

Flexibilní úvazky pro rodiče ve Velké Británii

Z pozice profesionála s několikaletou praxí v HR v Čechách jsem byla velmi zvědavá, jak vypadají flexibilní nabídky práce po mateřské dovolené v Anglii. Jelikož právě trávím mateřskou dovolenou v Londýně, nebyl přístup k informacím daleko. Vyzpovídala jsem HR Managerku jedné ze zdejších bank, která právě nastoupila na 2. mateřskou dovolenou. Už to, že se po první mateřské dovolené rozhodla nevrátit zpět do práce a místo toho si založila svůj business, mě celkem překvapilo. Z velmi dobré pozice v HR totiž přešla k domácí troubě a peče. Vyrábí home made cookies, které prodává po internetu. A to byste nevěřili, jak výnosný obchod to je. Nicméně zpátky k tématu, jak tedy skutečně vypadá nabídka flexibilních pracovních příležitostí po mateřské dovolené v Anglii? V čem se liší zákoník práce? Mají tu matky možnost si vybrat zkrácený nebo resp. nějaký flexibilní pracovní úvazek?

Když každý den vedu svého syna do předškolního zařízení tzv. zdejší nursery, (něco jako naše jesle a mateřská škola v jednom), padají na mě zvláštní pocity. Za sklem mi mávají batolata. Zařízení tohoto typu je určeno pro děti od 3 měsíců do 5 let.

Je flexibilní, otevřené od 8 do 18 hodin každý den, ať jsou prázdniny nebo ne, což by jistě české matky právě v době prázdnin uvítaly, ne už tak ale dětské psychologové.

Pokud dítě chodí do zařízení denně, 5 dnů v týdnu, rodiče platí cca 25 000 - 30 000 korun měsíčně. Jak jsem se dočetla, finančně se jim stále vyplatí své děti do nursery dávat, na zařízení vydělají. Do práce se většinou vrací, protože musí. Téměř všechny mladé rodiny mají hypotéku, kterou z jednoho platu nesplátí. Také si chtějí zachovat jistý standard. Mateřská dovolená je ve Velké Británii 26 týdnů a k tomu dalších 26 týdnů tzv. dodatečná, pokud o ni žena zažádá. Matky se mohou rozhodnout, kdy se chtějí vrátit. 26 týdnů musí zaměstnavatel držet přesně tu samou pozici a platové ohodnocení, po 52 týdnech má zaměstnavatel povinnost uchovat stávající platové podmínky a pozici stejnou nebo obdobnou. Většina matek se vrací do práce po jednom roce, kdy právě děti dají do jeslí.

Mámy se domlouvají se zaměstnavatelem. A na výběr mají mnoho možností.

Podstatný rozdíl mezi tím, jak to je u nás doma a v Anglii je v tom, když se matky domlouvají se zaměstnavatelem na budoucí formě spolupráce po mateřské dovolené. Právě tady je vidět, že Anglie je mnohem dál - má velmi dobře propracovaný systém tzv. flexibilních úvazků (flexibilní v tomto podání znamená flexibilitu v čase - part time, práce na směny - ale i v lokaci - např. práce z domova). Věnujme se jim dále o trochu více podrobně, o všechny níže uvedené totiž může matka zákonně požádat zaměstnavatele po návratu z mateřské dovolené:

- **a/ klasický zkrácený úvazek** - práce na méně hodin, než je stanovený týdenní zákonný limit
- **b/ flexibilní čas** - to samé, co u nás znamená flexibilní pracovní doba, možnost volit si mimo stanovené fixní pracovní hodiny, které zaměstnavatel přesně určí a kdy zaměstnanci musí být v práci, začátek a konec pracovní doby
- **c/ rozložené pracovní hodiny** - matka má možnost určit si, kdy začne pracovat, kdy skončí, kdy má přestávky (dovoluje mít např. retailovému obchodu otevřeno déle večer, nebo naopak brzy ráno)
- **d/ pracovní týden kratší než standardních 5 dnů**
- **e/ sdílení pracovního místa** - 1 pracovní úvazek je rozdělen dvěma matkám, které si dohodnou samy, jak jej budou sdílet
- **f/ prohazování směn** - matky si dohodnou mezi sebou, jak si rozdělí směny
- **g/ rozpis směn dle přání** - zaměstnanci si sami určí směny, kdy chtějí v měsíci pracovat, aby se to shodovalo s jejich individuálními potřebami péče o dítě
- **h/ čerpání náhradního volna za napracované hodiny**

- **i/ práce v časových blocích** - zaměstnanec pracuje na dlouhodobý kontrakt, ale může si vzít placené a neplacené volno během např. školních prázdnin
- **j/ tzv. roční součet hodin** - hodiny zaměstnance jsou dohodnuty dopředu, tj. kolik odpracuje za rok hodin. Velká část je alokována, zbytek hodin jsou tzv. hodiny rezervní, tak, že zaměstnanec může být povolán v krátkém časovém úseku
- **k/ tzv. "V" pracovní čas** - zaměstnanci se odsouhlasí redukované hodiny na určitou periodu s garantováním, že po této době dostane opět obvyklý týdenní zákonný počet hodin
- **l/ tzv. nula hodin kontrakt** - zaměstnanci pracují, jenom když jsou požadováni, potřební
- **m/ práce z domova/teleworking**
- **n/ tzv. sabbatical/career break** - zaměstnanci je dovoleno si vzít ať už placené nebo neplacené volno v rozsahu, v jakém požádá.

