

Flexibilita v zaměstnání - přínosy a bariéry

16. leden 2019

Flexibilita v roce 1918



Flexibilita v roce 1998



Flexibilita v roce 2018



Co je flexibilita?

- Rigidní definice by popřela podstatu jejího významu.
- Každý si pod pojmem flexibilita může představit něco jiného (a to je dobře).
- Flexibilita v práci je cokoli, co si nadřízený a podřízený dohodnou tak, aby se lépe pracovalo.



Proč flexibilitu zavádět?

- Zavádění flexibility musí mít ekonomické opodstatnění. Neděláme to jen proto, aby byli zaměstnanci „happy“, ale abychom zlepšili fungování organizace.
- Součástí úvahy o zavádění flexibility tedy musí být ekonomická rozvaha/analýza .
- **Flexibilita je tedy o ekonomice a o lepším fungování organizace.**

Flexibilita začíná u zásadní změny postoje

- Henry Ford se díval na dělníky z vyvýšené kukaně a měl je neustále 100% pod kontrolou.
- Jsem jako vedoucí schopen změnit tento postoj vůči svým podřízeným?
- Jsem jako zaměstnankyně nebo zaměstnanec schopen pracovat zodpovědně i bez přítomné 100% kontroly nadřízeného?
- **Vzájemná důvěra** je první předpoklad pro zavádění flexibility v práci.



Pokud dojdou k závěru, že jsem jako zaměstnavatel připraven jít cestou flexibility a dává to ekonomický smysl (což by mělo), jsem připraven začít plánovat.



- Spousta lidí si myslí, že zavádění flexibility je snadné.
- Pokud myslím flexibilitou jen zavedení klouzavé pracovní doby, tak ano.
- Ale co třeba sdílená kancelář, práce z domova, nebo práce odkudkoli?

Možnosti flexibility a její dopady – vol. I

- Jaké jsou ČASOVÉ možnosti pro flexibilní formy práce (částečný úvazek, sdílené pozice, flexibilní plánování směn, apod.)
- Jaké jsou MÍSTNÍ možnosti pro flexibilní formy práce (práce z domova, práce z jiné pobočky, práce odkudkoliv, apod.)
- Jaké jsou varianty FORMY SPOLUPRÁCE se zaměstnanci (úvazek, DPČ, DPP, ŽL, apod.)
- Co organizace potřebuje, aby mohla nabízet více forem flexibility? (z hlediska organizačního, personálního, apod.)

Možnosti flexibility a její dopady – vol. II

- Jaké jsou dopady na plánování kancelářských/pracovních prostor?
- Jaké jsou nejvhodnější technologické nástroje pro zaměstnance?
- Jak lze promítnout flexibilitu do benefitů a jiných interních nastavení?

Příklady flexibilních nastavení práce

- Klouzavá pracovní doba
- Zkrácené úvazky
- Možnost práce z domova
- Dny dovolené navíc
- Sick days
- Přizpůsobení pracoviště věku/zdravotnímu stavu zaměstnance
- ...

Jaká je ve flexibilitě role státu?



Zákoník práce – novela z r. 2017

- MPSV navrhlo definovat institut „práce z domova“ ale tak nešťastným způsobem, že to pro nás bylo neakceptovatelné
- MPSV navrhlo „dlouhodobé ošetřovné“, ale způsobem, který by zaměstnavatelů přidělal hodně vrásek
- Zákonné ukotvení „indispozičního volna“ (sick days) de facto není možný.

Zákoník práce – novela r. 2018

- Z pohledu zaměstnavatelů rozumné
- Definuje sdílené pracovní místo, ale není k tomu důvod

Co by v oblasti flexibility ocenili zaměstnavatelé?

- Snazší rozvázání pracovního poměru (výpovědní lhůta, odstupné, ...)
- Daňová podpora poskytování zkrácených úvazků
- Daňová uznatelnost příspěvků zaměstnancům na nákup sociálních služeb.
- Nižší odvody z mezd
- Co nejméně zásahů státu – povoleno je vše, co není zakázáno
 - Práce z domova
 - Indispoziční volno

Děkuji Vám za pozornost !

Vít Jásek
výkonný ředitel UZS ČR
vit.jasek@uzs.cz