

Flexibilní zaměstnávání se v České republice zatím využívá velmi opatrně.

Flexibilní zaměstnávání **může být jedním z řešení nezaměstnanosti** a to nejen starších spoluobčanů, ale například také absolventů škol. Nezaměstnanost totiž nehledí na věk!

Podle doporučení Světové zdravotnické organizace by zaměstnavatelé měli zabezpečit přiměřenou flexibilitu v práci i struktuře pracovního prostředí tak, aby pracovní podmínky vyhovovaly všem typům pracovníků.

Co přináší flexibilita zaměstnavatelům

Částečný pracovní úvazek umožňuje **lépe využívat pracovní kapacitu zaměstnanců, efektivněji využívat prostory firmy**, jejich zařízení a vybavení. Dále **zvýšit produktivitu práce** díky větší pozornosti a lepší kondici pracovníka. V rámci interní flexibility mohou být zaměstnanci průběžně školeni či requalifikováni v souladu s měnícími se potřebami firmy. Finanční flexibilita zaměstnavateli umožňuje přizpůsobovat mzdové ohodnocení za vykonanou práci aktuální situaci na pracovním trhu.

Flexibilní formy zaměstnání

Sdílení pracovního místa (JOB SHARING) - více pracovníků působí na jednom pracovním místě, například dva zaměstnanci se na částečný úvazek na pracovní pozici v průběhu pracovního týdne pravidelně střídají (dle domluvy). Nespornou výhodou je zastupitelnost v době dovolených či nemoci.

Práce z domova (HOME WORKING) - zaměstnanec může pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Výhodou této formy je snížení nákladů zaměstnavatele na pracovní místo ve firmě. Pozor na ošetření bezpečnosti práce a zabezpečení firemních údajů.

Práce na dálku (TELEWORKING) - jedná se o práci v terénu. Výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Také v tomto případě je dobré pracovní podmínky řádně ošetřit v pracovní smlouvě či interní směrnici.

Flexibilní začátek pracovního dne - zaměstnavatel umožní zaměstnanci, aby si zvolil začátek pracovní doby podle vlastních potřeb.

Stlačený pracovní týden - zaměstnavatel umožní zaměstnanci si napracovat týdenní úvazek například ve čtyřech pracovních dnech, pátý den zůstává pro zaměstnance volný.

Konto pracovní doby - systém, který reaguje na sezonní výkyvy v objemu práce, přičemž počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.

Zpracovala Ilona Jilková, manažerka aktivit pro podniky a veřejnost, www.sangri-lla.cz

V rámci projektu **Aktivní přístup k rodině i zaměstnání, CZ.1.04/3.4.04/76.00033**, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz