

Adventní Kašpaření na částečný úvazek

Zápis z průběhu diskuse na téma „částečné úvazky očima zaměstnanců i zaměstnavatelů“

Rekvalifikační a poradenské centrum Kašpar, 7. 12. 2006

Hosté:

Úřad práce v Liberci: Kateřina Sadílková (ředitelka UP Liberec), Eva Friedrichová (Oddělení implementace ESF), Edita Zradičková (Oddělení implementace ESF)

Ianus: Štěpánka Nadílková, Iva Benešová

ČTK: Leona Vacková

Rodinné centrum Kašparka: Alena Babínová

Rada dětí a mládeže Libereckého kraje: Lukáš Svoboda

První liberecká jazyková škola: Marek Kadlec

Centrum Kašpar:

Ivana Sulovská, Lenka Kosková-Třísková, Věra Duschková, Ivona Valnohová, Denisa Nedvídková a klientky projektu *Šance nejen pro maminky*

Moderátor diskuse: Ivana Sulovská

Sulovská: Úvodní otázka pro všechny – jaké jsou vaše zkušenosti s částečnými úvazky? Proč vás toto téma zajímá? Jaká existují další možná řešení pro matky malých dětí?

Všichni přítomní mají nějakou osobní zkušenost s prací na částečný úvazek.

Všechny přítomné ženy se shodují, že práce na částečný úvazek je velmi dobrá v době, kdy jsou děti malé, zhruba do 10 let věku. Částečný úvazek napomáhá při koordinaci zaměstnání a péče o děti – vyzvedávání ze školek, odpolední program dětí navštěvujících ZŠ, nemoci dětí atd.

Všichni přítomní se dále shodují, že nabídka práce na částečný úvazek je malá a těžko se takové zaměstnání shání. Zaměstnavatelé nemají práci na částečný úvazek rádi, častým argumentem je nárůst počtu zaměstnanců a nárůst celkové agendy firmy.

Marek Kadlec jako přítomný zástupce velkého regionálního zaměstnavatele připomíná, že ve svých firmách zaměstnává celou řadu pracovníků na částečný úvazek. Dále upozorňuje na skutečnost, že tvrzení o nárůstu agendy je mýtus a rovnou dopočítává, že náklady vzniklé zaměstnáváním na částečný úvazek jsou u jeho firmy zanedbatelné ve srovnání s celkovým obrátem firmy. Dále připomíná, že on sám má se zaměstnáváním na částečný úvazek velmi dobrou zkušenost, neboť vděční zaměstnanci, kterým vyjde vstříc, představují důležitý kapitál firmy.

Příklady z diskuse – konkrétní zkušenosti hostů:

Denisa Nedvídková kombinuje v současné době několik částečných úvazků v neziskových organizacích Centrum Kašpar a Filmový klub Liberec, dohromady se jedná zhruba o poloviční úvazek. Díky časové flexibilitě nemá problém zajistit odpovídající péči o své tři děti.

Kateřina Sadílková vzpomíná, že ona v době, kdy byly děti malé, založila s přítelkyní obchod, kde se střídaly také v rámci dvou polovičních úvazků, pracovaly jako OSVČ – i to je tedy možná cesta v situaci, kdy se nepodaří najít zaměstnání na částečný úvazek.

Leona Vacková díky profesi novináře využívala toho, že mohla hodně pracovat doma a že nemusela být v zaměstnání přítomná v konkrétní dobu.

Věra Duschková připomíná, že ona sama mohla v loňském roce v Centru Kašpar pracovat jen díky tomu, že může využívat obou babiček, které bydlí v Liberci a jsou v důchodu. Než syn nastoupil do školky, babičky se střídaly v péči. Bez této podpory by vůbec pracovat nemohla, a to i přesto, že zpočátku v Centru Kašpar pracovala na zkrácený úvazek.

Jedna z klientek Centra Kašpar dále podotýká, že v době, kdy byla zaměstnána na magistrátu města Liberec, žádala o zkrácení úvazku, ovšem byla upozorněna, že v takovém případě bude první na seznamu kandidátů na propuštění v situaci, kdy bude nutné snížit náklady na chod jejího oddělení. Raději tedy zvolila práci na plný úvazek. Tuto zkušenost mají s jinými zaměstnavateli i někteří další hosté.

Ivana Sulovská předává slovo paní Sadílkové, aby situaci komentovala z pohledu libereckého Úřadu práce.

Paní Sadílková předkládá nejprve statistické údaje: ze 4000 nezaměstnaných je více než polovina žen, z toho 1026 žen pečujících o děti do 15 let, což představuje 30% uchazečů. Z toho 150 žen žádá práci na částečný úvazek. V nabídce ÚP je však k dispozici pouze 44 takových míst, z toho většina představuje dělnické profese vhodné pro muže.

Jasně proto vyplývá, že zájem o práci na částečný úvazek převyšuje nabídku a že by bylo dobré zaměstnavatele stimulovat, aby překonali averzi k částečným úvazkům. Vhodné je apelovat na Radu pro rozvoj lidských zdrojů (dále RRLZ), do které je zapojen Liberecký kraj, Statutární město a Úřad práce. Jednání této rady je ve druhé polovině prosince, paní Sadílková zde ráda přednese mj. i závěry z této diskuse.