Většina žen tu pracuje na zkrácený úvazek, aby se dokázala dále věnovat také rodině. Tzv. part time neboli flexibilních úvazků využívá 37,4 % matek (údaj z konce roku 2010). Legislativa matkám v tomto ohledu velmi pomáhá. Pokud chtějí flexibilní úvazek, zaměstnavatel jim musí vyhovět. Může zamítnout pouze ve vyjimečných případech - z obtížných provozních důvodů - nicméně musí to náležitě vysvětlit dostatečnými argumenty a to navíc písemně. Český zákoník říká v podstatě to samé, ale..

A co anglický zákoník práce?

Nicméně v Anglii jsou už ohledně této problematiky celkově dále, a to legislativně. V dubnu roku 2003 vláda uzákonila právo matkám si po mateřské dovolené zažádat o flexibilní pracovní úvazek, pokud mají děti mladší 6 let (v roce 2009 to dále prodloužila do věku 16 let) a také stanovila jasnou proceduru, jak o práci po mateřské u zaměstnavatele znovu požádat - písemně. Zaměstnavatel taktéž musí do 28 dní písemně odpovědět. Několik soudních sporů skončilo ve prospěch matek, a proto zaměstnavatelé chtě nechtě musí být kreativnější a tyto flexibilní pracovní úvazky schvalovat, ale i vytvářet. Najdeme zde dobře propracované procedury na tuto problematiku v téměř každé firmě. HR oddělení matky podporují, zůstávají s nimi během mateřské dovolené v kontaktu, po návratu mají připravené schéma re-trainingu atp. Zajímavým příkladem je vládou připravený projekt nazvaný 'Keeping in Touch Days', kdy se zaměstnavatel i zaměstnanec dohodnou a zaměstnanec má právo přijít do práce během mateřské dovolené na max. 10 dní a například zaskočit někoho na dovolené. Možnost zkusit si opět pracovat, zjistit, co se na pracovišti změnilo a to bez toho, aby matka přišla o výhody placené mateřské a další její práva.

Zkrátka v Anglii to je dobře legislativně ošetřené ve prospěch matek. To ale bohužel neznamená, že matky po návratu do práce po mateřské dovolené nezažívají rozčarování a někdy i ne úplně vstřícné jednání. I zde se stává, že při zkráceném úvazku fakticky pracují více, automaticky se od nich očekávají přesčas, že o nich nadřízený smýšlí jinak a nejednou mají kariérně pro období, kdy part time požadují, uzavřená dvířka. Nedávný výzkum říká: jedna ze tří žen pociťuje, že povýšení se neuskutečnilo díky tomu, že šla na mateřskou dovolenou, nebo 31% žen vnímá: vztah s nadřízeným se díky čerpání mateřské dovolené velmi ochladil. Zaměstnavatelé mnohdy tiše akceptují flexibilní úvazky, nicméně jenom protože to je jejich zákonná povinnost.

Nabídka flexibilních úvazků není dostačující, ale firmy si samy budují na zaměstnávání rodičů svou prestiž.

Nabídka flexibilních pracovních úvazků pro matky, které se chtějí porozhlédnout po trhu práce po mateřské dovolené, prý není dostačující. Tak takové je veřejné povědomí. Vláda nijak zvlášť firmy, které nabízejí takovýchto pozic více, neodměňuje (např. snížením daní, placením extra peněz za zřízení nových pozic atp.). Jsou tu však mezinárodní firmy, které si na velmi propracovaných programech pro matky staví svoji prestiž a navzájem se předbíhají v nabídce. Mezi ně patří většinou nadnárodní korporace - banky a konzultantské firmy. Dokonce jsou každoročně pro zaměstnavatele vyhlášovány různé ceny, např.: za inovace ve flexibilním zaměstnávání (implementace speciálních a inovativních procedur), cena "talent" (zaměstnavatel, který při výběrovém řízení, oslovování

talentů, otevřeně propaguje flexibilní pracovní úvazky), nebo ocenění tzv. "šampión" v zaměstnávání matek (manažer, který pomohl/usnadnil nějakou konkrétní aktivitou matce průběžně pracovat a dosahovat dobrých pracovních výsledků po dobu flexibilního úvazku), cena "dítě" (pro zaměstnavatele, který udržuje nadstandardní spolupráci s dětskými předškolními zařízeními), "top zaměstnavatel" (zaměstnavatel, který má nejvíce vhodných programů na podporu zaměstnávání matek po mateřské dovolené) a další jiné pestré kategorie. Právě nadnárodní firmy jsou velmi prozíravé a za ta léta už zjistily, že v podstatě není loajálnějšího pracovníka, než matka po mateřské dovolené, která má možnost propojit kariéru s výchovou dětí a rodinou.

Proč se neinspirovat praxí nedaleké Anglie.

Dita Sudová

Autorka je HR specialistkou momentálně na mateřské dovolené ve Velké Británii. Před odjezdem do zahraničí zastávala manažerské pozice v HR.