

# Teorie a praxe slad'ování pracovního a soukromého života na pracovišti

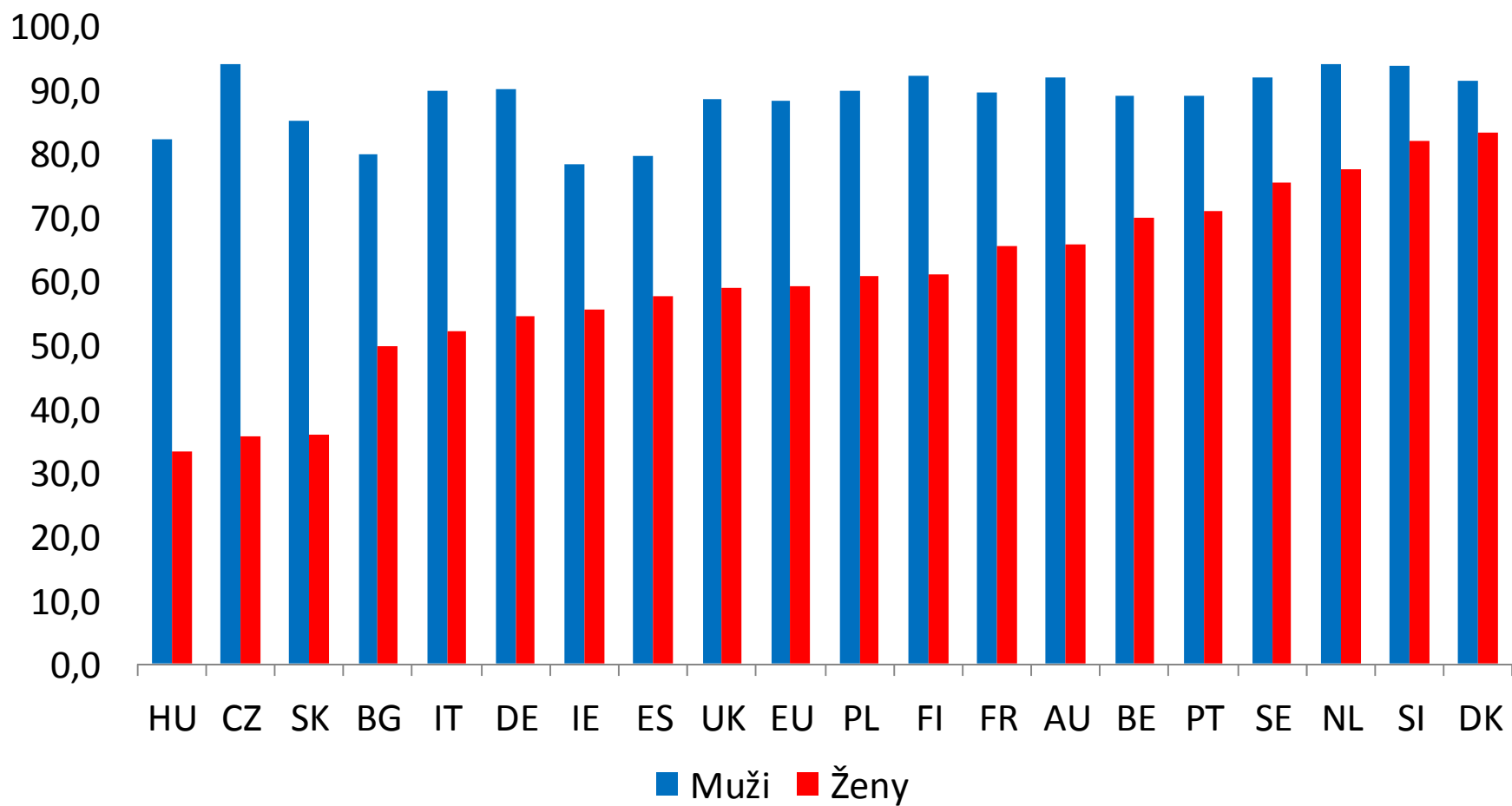
Lenka Formánková



# Potřeba slad'ování práce a rodiny v ČR

- Ekonomická aktivita žen o 18%, než u mužů.
- Rozdíl v platech žen a mužů čtvrtý nejvyšší mezi EU27 (> 20%).
- Podzaměstnanost žen s dětmi
  - 59% matek (25-49 let) s dětmi <15 let je zaměstnaných.
  - Méně Irsko, Řecko, Itálie, Maďarsko a Malta.
- Důvody:
  - mnohaleté rodičovská dovolená
    - 16% žen po RD/MD nezaměstnaných.
  - nízká dostupnost služeb péče o děti
    - 15x méně dětí <3 let ve školkách a jeslích než Ø EU
  - nízká dostupnost flexibilních forem zaměstnání

## Míry zaměstnanosti mužů a žen (děti do 6ti let, v %)



# Chybí v ČR flexibilní formy práce?

- Zkrácený úvazek
  - EU - průměrně 20% populace (31% žen).
  - ČR – průměrně 5,3% populace (8,5% žen).
  - ČR nejméně v EU s Maďarskem, Slovenskem nebo Bulharskem.
- V době ekonomické krize vzrostl počet žen nově zaměstnaných na zkrácený úvazek ze 7,5% na 17,5%.
- Rozložení pracovní doby u žen:
  - pevná pracovní doba (74%),
  - pružná pracovní doba (10%),
  - pevně daný počet hodin (8%),
  - nebo jiná úprava (6%).