Následuje diskuse mezi paní Sadílkovou a panem Kadlecem: Pro a proti k částečným úvazkům. Pan Kadlec znovu připomíná, že lidské zdroje představují nejcennější zdroj firmy a částečný úvazek pro některé zaměstnance lze chápat jako investici do tohoto zdroje. Paní Sadílková namítá, že toto je pravda u zaměstnavatelů typu První liberecké jazykové školy, ale bohužel u velkých zaměstnavatelů, kteří nabízejí i dělnické profese, či místa pro níže kvalifikované, je situace jiná.

Paní Sulovská dodává, že je vhodné hledat zkušenosti v zahraničí kde je práce na částečný úvazek častější. Podle jejího názoru je úkolem například pro RRLZ zaměstnavatelům vysvětlit, že částečné úvazky pro ně také představují výhodu. Je třeba rozbít mýty, které kolem tématu panují (vyšší náklady, složitější řízení apod.). Vždyť výhodou kombinované práce na částečný úvazek je například vyšší

zastupitelnost jednotlivých zaměstnanců, lepší využití pracovní doby a také motivování zaměstnanci. Pan Kadlec jednoznačně souhlasí a připomíná, že důležité je také věnovat pozornost vzdělávání mladých lidí.

Ivana Sulovská se znovu ptá všech přítomných: Proč nakonec některé ženy při nabídce práce na částečný úvazek práci odmítnou? Je to z důvodu nižšího finančního ohodnocení?

Většina přítomných se shoduje, že skutečně je nutné řešit problém, zda se „vyplatí“ nastoupit do práce na částečný úvazek. Pro matku to totiž znamená vynaložit značné množství energie, aby dokázala zajistit péči o děti (příchod, odchod do školky, školy, kroužky, volný čas dětí a další), přitom musí najít dost prostoru i pro zaměstnání. Na mnoha pozicích však plat za částečný úvazek odpovídá sociální podpoře, nebo je i nižší. Přesto většina přítomných žen považuje možnost být zaměstnaná pro sebe za důležitou, neboť je to pro ně také cesta k sebeuplatnění. Přítomné klientky se však shodují, že by raději zůstaly „doma“, kdyby možný plat byl nižší, než podpora v mateřství a doprovodné sociální dávky.

Ivana Sulovská: Zdá se, že nejčastějším důvodem, proč ženy požadují zkrácené úvazky, je nutnost zajistit péči o děti v době, kdy již nejsou otevřeny mateřské školy, družiny a podobně. Řešila by problém mateřská škola otevřená do 18 hodin nebo školní družina, která by byla k dispozici až do 4. třídy základní školy?

Všechny přítomné ženy se shodují, že taková situace by představovala určité řešení, ale značně nevýhodné pro jejich děti. Žádná z žen nechce „odkládat“ své dítě do péče jiné instituce na více než 8 hodin denně. Školka do 18 hodin je považována za východisko z úplné nouze, ale ne za řešení situace – dítěti totiž rozhodně neprospívá. Všechny přítomné by proto daly přednost práci na částečný úvazek před možností využívat takových služeb. A to i za cenu omezení svého profesního růstu a uplatnění.

Následuje volná diskuse, ve které je znovu zdůrazňováno, že ideálním řešením pro matku malých dětí je možnost pracovat na zkrácený úvazek. Toto řešení je v podstatě nutné zejména tehdy, když o děti pečuje matka v roli samoživitelky, nebo nemůže využít péče babiček a podobně.

Závěr:

Ženy, které pečují o malé děti zhruba ve věku do 10 let, považují práci na částečný úvazek za ideální prostředek pro skloubení péče o rodinu se svou profesní kariérou. Bohužel je ale těžké práci na částečný úvazek získat, a to i v prostředí, kde by zaměstnanci pracující na částečný úvazek nijak neohrozili chod podniku (typicky všechna místa v administrativě, např. státní úřady a instituce). Zaměstnavatelé nejčastěji zdůvodňují, že zaměstnávat na částečný úvazek pro ně znamená nárůst administrativy a výdajů spojený s nárůstem zaměstnanců.

Možná řešení:

- Státní instituce odpovědné za aktivní politiku zaměstnanosti (Úřady práce, MPSV a další): osvěta směrem k zaměstnavatelům – vysvětlování, proč je výhodné zaměstnávat na částečný úvazek, seznámení s výhodami (vděční a

motivovaní zaměstnanci, lepší zastupitelnost a další), případné hledání a zavádění motivačních opatření pro zaměstnavatele. Tyto instituce také mohou jít příkladem a samy upřednostňovat zaměstnávání na částečný úvazek.

- Neziskové organizace: ve spolupráci se státem rozvíjet osvětu mezi zaměstnavateli, nabízet projekty, které pomohou zaměstnavatelům v přípravě míst na částečný úvazek, vést a rozvíjet dialog mezi zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a státních institucí.
- Podpora institucí, které nabízejí možnost hlídání dětí pro matky, jež částečný úvazek nemají nebo nechtějí – ve městě by měla být dostupná alespoň 1 mateřská škola s prodlouženým provozem do 18 hodin. Větší problém ovšem představuje volný čas dětí navštěvujících základní školu – bylo by dobré, kdyby školy nabízely odpolední školní družinu alespoň do druhé třídy základní školy.