

Tisková zpráva

Roy Smith: pracovní doba v Británii bývá volnější než v ČR. I díky moderním technologiím

Britský expert školil české personalisty v projektu CRISTAL

Zajímavému porovnání trendů v oblasti moderních forem zaměstnávání v Anglii a České republice byli přítomni personalisté firem Plzeňského kraje, kteří se zúčastnili listopadového školení projektu CRISTAL. Odborník na flexibilitu práce Roy Smith z firmy MRS Consultancy, Ltd. ze severního Yorkshire přijel přednášet své poznatky a zkušenosti do Plzně.

Zatímco v Čechách je oblíbená například pružná pracovní doba, kdy zaměstnanci přizpůsobují začátek a konec svého pracovního dne soukromým potřebám či rodinnému životu, v Anglii jsou již standardy posunuty o něco dál. „Kromě pružné pracovní doby (tzv. *flexitime*) mohou zaměstnanci běžně zažádat i o zkrácený úvazek (*part-time*), sdílené pracovní místo (*job share*, kdy se dvě osoby dělí o pracovní dobu na jedné pozici), stlačený pracovní týden (*compressed week*, kdy zaměstnanec odpracuje týdenní pracovní dobu za méně než pět dní) nebo nejběžnější *teleworking* čili práci z domova s využitím moderních technologií,“ vyjmenoval Roy Smith.

Podle Smitha jsou přitom nejčastější kombinace více typů těchto moderních forem práce. Dále se pak ve Spojeném království můžeme setkat i s takzvanou roční pružnou pracovní dobou (*annualised hours*), kdy musí zaměstnanec odpracovat určitý počet hodin za rok a je víceméně na něm, kdy bude pracovat. „Když jsem byl juniorským zaměstnancem, musel jsem chodit do práce přesně na čas a v přesně stanovenou hodinu také odcházet, byla to tedy klasická pracovní doba,“ popsal Roy Smith. „Po určitém kariérním postupu mi již zaměstnavatel umožnil *flexitime* a nyní jako seniorní zaměstnanec mohu pracovat či odpočívat prakticky kdykoli, mám velmi volnou pracovní dobu,“ dodal Smith.

Podle něj je toto samozřejmě možné jen na určitých pozicích, předpokládá se zde oboustranná důvěra a zodpovědnost a zaměstnanec rozhodně nemůže počítat například s příplatky za práci o víkendech. „Pokud chci od zaměstnavatele flexibilitu, pak bych měl vyhovět i já jemu,“ řekl Smith. „Já například závodně běhám, a tak je pro mě důležité naplánovat si tréninky v době, kdy je příznivé počasí. Zbývající hodiny si pak napracuji třeba od sedmi do deseti večer, anebo o víkendu,“ dodal odborník na *work-life balance**.

