

PREČO JE FLEXIBILITA PRÁCE DÔLEŽITÁ?

WHY IS FLEXIBILITY OF WORK IMPORTANT?

FILIPOVÁ Mária

Abstrakt

V príspevku venujeme pozornosť dvom sféram života jednotlivca – pracovnej a rodinnej, ich vzájomnému prepojeniu a zosúladovaniu týchto sfér prostredníctvom foriem flexibility práce. Podrobne predstavujeme jednotlivé formy flexibility práce a venujeme pozornosť ich významu najmä pre zamestnávateľa a zamestnanca, ale v širšom kontexte i pre spoločnosť.

Abstract

In this paper we pay attention to two individual spheres of life - work and family, their interconnection and reconciling these spheres through forms of labour flexibility. We present in detail the various forms of labour flexibility and we pay attention to their importance, in particular for the employer and the employee, but in a broader context for a whole society.

ÚVOD

Názov konferencie zahŕňa v sebe otázku: čo alebo ktoré faktory ovplyvňujú zosúladenie práce/pracovného života a rodiny/rodinného života? Dovoľte mi v úvode charakterizovať tieto dva prostredia, o ktorých vzájomný súlad sa usiluje politika zosúladovania rodinného a pracovného života.

1 RODINA

Rodinu môžeme pokladať za malú sociálnu skupinu, ktorá si v interakcií so širšími spoločenskými inštitúciami formuje svojskú charakteristickú štruktúru. Je to útvar, kde na základe príbuzenských emocionálnych vzťahov medzi rodičmi, rodičmi a deťmi, resp. medzi ostatným príbuzenstvom utvárajú osobitné svojrázne vzťahy. Každá rodina prechádza v priebehu svojej existencie mnohými zmenami. Sú to zmeny v štruktúre rodiny a zmeny v jej funkciách. K vnútorným zmenám dochádza aj v dôsledku spoločenských zmien. Rodina je z hľadiska socializácie z troch primárnych spoločenských skupín skupinou najdôležitejšou. Je totiž najvýznamnejšou súčasťou spoločenskej mikroštruktúry, ktorá sprevádza človeka alebo sa ho aspoň dotýka vo všetkých fázach jeho života. Z tohto hľadiska možno chápať rodinu ako malú primárnu spoločenskú skupinu.

Základné funkcie rodiny sú :

Biologická - reprodukčná funkcia rodiny je chápaná ako reprodukcia ľudského rodu (plodenie a rodenie detí) a ako regulácia pohlavného života.

Kultúrna – psychologická funkcia rodiny spočíva v tom, že rodina vytvára pre svojich členov vzory spoločenského spolužitia a zároveň im poskytuje podmienky pre citové vyžitie, odpočinok a uplatnenie individuálnych záujmov.

Socializačno-výchovná funkcia rodiny - náplňou je uvedenie dieťaťa do spoločnosti a jeho výchova. Jej poslaním je zabezpečiť deťom všestranný duševný a telesný rozvoj, starať sa o harmonicky, fyzicky, intelektuálny, citový a morálny vývin, podložený a obohatený rodičovskou láskou.

Ochranná funkcia rodiny - rodičia sú povinní starať sa o duševný a telesný rozvoj detí, o ich výživu, bývanie a ošatenie. Teplo domova, citová väzba medzi manželmi i medzi rodičmi a deťmi, ako aj príbuzenské vzťahy poskytujú najlepšie podmienky pre šťastie človeka.

Ekonomicko - zabezpečovacia funkcia rodiny sa naplňuje podielom členov rodiny na spoločenskej výrobe, v spotrebe toho čo bolo v spoločnosti vyrobené a čo slúži k uspokojeniu potrieb členov rodiny. Každá rodina hospodári podľa vlastného rozpočtu, ktorý závisí od príjmov jednotlivých členov a z ktorého sa kryjú ich potreby v oblasti výživy, odievania, bývania a uspokojovania iných potrieb.

