník si přijde pro toto speciálně objednané zboží, které bude odloženo..., objednávka zboží..., oznam zákazníkovi, že požadovaný výrobek..., nové zboží bude v regále..., reorganizovala jsem zboží, nyní je...

27. září 2007 tato spolupracovnice odešla. Od 1. do 12. října 2007 pracovala Marie N. opět sama na plný úvazek 8 hodin denně. Od 15. října má Marie N. novou spolupracovnici. Střídají se na úvazku stejným způsobem:

Marie N. – pondělí až středa práce, čtvrtek, pátek volno

Kolegyně na sdíleném místě – pondělí, úterý volno, středa až pátek práce

POSTŘEHY L. F. Z PRÁCE NA SDÍLENÉM ÚVAZKU

POZITIVA

- ◆ *mám více volného času, abych se mohla věnovat svým dětem*
- ◆ *mám dobrý pocit toho, že se pracovně realizuji – mohu využívat své vzdělání, praxi*

- ◆ *jsem sociálně uspokojená*
- ◆ *výhodou je zastupitelnost v případě nemoci, služební cesty, školení – kvalifikovaný zástup a nepřetěžování ostatních, dalších zaměstnanců pracujících na celý úvazek*
- ◆ *dvojitá kontrola důležitých dokumentů*
- ◆ *vzájemná zpětná vazba*
- ◆ *zaměstnavatel získává více odpracované práce za jeden plat, více pracovních nápadů*
- ◆ *dobře fungovalo, když jsme dodržovali předem dohodnutá pravidla a nezapomínali jsme si navzájem poznamenávat a sdělovat všechny důležité informace a změny*

NEGATIVA

- ◆ *v mém případě bohužel velmi často zapracovávám nově kolegyně a opravuji jejich chyby z nedostatku zkušeností - trávím mnoho času sepisováním nedokončených činností a uspořádáváním nových výrobků ve skladě, musím být k dispozici na telefonu v době volna pro případ konzultace nejasností*
- ◆ *zaměstnavatel měl počáteční obavy, že bude docházet ke zbytečným nesrovnalostem, neměl jistotu, komu z dvojice předávat interní informace, zda si budeme schopni spolehlivě tyto informace předávat*

ZKUŠENOST

Časem jsme si našly způsob spolupráce také tím, že jsme spolu především zpočátku dostatečně komunikovaly tak, aby nedocházelo ke zbytečným zmatkům, a ukázalo se, že sdílený úvazek je dobrá alternativa pro každého, kdo chce sladit svůj profesní i osobní život.

UŽITEČNÉ KONTAKTY

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

Na Poříčním právu 1/376 (přízemí), Praha 2

Tel.: 221 921 111, www.mpsv.cz

Provozní doba: St 14.30–17.30, bezplatné poradenství k sociální problematice

INFORMAČNÍ KANCELÁŘ ČESKÉ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Křížová 25, Praha 5

Tel.: 257 062 860-8, www.cssz.cz

INFORMAČNÍ CENTRUM A KNIHOVNA GENDER STUDIES, o. p. s.

Gorazdova 20, Praha 2,

Tel.: 224 913 350, www.genderstudies.cz

OBČANSKÁ PORADNA PRAHA 1

Jakubská 3, Praha 1

Tel.: 222 310 110, www.obcanskeporadny.cz

Občanské poradny poskytují rady, informace a pomoc všem, kteří se na ně obrátí. Jsou nezávislým místem bezplatné, důvěrné a nestranné pomoci, provázejí občany při jejich obtížích a usilují o to, aby občané netrpěli neznalostí svých práv a povinností, neznalostí dostupných služeb nebo neschopností hájit své oprávněné zájmy.



Vydává Síť mateřských center, o. s. 2008

Kontakt: www.materska-centra.cz

IČO: 26545136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

Podklady zpracovaly s použitím dostupných materiálů (zejména Gender Studies, o. p. s. a Institutu pro Evropskou politiku Europeum) a ze zkušeností v rámci projektu Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Vlasta Komorousová a Karolína Perlová.

Redakční úprava: Rut Kolínská

Korektury: Jiřina Chlebovská

Grafická úprava a sazba: Kateřina Vlková