# Flexibilní formy organizace práce v české legislativě

- *pružná (klouzavá) pracovní doba*
- *stlačený pracovní týden*
- *zkrácený pracovní úvazek*
- *fond pracovní doby*
- *práce z domova*

# Flexibilní formy pracovních smluv

- *pracovní poměr na dobu určitou*
- *dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*

# Zkušenost z firemního prostředí

Úspěšné zavádění W/L balance projektu je výslednice tří faktorů



# Postoj a zkušenosti vedoucích

## • Co brání?

- Nemá zkušenost s FFP
- Obava ze ztráty manažerské kontroly
- Nechuť ke změně
- Obava z nedostatku disciplíny zaměstnanců
- Obava ze ztížení komunikace a sdílení informací
- Organizačně náročné, zatěžující organizaci finančně a personálně
- Tvrzení, že flexibilita funguje neformálně

## • Co je pomáhá ?

- Pozitivní zkušenost s FFP
- Důvěra v podřízené
- FFP jako benefit
- Vnímá FFP jako nástroj na zvýšení efektivity využití pracovní síly
- Vnímá FFP jako nástroj na zvýšení spokojenosti
- Vlastní zájem o APR
- Pozitivní postoj ke změnám
- Nespojuje kvalitu práce s délkou pobytu na pracovišti



# Pracovní pozice a náplně

## Z domova/zkrácený

- Úkolová činnost
- Samostatný projekt
- Práce se zákazníky/kolegy mimo ČR
- Emailová a telefonická komunikace
- Samostatná práce vyžadující zvýšené soustředění
  - Strategické plánování a úkoly
  - Samostudium
  - Analýza dat a reporty

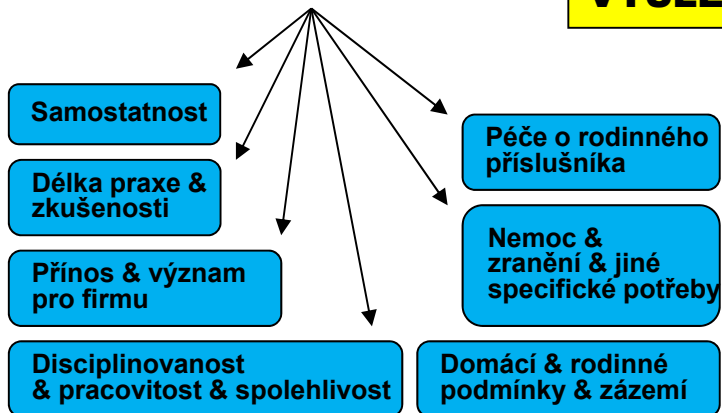
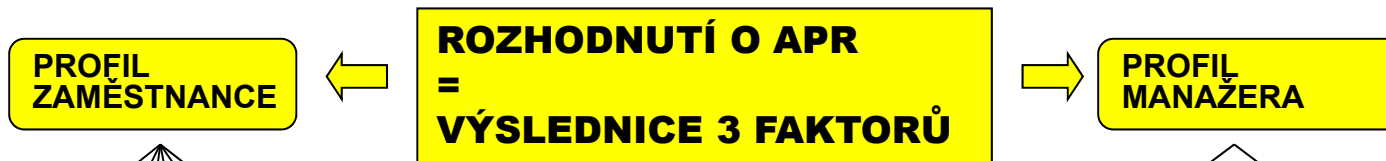
## Z kanceláře/plný

- Ad hoc práce vyžadující vysokou flexibilitu
- Teamová práce a osobní komunikace
- Poskytování servisu/informací kolegům na pracovišti
- Speciální software/vybavení
- Práce s originálními tištěnými dokumenty/ informacemi podléhající ochraně osobních dat
- Schůzky se zákazníky/ služební cesty