2 PRÁCA

Práca - je základná sociálna činnosť človeka, ktorou pretvára za pomoci nástrojov a strojov prírodné podmienky - uspokojuje materiálne, biologické a sociálne potreby človeka - prácou sa získava moc, uznanie, prostriedky nevyhnutné k živobytiu. Práca zanecháva aj určité spoločenské dôsledky vo forme industrializácie a celkového technického pokroku. Práca ako komplexná činnosť človeka má stránku fyziologickú, technickú, ekonomickú, psychologickú a sociologickú.

1. Fyziologická – spočíva vo vynakladaní svalovej a mozgovej energie v pracovnej činnosti.
2. Technická – týka sa schopností zamestnanca pracovať s prideleným strojom alebo nástrojom a zvládnuť požiadavky vyplývajúce z technických objavov.
3. Ekonomická – spočíva vo výrobnospotrebitel'ských vzťahoch.
4. Psychologická – spočíva v nárokoch pracovnej činnosti na psychiku zamestnanca.

3 PRÁCA A RODINA, KONFLIKT VS. HARMÓNIA

Vplyv *konfliktu práce a rodiny* je badateľný v mnohých aspektoch pracovného a rodinného života človeka. Konflikt práce a rodiny má badateľný vplyv na pracovný úspech, životnú, rodinnú i pracovnú spokojnosť a well-being a vedie k odhodlaniu tento stav nerovnováhy zmeniť. Konflikt práce a rodiny je komplexným problémom. Ide tu o akýsi začarovaný kruh, kedy napríklad pracovná nespokojnosť (kvôli vysokým časovým nárokom práce) vedie ku konfliktu medzi prácou a rodinou. Tento pocit človek manifestuje zas v ďalších oblastiach, ktoré tak môžu vystupovať v úlohe dôsledkov (Mac Dermid, 2005).

U človeka, ktorý zažíva konflikt práce a rodiny, majú jeho dôsledky ešte ďalší efekt. Vedú jedinca k tomu, že s týmto stavom je sám nespokojný, čo sa prejavuje ako odhodlanie k zmene. Zistenia dokazujú, že pokiaľ človek zažíva vyťaženie v oblasti rodinnej role, ktoré vedie k väčšej angažovanosti v rodine a menšej v práci (teda zasahovanie rodiny do práce, napríklad pre chorobu dieťaťa), preukazuje sa to absenciou v práci. Keď sa pociťuje preťaženie pracovnou rolou a z toho plynúci nedostatok angažovanosti v rodinnej role (teda zasahovanie práce do rodiny, napríklad z dôvodu preťaženia pracovnými úlohami), preukazuje sa to intenciou opustiť túto prácu. (Karateppe, Baddar, 2006). Znamená to, že nech je práca pre človeka akokoľvek dôležitá, zdá sa, že ľudia stále oceňujú ich rodinné zázemie viac ako pracovné. Ved' v konečnom dôsledku, práca je síce dôležitá, avšak pre človeka je dané pracovné miesto nahraditeľné iným. V prípade rodiny tomu až tak nie je.

Riešenie konfliktu medzi prácou a rodinou sa na prvý pohľad zdá pomerne jednoduché – zosúladiť požiadavky práce a rodiny. V harmonizácii práce a rodiny je jednou z najdôležitejších oblastí *kultúra organizácie*. V posledných rokoch sa v zahraničí (ale v menšej miere už aj u nás) pomerne často hovorí o kultúre organizácie priateľskej k rodine zamestnanca. Tento typ kultúry berie ohľad na rodinné potreby pracovníka, teda dovoľuje

mu väčšiu *pracovnú flexibilitu* tak, aby bol schopný efektívne plniť svoju rodinnú funkciu, teda tráviť čas s partnerom a deťmi. Samotná organizácia sa aktívne zaujíma o jeho rodinný život, snaží sa spoznať aj členov rodiny (napríklad pri akciách usporadúvaných organizáciou, ako spoločné výlety, večierky a podobne). Poskytuje benefity nielen pre samotného zamestnanca, ale pre celú jeho rodinu (napríklad rodinná dovolenka alebo zdravotná starostlivosť). Pracovné prostredie je priateľské, poskytuje pozitívnu sociálnu oporu a vyvoláva čo možno najmenej pracovnej záťaže. (Milliken, Dunn - Jensen, 2005)

