

Pracovní trh za 80 let. Budeme konečně pány svého času?

15.2.2023 - Marie Urubková | CE-PA, spol. s.r.o.

Tři miliony. Počet lidí ve starobním důchodu v ČR překročí toto číslo už před rokem 2050. Za osmdesát let budou v Evropě na každého důchodce vydělávat méně než dva lidé. „Flexibilita je nevyhnutelná,“ reaguje Jana Stehlíková, která už několik let bojuje za to, aby se flexibilní práce ve firmách stala standardem.



S výzvami, které letos firmy i zaměstnance čekají, seznámí ve Zlíně jako moderátorka HR stage. Největší osobnosti českého byznysu přivítá **23. března konference Fenomén.**

Čísla ze statistik vás možná překvapí. Podle agentury Eurostat se totiž počet 80letých v Evropské

unii v roce 2100 dokonce ztrojnásobí. Zatímco podíl lidí nad 65 let bude tvořit více než 30 procent, počet dětí i pracujících výrazně klesne. Trend je ostatně patrný už dnes. Jen za posledních dvacet let klesla populace EU do třiceti let o sedm procent. Závěr je jednoznačný. Flexibilní práce není pouze výdobytek dnešní doby. Z možnosti se stala nutnost.

Trendy ve světě

Flexibilně chce dnes pracovat každý. Nebo minimálně každý druhý. Liší se pouze důvody. Jiné preference mají rodiče malých dětí, jiné starší produktivní generace. Jmenovatel je však společný. Plánovat si čas po svém. Jak na tento vývoj reagují západní země? Sladování práce a rodiny, tedy tzv. work-life balance, podporuje Evropská unie dlouhodobě. Jedním z konkrétních výstupů je stejnojmenná směrnice z roku 2019.

„Ukazuje se, že svůj pracovní program chtějí mít možnost ovlivnit nejen bílé límečky, ale také lidé pracující na směny. Takových je v České republice celá třetina všech pracujících. Musíme proto umět nabídnout nějakou formu flexibility také jim. Možností je celá řada - od zkrácené pracovní doby až po samoplánování směn,“ připomíná Jana Stehlíková.

Česko vs. EU

V Česku má dnes možnost pracovat „part-time“ jen 5% lidí. Ve skutečnosti ale na zkrácené úvazky v Česku pracuje méně než 1 % lidí. Zbytek tvoří dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ). Mnozí z těch, kteří pracují na plný úvazek, s ohledem na ekonomickou situaci také hledají možnosti dalšího příjmu. Právě díky ke stávající práci dnes zvažuje více než čtvrtina lidí. O důvod víc zaměřit se na větší nabídku pozic s možností pracovat flexibilně.

„Pro zaměstnavatele je ale obtížné vybočit ze zajetých kolejí. Firmy své stereotypy opouštějí nerady. Nejčastěji mají obavu z komplikované organizace práce a složitějšího řízení lidí pracujících v různých časech. Zaměstnavatelé, kteří se těmto změnám nebrání, mají naopak na trhu práce výhodu,“ zmiňuje moderátorka.

Proč to má smysl

Až 80 % uchazečů by si podle průzkumů vybralo práci, která umožňuje flexibilitu v práci před tou, která ji nenabízí. „Budete atraktivnější i produktivnější. Pracovní nabídky, které umožňují uchazečům pracovat na dálku, mít pružnou pracovní dobu, zkrácený úvazek nebo plánovat si směny sami, přitáhnou až o 30 % uchazečů více. Lidé s možností fungovat flexibilně pracují podle zahraničních průzkumů téměř o sedmnáct dní ročně víc,“ komentuje Stehlíková. Snížení absence a nižší ztráty klíčových zaměstnanců mají být další přidanou hodnotou.

Kde začít

Než se pustíte do velkých akcí, změřte produktivitu, radí odborníci. Zjistěte, co zaměstnanci chtějí. Nebojte se zkusit pilotní provoz s menším týmem, když si nejste zcela jisti. Začněte analýzou toho, co máte. A analyzujte také to, co funguje (nejen to, co nefunguje). Udělejte si plán a krácejte pomalu. Protože pomocí malých kroků můžete dokázat velké věci.

Jana Stehlíková působí v oblasti lidských zdrojů téměř 15 let. S kolegyní Kateřinou Tkadlecovou přinesla na trh práce technologickou inovaci v podobě start-upu Flecto. Jeho cílem je, aby flexibilita práce nebyla vynucená a cyklická, ale trvalá a hodnotná součást trhu práce. Často ji potkáte na akcích HR komunity, kde se snaží o „evangelizaci“ v této oblasti.