

Závery z konferencie z 25. marca, a z riešenia nášho projektu, ku ktorým dospel projektový tím:

Prof. PaedDr. Gabriela Korimova, PhD. v úvode konštatovala, že rodina a rodičovstvo by mali mať v spoločnosti vyššie ocenenie. A tiež, že absentuje v dnešnom svete „výchova k rodičovstvu a k rodinným hodnotám“. Aj samotní rodičia, či už pod tlakom inštitucionálneho nastavenia, alebo osobných preferencií a ambícií, majú tendenciu vnímať sféry práce a rodiny ako navzájom konfliktné sféry.

Ďalej nasledujú zistenia, ktoré nám priniesol primárny výskum problematiky flexibilizácie. Podrobné výsledky budeme konkretizovať v príspevku v zborníku. V projekte sme skúmali preferencie a dopyt rodičov maloletých detí po flexibilných formách, pričom sme skúmali tak sféru pracovného života, rodinného života i sféru služieb pre rodinu poskytovaných verejným i súkromným sektorom. Musíme konštatovať **konzervatívnosť slovenského rodiča, a to jednak vo sfére pracovnej** (voľba stratégie skrytého rodičovstva, pomerne nízky záujem o flexibilne formy práce), **tak i vo sfére rodovej deľby rol v súkromnom živote, v rodine a v starostlivosti o deti** (genderovo stereotypné vnímanie roly partnerov/manželov v rodine, pri výchove detí i starostlivosti o domácnosť).

Príčiny vyššie popísaného stavu sú výsledkom:

1. inštitucionálneho nastavenia (verejné politiky, osobitne sociálne, zamestnanosť, trh práce, podnikové politiky, podniková kultúra),
2. rodinnej výchovy, rodinných hodnôt, životného štýlu slovenských rodín,
3. celkového spoločenského a občianskeho uvedomenia vo sfére pracovného života i vo sfére rodičovstva, vo sfére poznania a aktívneho uplatňovania práv (ako pracovníkov, ako občanov, ako obyvateľov mesta/obce),
4. nepriaznivej situácie na trhu práce (nedostatok pracovných miest, nedostatok dôstojnej práce, nízke mzdy a vysoký rodový mzdový rozdiel...),
5. nezohľadňovanie špecifickej situácie žien na trhu práce a hlavne žien s viacnásobným znevýhodnením a rodičov so zodpovednosťou za rodinu a s rodinnými povinnosťami,
6. nezohľadňovanie životných dráh žien a mužov (napr. odôvodnené prerušenie pracovnej kariéry napr. formou plateného voľna na študijné účely (celoživotné vzdelávanie), alebo relaxáciu či prácu dobrovoľníkov, a to aj viacmesačná prestávka

Zmenu v prospech podpory širšieho uplatnenia pozitívne flexibilných foriem práce a organizácie práce je potrebné robiť paralelne na všetkých týchto úrovniach a u všetkých aktérov.

Ako podporiť pozitívnu flexibilizáciu (ktorá má nielen mikrosociálny a mikroekonomický, ale aj makroekonomický a makrosociálny rozmer, je aj nástrojom podpory zosúlad'ovania práce a rodiny, boja proti nezamestnanosti, negatívnym demografickým trendom, boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu atď.)

A) potreba informácií, scitlivovania aktérov i širokej verejnosti a hlavne zamestnávateľov v otázkach pozitívnej flexibilizácie práce, v otázkach pracovných práv i rodičovských práv (u adresátov), v otázkach nových moderných trendov riadenia ľudských zdrojov (u zamestnávateľov).

B) potreba šírenia príkladov dobrej praxe,

- C) potreba vzdelávania a praktických tréningov zručnosti (manuály, príručky,.....),
- D) potreba kaučingu a mentoringu,
- E) vytvorenie medzitrhu práce so zameraním na využitie flexibilných foriem práce,
- F) vytvorenie inkubátorov tzv. femkubátorov pre rozvoj podnikania so špecifickým zameraním na ženy a flexibilné formy práce a organizácie práce,
- G) vytvorenie rodovo integrovaného trhu práce a rodovo integrovaných firiem.

Zmenu v prospech podpory širšieho uplatnenia pozitívne flexibilných foriem práce a organizácie práce je potrebné robiť paralelne na všetkých týchto úrovniach a u všetkých aktérov.

Uvedomujeme si zároveň, že táto problematika si vyžaduje individuálny, adresný prístup, pretože možnosti flexibilizácie, jej formy (pozitívna či negatívna), motívy jej ponúkania či dopytovania sú veľmi rôznorodé. Keďže sa problematika javí v mnohých prípadoch ako kontroverzná, s protichodnými záujmami na strane dopytu aj ponuky, mali by byť obe strany dostatočne informované, motivované i prakticky zručné, aby boli v procese presadzovania svojich práv a využívania šancí, ktoré flexibilizácia ponúka, rovnocennými partnermi, a aby mali šancu v tomto procese uspieť. Vzorce správania a iniciatíva samotných adresátov smerujúca “zdola nahor” budú v tomto prípade kľúčové.

Z výskumu pre akademickú sféru a pre prax:

- a) Z výskumu sme získali cenné informácie o postojoch, hodnotách, preferenciách rodičov k flexibilizácii (v súvislostiach s prácou, s rodinnou situáciou, s hodnotovými preferenciami). Tie chceme sprostredkovať aj pre zamestnávateľov, KOZ, samosprávy, neziskový sektor i pre občianskych aktivistov.
- b) Pokiaľ ide o akademickú sféru – chceme problematiku zakomponovať do výučby ekonomických predmetov (ekonómia trhu práce, verejné služby, súkromné služby starostlivosti o deti, sociológia práce a rodiny, pracovné právo, neziskový sektor). Pre akademický rok 2014/2015 sme vypísali tému diplomovej práce: Potenciál flexibilných foriem práce. Anotácia: Cieľom práce je vymedziť podstatu jednotlivých pozitívne flexibilných foriem práce a organizácie pracovného času, špecifiká, pozitíva, negatíva ich využívania v podmienkach verejného sektora. V analytickej časti práce prezentovať formou prípadových štúdií príklady úspešnej praxe. Predpokladaným výstupom práce sú návrhy na zvýšenie praktickej využiteľnosti flexibilných foriem práce vo verejnom sektore.
- c) Na ďalších vzdelávacích, tréningových projektoch v tejto oblasti chceme spolupracovať aj s Centrom celoživotného vzdelávania.
- d) Zároveň (keďže tento náš projekt VEGA končí), uvažujeme o podaní ďalšieho projektu, ktorý by sa problematike flexibilizácie práce a zosúladovania venoval. Uvažujeme, že v tomto projekte budeme klásť dôraz na adresnosť prístupu k problematike, keďže každá cieľová skupina využíva tieto flexibilne formy so špecifickým zámerom.
- e) V spolupráci s partnermi v rámci priority posilnenia sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce odporúčame pripraviť projekt do ESF v programovom období 2014-2020 so zameraním na Posilnenie princípov rovnosti príležitostí u zamestnávateľov

Riešiteľský tím