4 FLEXIBILITA PRÁCE A JEJ PRÍNOS PRE RODINU A SPOLOČNOSŤ

Flexibilné formy zamestnávania sú jedným z motivačných faktorov. *Motivačné faktory* sú : *výška platu, materiálne výhody pre zamestnanca* (možnosť používať služobný telefón, služobné auto aj na súkromné účely, financovanie cesty do práce, možnosť nákupu produktov firmy za nižšie ceny,...), *nefinančné benefity*, (dobrý kolektív a vedenie, zmysluplná práca, pocit sebarealizácie z práce, možnosť rozvoja, pružná pracovná doba, kratší pracovný čas a pod.)

4.1 Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas umožňuje zamestnancovi vybrať si čas výkonu svojej práce v súlade s podmienkami , ktoré stanoví zamestnávateľ. Pracovný čas napomáha zosúlaďovaniu pracovných a rodinných povinností, preto je často výhodnejší pre ženy. Pružný pracovný čas kladie vyššie nároky na manažérov v oblasti komunikácie so zamestnancami. Z pohľadu zamestnávateľa sa tiež zvyšuje náročnosť dohľadu nad zamestnancami a plánovania ich pracovného času.

4.2 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. Po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností im umožní plynulejšie prejsť na plný pracovný úväzok. Medzi typických zamestnancov na čiastočný úväzok patria napríklad aj osoby so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopné pracovať na plný úväzok. Čiastočný úväzok je tiež vhodnou formou udržania si pracovných návykov či vôbec opätovného zapojenia nezamestnaných do pracovného procesu. Táto forma je vhodná aj pre mladých ľudí, ktorí kombinujú prácu so štúdiom a tiež pre starších ľudí, ktorí plánujú odchod do starobného dôchodku. Skrátený pracovný čas vyhovuje aj osobám, ktoré spájajú prácu so starostlivosťou o blízku osobu, ktorí sú odkázaní na pomoc inej osoby. Ak zamestnanec pracuje na skrátený úväzok, úmerne odpracovanému času znížia aj ohodnotenie a takto pracujúci zamestnanec spravidla stráca možnosť postúpiť na vyššiu pozíciu.

4.3 Zdieľanie pracovných miest

Zdieľanie pracovných miest zamestnávateľovi umožňuje obsadiť jedno miesto dvoma zamestnancami (zvyčajne na polovičný úväzok). Títo sa dokážu podľa potreby zastúpiť, čo prináša viacero pozitív zamestnávateľovi aj zamestnancovi. Pre zamestnanca je to najmä možnosť zníženia pracovnej záťažnosti v prípade, že sa stará o dieťa, prípadne iného člena rodiny alebo z iných dôvodov nemôže vykonávať svoju prácu na plný úväzok. Pre zamestnávateľa spočíva výhoda takéhoto zamestnávania najmä v tom, že disponuje dvoma kvalitne zaškolenými zamestnancami, ktorí sa v prípade potreby vedú rýchlo zastúpiť. V neposlednom rade takýto druh zamestnávania prispieva k tvorbe pracovných miest a tým napomáha zapájaniu znevýhodneným skupinám osôb na trh práce (ženy starajúce sa o malé deti, osoby so zdravotným postihnutím, osoby vo veku nad 50 rokov, ...)

