

Respekt k rodině je konkurenční výhodou. Startuje Audit rodina a zaměstnání

„Pro 90% zaměstnanců, kterým je mezi 25 a 38 lety a mají děti, je přátelské chování zaměstnavatele k rodině stejně důležité jako plat,“ prohlásila na konferenci „Audit rodina a zaměstnání“ rakouská konzultantka Doris Palzová. Podle stejného výzkumu, provedeného v Německu, by „více než 75% mladých zaměstnanců s dětmi změnilo zaměstnání, pokud by se budoucí zaměstnavatel choval k rodině více přátelsky, a 27% již kvůli tomu jednou zaměstnavatele změnilo“.

Konference se konala 13. října coby start projektu na podporu harmonizace pracovního a rodinného života „Audit rodina a zaměstnání“, který organizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s brněnským Národním centrem pro rodinu. Projekt je financován z dotace Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V první tříleté fázi je určen pro organizace a firmy, které mají sídlo mimo hlavní město Prahu. Pilotní verze auditu se již v roce 2010 účastnila Knihovna Jiřího Mahena v Brně a Magistrát města Brna.

Cílem auditu není podle MPSV kontrola personálních strategií společností, ale naslouchání potřebám zaměstnanců a zvyšování jejich motivace, která má prokazatelně pozitivní dopad na ekonomickou prosperitu. „Zahraniční výzkumy i zkušenosti firem potvrzují, že existuje jednoznačná souvislost mezi prorodinným klimatem a klesající fluktuací a absencí zaměstnanců na pracovišti, jejich vzrůstající motivací a klesajícími náklady na nové spolupracovníky,“ říká v souvislosti s auditem ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Doris Palzová prezentuje číslo

z německého výzkumu: „65% podnikatelů uvádí, že opatření přátelská k rodině „velmi mnoho“ či „mnoho“ přispívají k dobrému obratu, respektive ke stavu výnosů.“ Z prezentace Eleny de Graatové, německé odbornice na oblast work life balance, vy-



Elena de Graat, Work and Life, Německo

plývá, že nejčastějším prvkem prorodinné politiky firem jsou flexibilní pracovní úvazky a částečné pracovní úvazky. Jak ovšem ve svém příspěvku ukázal Petr Skondrojanis z LMC, flexibilní úvazky se na českém pracovním trhu příliš nevyskytují. Zatímco průměr v EU dosahuje 19,3% flexibilních úvazků, v České republice činí v roce 2011 pouze 5,7%. „A navíc,“ říká Skondrojanis, „39% z těch, kdo v Česku flexibilní úvazky využívají, jsou důchodci, a dalších 37% jsou lidé nad 50 let.“ Jedním z důležitých úkolů týmu MPSV a Národního centra pro rodinu bude přesvědčit firmy o výhodnosti auditu. „Nový certifikát bude známkou společenské odpovědnosti, kterou firma prokazuje ve vztahu k zaměstnancům, a zvýší tak prestiž a důvěryhodnost svého nositele,“ říká vedoucí projektu Vít Liška. Podle průzkumu flexibilni.lmc.eu je nejčastější odpovědí českých manažerů (36%) na otázku, proč nenabízejí zaměstnancům flexibilní úvazky, umožňující kromě jiného lepší integraci pracovního a rodinného života, že „povaha práce ve firmě to neumožňuje“. Na druhém místě (29%) je odpověď „nepotřebujeme to, nemáme důvod“ a třetím nejčastějším zdůvodněním (18%) je „nutnost organizačních změn“, které by nejprve musely nastat. Jak ovšem z konference také vyplynulo, na straně vstřícnosti zaměstnavatelů vůči rodině je také evoluce a proměny obecné kultury. Příslušníci tzv. „generace Y“ například vyžadují integraci zaměstnání a rodiny bez ohledu na to, zda ji už mají nebo nemají, bez ohledu na to, zda jde o ženy či muže. Zkrátka: zaměstnanec budoucnosti si cení flexibility více než tzv. jistot a dokonce i výše platu.



Vít Liška, MPSV, manažer projektu Audit rodina a zaměstnání



Doris Palz, Palz&Partner, Work Life Balance Consulting Agentur, Rakousko



Kateřina Čadrová, vedoucí oddělení rodinné politiky a dávkových systémů (vpředu vlevo)

Foto: Filip Singer