

Prečo je flexibilita práce dôležitá ?

Konferencia „Determinanty využívania flexibilizácie
práce v SR z pohľadu rodiny a ich implementácia do
sociálneho systému“

Banská Bystrica, 25. marca 2014

Obsah

Charakteristika prostredí
Konflikt práce a rodiny
Harmonizácia práce a rodiny
Motivačné faktory
Flexibilné formy práce
Záver

Charakteristika prostredí

Rodina – útvar, kde na základe príbuzenských vzťahov medzi rodičmi, rodičmi a deťmi, medzi ostatným príbuzenstvom utvárajú osobitné svojrázne vzťahy.

- Rodina je najvýznamnejšou súčasťou spoločenskej mikroštruktúry, ktorá sprevádza človeka alebo sa ho aspoň dotýka vo všetkých fázach jeho života.

Práca – je základná sociálna činnosť človeka, ktorá uspokojuje materiálne, biologické a sociálne potreby človeka.

- Prácou sa získava moc, uznanie, prostriedky nevyhnutné k živobytí.

Charakteristika prostredí



Konflikt práce a rodiny

☉ Ak človek zažíva vyťaženie v oblasti rodinnej role, ktoré vedie k väčšej angažovanosti v rodine a menšej v práci (zasahovanie rodiny do práce napr. chorobou dieťaťa) , preukazuje sa to absenciou v práci.

☉ Preťaženie pracovnou rolou a z toho plynúci nedostatok angažovanosti v rodinnej roli (zasahovanie práce do rodiny napr. z dôvodu preťaženia pracovnými úlohami), preukazuje sa to intenciou opustiť takúto prácu.

Harmonizácia práce a rodiny

- V harmonizácii práce je jednou z najdôležitejších oblastí **kultúra organizácie**.
- Kultúra organizácie priateľská k rodine zamestnanca.
- Tento typ kultúry berie ohľad na rodinné potreby zamestnanca, teda dovoľuje mu väčšiu **pracovnú flexibilitu**.
- Organizácia priateľská k rodine poskytuje benefity nielen pre samotného zamestnanca, ale pre celú jeho rodinu (napr. rodinná dovolenka, zdravotná starostlivosť)

Výška platu

Materiálne
výhody pre



Nefinančné
benefity

☉ Nefinančné benefity

- ☉ Dobrý kolektív a vedenie
- ☉ Zmysluplná práca
- ☉ Pocit sebarealizácie z práce
- ☉ Možnosť rozvoja
- ☉ Pružná pracovná doba
- ☉ Kratší pracovný čas

Flexibilné formy práce

- Pružný pracovný čas
- Čiastočný úväzok
- Zdielanie pracovných miest
- Telepráca
- Kariérne prestávky - sabbatical

Flexibilné formy práce

- Pružný pracovný čas
- Čiastočný úväzok
- Zdielanie pracovných miest
- Telepráca
- Kariérne prestávky - sabbatical

Flexibilné formy práce

Pružný pracovný čas

- Pružný pracovný čas umožňuje zamestnancovi vybrať si čas výkonu svojej práce v súlade s podmienkami, ktoré stanoví zamestnávateľ. Pracovný čas napomáha zosúlad'ovaniu pracovných a rodinných povinností, preto je často výhodnejší pre ženy. Pružný pracovný čas kladie vyššie nároky na manažérov v oblasti komunikácie so zamestnancami.

Čiastočný úväzok

- Práca na čiastočný úväzok umožňuje pracovať aj zamestnancom, ktorí nemôžu alebo nie sú schopní alebo ochotní pracovať na plný úväzok. Práca na čiastočný úväzok môže byť vhodná najmä pre ženy, matky malých detí. Táto forma zamestnania môže byť pre nich šancou na udržanie pracovných návykov a zručností. Práca na čiastočný úväzok je vhodná aj pre osoby so zdravotným postihnutím.

Flexibilné formy práce

Zdieľanie pracovných miest

- Zdieľanie pracovných miest umožňuje zamestnávateľovi obsadiť jedno miesto dvoma zamestnancami (zvyčajne na polovičný úväzok). Títo sa dokážu podľa potreby zastúpiť, čo prináša viacero pozitív zamestnávateľovi aj zamestnancovi. Táto forma zamestnávania prispieva aj k tvorbe pracovných miest a napomáha zapájaniu znevýhodneným osobám na trh práce.

Telepráca

- Telepráca umožňuje zamestnancovi pracovať doma. Telepráca môže mať rôznu intenzitu, od práce doma jeden deň cez týždeň až po takmer nepretržitú prácu doma. Podmienkou telepráce je pravidelnosť práce doma. Telepráca môže reálne prispieť k zosúladeniu rodinných a pracovných povinností zamestnancov, tiež umožňuje návrat na trh práce bez nutnosti opustiť rodinu.

Flexibilné formy práce

FFP

Kariérne prestávky tzv. sabbatical

- ◉ Tieto formy ponúkajú pre manažérov s dlhoročnou praxou, keď sa snažia predchádzať vyhoreniu zamestnancov tak, že majú napr. po piatich odpracovaných rokoch nárok na jeden mesiac a po desiatich rokoch na tri mesiace plateného work-life voľna.
- ◉ ...čoraz viac stierajú hrubú čiaru medzi rodinným (súkromným) a pracovným životom.
- ◉ ...čoraz intenzívnejšie sa zapájajú do chodu domácností a výchovy detí aj muži, takže otázka zosúladenia rodinného a pracovného života sa netýka už iba žien – matiek.

FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE



Flexibilita práce neznamená, že zamestnanci pracujú menej, ale znamená, že pracujú inak.

Záverom

⊙ **Zavádzaním flexibilných foriem práce (work-life balance programov) sa získavajú:**

- ❖ Spokojnejší a odovzdannejší zamestnanci
- ❖ Väčší vplyv na zmiernenie fluktuácie zamestnancov
- ❖ Zamestnanci menej vystavení stresu
- ❖ Prispievajú k znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti
- ❖ K podpore udržania základných funkcií rodiny
- ❖ K podpore vytvárania rovnakých príležitostí
- ❖ Prispievajú k zvyšovaniu efektivity práce
- ❖ Kladie sa dôraz na výsledky práce, nie na miesto a čas

 **...preto je flexibilita práce dôležitá**

Ďakujem za pozornosť

15

filipova@misbb.sk

Filipova.maja@gmail.com

+421905406462

Zoznam použitých zdrojov:

Zákonník práce

<http://www.blf.sk/článok> flexibilita v práci

<http://www.pp.sk/flexibilné> formy zamestnávania

Kamila Richterová DP – Vzťah vybraných osobnostných charakteristík a vnímania vlastnej účinnosti k prežívaniu konfliktu práce a rodiny, Brno 2010