4.4 Telepráca

Telepráca umožňuje zamestnancovi pracovať doma. Telepráca môže mať rôznu intenzitu, od práce doma jeden deň cez týždeň až po takmer nepretržitú prácu doma a iba zriedkavé návštevy pracoviska. Podmienkou telepráce je však pravidelnosť práce doma. Výhody pre zamestnanca sú najmä v možnosti regulovať si svoj pracovný čas a ušetriť peniaze a čas na dochádzanie do práce. Zamestnávateľ iba určuje čas a spôsob komunikácie. Telepráca môže v budúcnosti reálne prispieť k zosúladieniu rodinných a pracovných povinností zamestnancov, tiež umožňuje návrat na trh práce bez nutnosti opustiť rodinu. Toto je veľmi dôležitý aspekt, najmä pre rodičov malých detí. Nevýhodou je nutnosť sebadisciplíny a možná strata sociálnych kontaktov na pracovisku. Väčšiemu rozšíreniu telepráce u nás zatiaľ bránia obavy zamestnávateľov zo straty kontroly nad osobným zainteresovaním zamestnanca, ale aj obavy zamestnancov. Pre teleprácu musí zamestnávateľ zabezpečiť aj nainštalovanie a pravidelné udržiavanie technického a programového vybavenia. Problematická pri telepráci je otázka dodržiavania BOZP či vnútorných predpisov zamestnávateľa tak, aby nedodržiavanie termínov bolo závažným porušením pracovných predpisov. Telepráca si vyžaduje vnútorné predpisy, ktoré zohľadňujú podmienky práce z domu. Na Slovensku nie je zatiaľ táto forma práce veľmi využívaná.

4.5 Kariérne prestávky tzv. sabbatical

Tieto formy sa 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 odpracovaných rokoch na tri mesiace plateného work-life voľna.

Flexibilné formy práce čoraz viac stierajú hrubú čiaru medzi rodinným (súkromným) a pracovným životom. Muži sa čoraz intenzívnejšie zapájajú do chodu domácností a výchovy detí a preto otázka ako zosúladiť prácu s rodinným životom sa netýka iba žien – matiek. Flexibilita práce neznamena, že zamestnanci pracujú menej, ale znamená, že pracujú inak. Pri flexibilných formách práce sa kladie dôraz na výsledky práce, nie na miesto a čas.

ZÁVER

Zavádzaním flexibilných foriem práce (work-life balance programov) zamestnávateľa získavajú spokojnejších a odovzdanejších zamestnancov, pritom to organizáciu – firmu nič nestojí. Niektoré prieskumy preukázali, že flexibilita na pracovisku má šesťnásobne väčší vplyv na zmiernenie fluktuácie zamestnancov ako zvýšenie platu, taktiež zamestnanci sú menej vystavovaní stresu.

Flexibilné formy zamestnávania budú s rastúcim nedostatkom pracovných síl stále bežnejšie spôsoby zamestnávania. Pre zamestnancov aj zamestnávateľov majú flexibilné formy práce mnoho výhod.

Flexibilné formy práce môžu prispievať k znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti, k podpore udržania základných funkcií rodiny, k podpore vytvárania rovnakých príležitostí, od poklesu nezamestnanosti cez komfortnejšie pracovné prostredie až po znižovanie diskriminácie žien, ktoré sa starajú o deti alebo domácnosť.

Flexibilné formy zamestnávania prispievajú k spokojnosti zamestnancov, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta a efektívnosti pracovného procesu majú priamy vyčísliteľný efekt pre zamestnávateľa. Flexibilné formy zamestnania dávajú zamestnancom priestor vytvoriť si svoj individuálny pracovný plán a zvýšiť tak efektívnosť svojej práce. Výhody uplatňovania flexibilných foriem zamestnania je preto potrebné propagovať a tým stimulovať podmienky pre širšie uplatnenie.

Použitá literatúra

1. *Zákonník práce*
2. *Flexibilita v práci*. <http://www.blf.sk/článok>
3. *Formy zamestnávania*. <http://www.pp.sk/felxibilné>
4. RICHTEROVÁ, K. *Vzťah vybraných osobnostných charakteristík a vnímania vlastnej účinnosti k prežívaniu konfliktu práce a rodiny*, Diplomová práca. Brno 2010

Kontaktné údaje

Mária FILIPOVÁ, Ing.
Mesto Banská Bystrica a KKM IRR
Československej armády 26
974 01 Banská Bystrica
filipova@misbb.sk