# Podmínky alternativního pracovního režimu (APR)



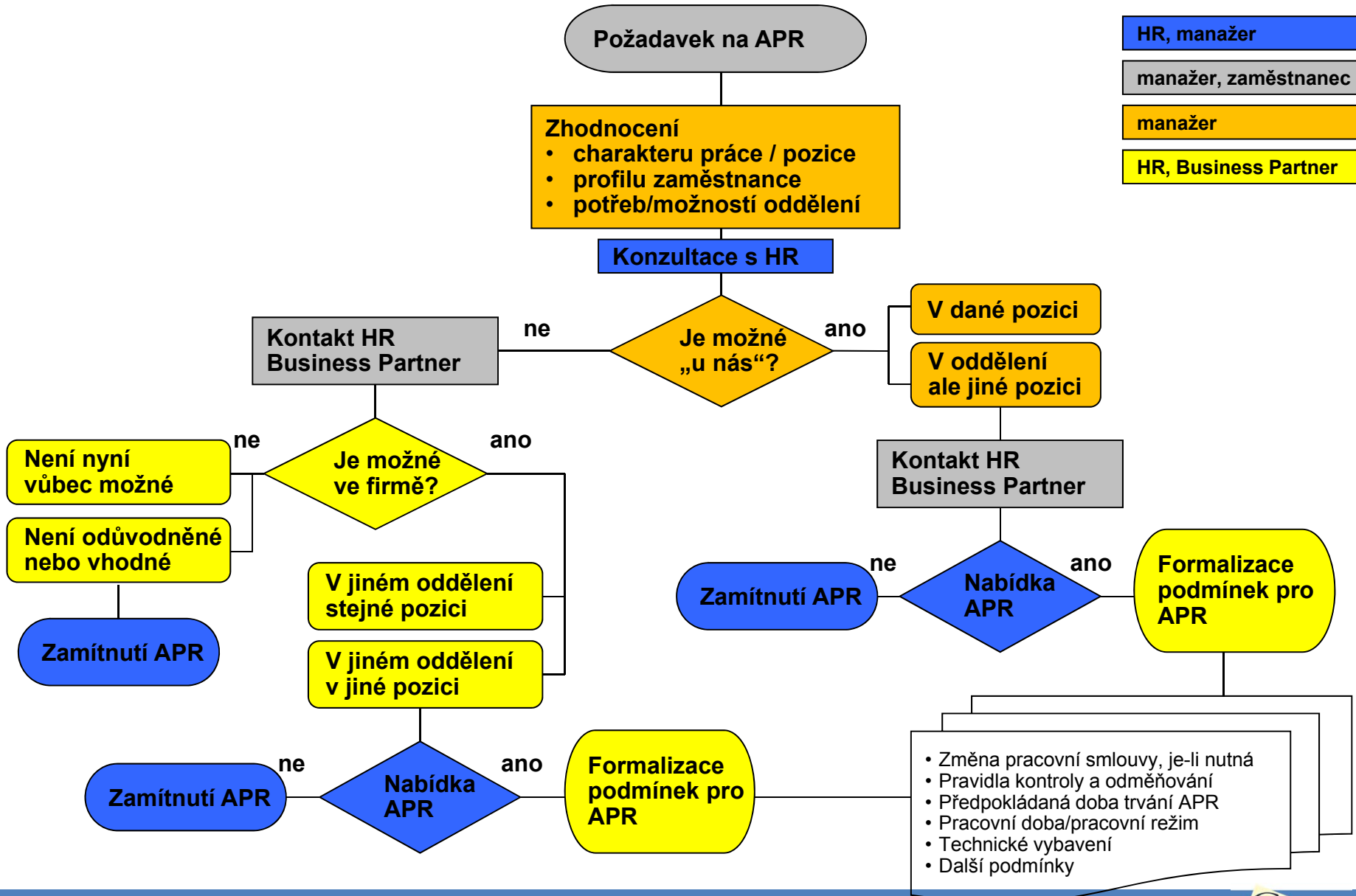
PRACOVNÍ NÁPLŇ  
CHARAKTER ÚKOLU



- Nemá zkušenost s APR
- Projekt vidí jako zástěrku zrušení některých pozic
- Flexibilita funguje neformálně
- Obava z uniformního přístupu
- Obava ze ztráty kontroly
- Nechuť ke změně
- Obava z nedostatku disciplíny zaměstnanců
- Obava ze ztížení komunikace a sdílení informací
- Obava, že vznikne chaos

- Důvěra v podřízené
- APR jako benefit
- Pozitivní zkušenost s APR
- Projekt na zvýšení efektivity
- Projekt na zvýšení spokojenosti
- Vlastní zájem o APR
- Pozitivní postoj ke změnám
- Nespojuje kvalitu práce s délkou pobytu na pracovišti

# Postup při vytváření alternativního pracovního režimu (APR)



- HR, manažer
- manažer, zaměstnanec
- manažer
- HR, Business Partner

# Co chybí v současné české legislativě?

- Ochrana zaměstnanců/kyň pracujících na částečný úvazek/z domova formou speciálního zákona
- Legislativní garance zkráceného úvazku a návratu zpět na plný úvazek
- Snížení ekonomické zátěže/ incentivy pro zaměstnavatele
- Možnost pracovat na částečný úvazek a pobírat dávku v nezaměstnanosti

**Děkuji za pozornost!**

---