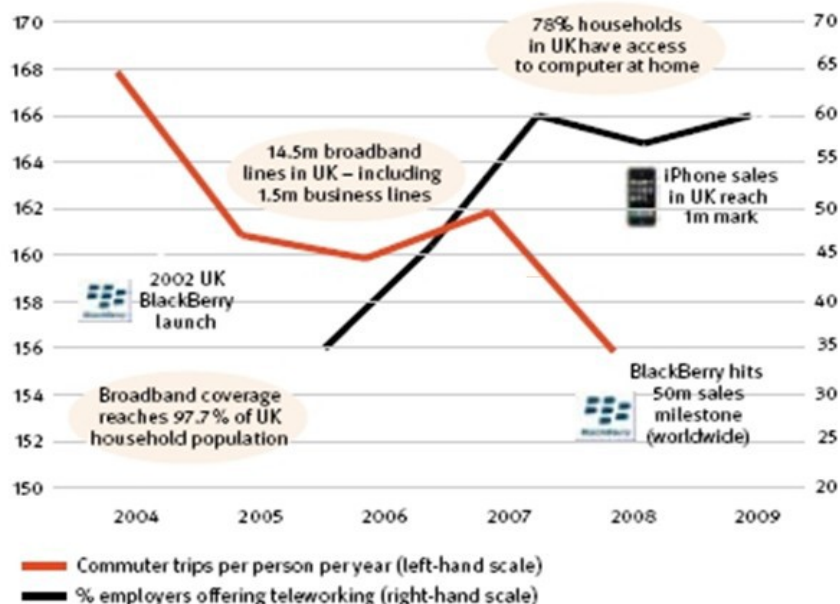
Na podobné případy upozornil Roy Smith i ve svém okolí. „Firma *The Training Exchange* například umožnila stlačený pracovní týden manažerovi, který dojíždí do firmy z daleka. Začíná v pondělí později, končí v pátek dříve a mezitím si zbývající hodiny napracuje po večerech,“ vysvětlil Smith. „A firma *PepsiCo UK* dokonce zavedla celý systém flexibilního zaměstnávání pro všechny kancelářské pracovníky,“ pokračoval Smith. „Nazvala jej *FLEXICO* a rozdělila dále na *FLEXTIME*, což znamená pružnou pracovní dobu nad rámec běžných hodin, dále *FLEXDAY*, což je možnost pracovat ve stlačeném týdnu od června do září a pak v prosinci, a *FLEXPLACE* umožňující jeden den v týdnu práci z domova.“

V Británii navíc platí, že by měl zaměstnavatel vyhovět každému zaměstnanci, který o flexibilní úvazek písemně požádá. „Pokud zaměstnanec pečuje např. o dítě či starší osobu, má na upravenou pracovní dobu dokonce právo ze zákona,“ informoval Smith. „Zaměstnavatel by se s ním měl pak sejít nejdéle do 28 dní k projednání žádosti a následně se do dalších max. 14 dní k ní vyjádřit. Poté by měl buďto vydat zaměstnanci novou smlouvu, nebo ho seznámit s tím, proč byla žádost zamítnuta, proti čemuž se zaměstnanec může odvolat,“ vysvětlil Smith.

Důvody, které by případně mohly vést k zamítnutí žádosti o flexibilní pracovní úvazek, mohou být

například tyto: zvýšené náklady, které by mohly poškodit firmu, neschopnost firmy vyhovět nárokům zákazníků či nemožnost přerozdělit zbyvajících práci mezi ostatní zaměstnance.

Increase in flexible working and technology take up mirrors fall in average no. of commuting trips



Graf ukazuje, jak moderní technologie prospívají flexibilitě v zaměstnávání. Oranžová značí počet dojíždění do práce na osobu za rok, černá znázorňuje procento zaměstnavatelů, kteří umožňují práci z domova. Zdroj: CBI transport survey 2009.

Jak přednášku komentovala Jana Brabcová, odborná supervizorka projektu Cristal, v jehož rámci se školení Roye Smitha konalo, lze jen doufat, že v České republice bude přibývat osvícených zaměstnavatelů, kteří si uvědomí výhodnost využívání flexibilních forem práce. „Kromě lepší atmosféry na pracovišti totiž s sebou nesou i přímé úspory nákladů a v neposlední řadě může být jejich využití i marketingovou výhodou zaměstnavatele na trhu práce,“ míní supervizorka projektu.

Projekt CRISTAL, realizovaný společností Grafia, s.r.o., se zaměřuje na vzdělávání personalistů v oblasti flexibilních forem práce, rovných příležitostí a work-life balance. Více viz web projektu <http://cristal.grafia.cz>.

Kontakt pro další informace:

Renata Steinerová
odborný poradce projektu
Grafia, s.r.o., Přemyslova 1, Plzeň
tel: +420 774 484 851
e-mail: steinerova@grafia.cz
<http://cristal.grafia.cz>

* *Work-life balance* – rovnováha pracovního a soukromého života

Projekt Cristal CZ.1.04/3.4.04/54.00105 je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.