

O flexibilní pracovní úvazky je zájem

V souvislosti se změnami ve společnosti (globalizace, demografický vývoj aj.) dochází na pracovním trhu k pozvolnému ústupu tradičních pracovních poměrů, které stále častěji nahrazují flexibilní formy zaměstnávání.

Zaměstnavatelé dnes mají mnoho možností jak upravit pracovní dobu nebo i místo výkonu práce ke spokojenosti zaměstnance i zaměstnavatele, který úpravou může ušetřit.

V pracovních inzerátech a nabídkách zaměstnání se tak častěji můžeme setkat s pojmy flexibilní práce, flexibilní kancelář, sdílené pracovní místo, homeworking, práce on-line apod. Flexibilní formy zaměstnávání jsou často spojovány s problematikou sladění rodiny a zaměstnání a to bez ohledu na pohlaví. Nejaktuálnější jsou pro rodiče pečující o malé děti, osoby zdravotně znevýhodněné, matky samoživitelky, sandwichovou generaci a zároveň pro všechny, kteří nemohou najít zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci v regionu svého bydliště. Dále pak také pro ty, kteří nechtějí či nemohou denně dojíždět do zaměstnání nebo nechtějí pracovat na plný úvazek pro jednoho zaměstnavatele.

Za flexibilní formy práce lze považovat

- kratší úvazky
- sdílení pracovního místa (na jednom pracovním místě se střídá více zaměstnanců)
- práce z domova (homeworking)
- práce na dálku (homeworking, práce on-line)
- volná nebo pružná pracovní doba
- víkendová práce
- práce na dohody (DPP, DPČ)
- stlačený pracovní týden
- práce na zavolání atd.

Práce on-line (flexibilní kancelář) umožňuje zaměstnanci pracovat od zákazníka, z domova, z coworkingového centra či internetové kavárny.

Zaváděním flexibilních úvazků firma ušetří

Zavádění flexibilních režimů nemusí být jen vstřícným krokem zaměstnavatele směřujícím k uspokojení potřeb zaměstnaných, k udržení si kvalifikovaných a zodpovědných pracujících, ale také ke snížení nákladů například na zajištění provozu kanceláří. Flexibilní zaměstnávání dále přináší vyšší motivaci zaměstnanců, zvýšení jejich efektivity a produktivity práce, získání dobrého jména firmy apod.

Podmínky flexibilních režimů je dobré písemně upravit přímo v pracovní smlouvě, dohodě nebo interní směrnici firmy. Zaměstnavatelé by neměli opomíjet také zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, a to hlavně v případě práce z domova.

Text:

**Ilona Jílková, manažerka projektu „Aktivní přístup k rodině i zaměstnání“, ŠANGRI-LLA o.s., Vamberk
více informací na www.sangri-lla.cz**