

Ekonomická fakulta UMB a Inštitút ekonomických vied EF UMB

**Determinanty využívania flexibilizácie práce v SR z pohľadu rodiny a ich
implementácia do sociálneho systému**

**medzinárodná vedecká konferencia
Banská Bystrica, 25. marca 2014**



Možnosti flexibilizácie práce z hľadiska žien a mužov na Slovensku

PhDr. Mária Jacková, M.P.H., ORRRP MPSVR SR

Obsah

- ❑ **Práca a zamestnanie;**
- ❑ **Práca a rodina - súlad či dilema - zamestnanie verzus starostlivosť;**
- ❑ **Dvojdimenzionálnosť medzirolového konfliktu;**
- ❑ **Nové rizikové skupiny v sociálnej sieti - ženy a muži s rodinnými povinnosťami;**
- ❑ **Nevyužitý potenciál či nové sociálne riziko flexibilizácie foriem práce a organizácie práce;**
- ❑ **Determinanty flexibilizácie a sociálny systém.**

Práca a zamestnanie

- ❑ **rodinné právo**
- ❑ **pracovné právo**
- ❑ **inštitucionálne podmienky (škôlky, jasle atd')**
- ❑ **sociálne a ekonomické podmienky**
- ❑ **prístup zamestnávateľov**
- ❑ **prístup poslancov na všetkých úrovniach a politika vlády a úradov verejnej správy a samosprávy.**

I.



Práca a zamestnanie

Práca a zamestnanie

Práca

- Práca ako cieľavedomá činnosťou ľudí, ktorí využívajú svoje fyzické, psychické a sociálne schopnosti na výrobu výrobkov a služieb, ktoré slúžia na uspokojenie potrieb obyvateľstva. Súhrn fyzických, psychických a sociálnych schopností jedinca na výkon práce sa označuje pojmom pracovná sila.

Zamestnanie

- Je tiež v širšom zmysle práca, činnosť. V užšom zmysle - ani Zákonník práce nedefinuje pojem zamestnanie v zmysle pracovného práva, iba z neho vyplýva, že je to zmluvný pracovnoprávny vzťah, pri ktorom jedna osoba (zamestnanec) vykonáva pre druhú osobu (zamestnávateľa - rezidentskú inštitucionálnu jednotku) závislú prácu.
- Zamestnanie sa chápe ako pracovný pomer.
- Práca je dostatok – platené zamestnanie chýba.

Analýza existujúcej situácie a trendy vývoja

Prehľad základných ukazovateľov trhu práce z rodového hľadiska

(Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2012)

Indikátor	ženy	Muži	Rodový rozdiel
Miera zamestnanosti (v %, 20 – 64 rokov, 2012)	57,3	72,8	15,5
Miera zamestnanosti (v %, 15 – 64 rokov, 2012)	52,7	66,7	14
Miera zamestnanosti mladých (v %, 15 – 24 rokov, 2012)	16	24,1	8,1
Miera zamestnanosti starších (v %, 50 – 64 rokov, 2012)	47,6	63,1	15,5
Miera nezamestnanosti (v %, všetky vekové skupiny, 2012)	14,5	13,5	1
Miera nezamestnanosti mladých (v %, 15–24 rokov, 2012)	32,5	35	2,5
Miera nezamestnanosti starších (v %, 50 – 64 rokov, 2012)	11,3	10,9	0,4
Rodový príjmový rozdiel v neupravenej forme (v %, 2011)			20,5%
Rodová distribúcia neplatenej práce (hod./týždeň, 2010)	24,5	6	18,4
Celková dotácia platenej a neplatenej práce (hod./týždeň, 2010)	67,1	52,6	14,7

Výrazný rodový mzdový rozdiel

- ☐ Rodový mzdový rozdiel na Slovensku sa už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ.
- ☐ V roku 2013 v neupravenej forme dosiahol 21,5%.
- ☐ V súkromnom sektore mzdové rozdiely na Slovenku dosiahli úroveň 21%, vo verejnom 16%.
- ☐ Rodová štruktúra zamestnancov v oboch sektoroch vykazuje značné rozdiely, keď v nepodnikateľskom sektore predstavuje podiel žien 68%, kým v podnikateľskom iba 42%.

Segregácia žien a mužov na trhu práce

- ❑ **takmer 60 % žien pracuje v 6 sektorových odvetviach** (zdravotníctvo a sociálna práca, obchod, školstvo, verejná správa, hotely a reštaurácie a odevný a textilný priemysel)
- ❑ **vyše 40 % žien SR je zamestnaných iba v 5 profesiách** (predavačky, pomocnice a upratovačky, pracovníčky v reštauráciách, úradníčky a opatrovatel'ky)
- ❑ **koncentrácia žien je výrazne vyššia ako koncentrácia mužov – z mužov pracuje v top 5 mužských profesiách necelých 30 %** (vodiči, stavbári, technici, obsluha strojov, manažéri v malých podnikoch)

(A. Franco, 2007)

Rodičovstvo žien a mužov a jeho dopad na zamestnanie

❑ Odlišný dopad: u otcov sa zvyšuje zo 79 % na 88,6 %, u matiek klesá zo 79,3 % na 66,7 %.

❑ Otcovstvo muža v zamestnanosti skôr udržiava, matky zo zamestnania vyradujú – nerovné postavenie v rodine aj na pracovisku.

❑ U muža sa zamestnanosť nemení ani vo veku dieťaťa do 5 rokov, svoju zamestnanosť prakticky vôbec neprispôsobuje svojmu rodičovstvu.

❑ U matiek s malými deťmi sa zamestnanosť znižuje na 40 % a pri troch deťoch dosahuje len 52 %.

Zapojenie rodičov

- ☐ Počet otcov čerpajúcich rodičovskú dovolenku nikdy neprekročil 02 %.
- ☐ Podiel poberateľov rodičovského príspevku (mužov) nikdy neprekročil 3 %.
- ☐ Stále pretrváva výrazne väčší diel zodpovednosti za starostlivosť o rodinu na matkách.
- ☐ Ženy venujú starostlivosti o deti a každodenným domácim prácam spravidla 2-krát viac času ako ich partneri.
- ☐ Zákon deklaruje rovnosť v povinnostiach, právach a zodpovednosti v starostlivosti rodičov o deti a pri iných rodinných povinnostiach.

Sociálne podmienky rodičov

Priemerné hodnoty v EUR	2009	2010	2011
Materské	286	317,90	339,35
Rodičovský príspevok	-	194,6	199,8
Minimálna mesačná mzda	295,50	307,70	317
Minimálna hodinová mzda	1,698	1,768	1,822
Životné minimum	269,71	269,99	269,99

II.



Práca & Rodina

Súlád či dilema

Práca alebo rodina



Osoby „starajúce sa“ a zároveň vykonávajúce zamestnanie majú často neprekonateľný problém a je ohrozený ich vývoj pracovnej kariéry – predovšetkým žien.

Zamestnanie verzus starostlivosť

Vyššia zaťaženosť žien Slovenska povinnosťami starostlivosti je:

- ☐ **nespravodlivá sama o sebe,**
- ☐ **dopadá nepriaznivo na pracovnú kariéru a postavenie žien na trhu práce**
- ☐ **prerušovaná pracovná kariéra žien kvôli povinnostiam starostlivosti o deti a iných členov rodiny sa odráža na kariérnom postupe žien, ktorý je v porovnaní s mužmi oveľa pomalší a kratší.**

Zamestnanie verzus starostlivosť

II.

☐ Kvôli potrebe zosúladenia pracovných povinností s povinnosťami starostlivosti musia ženy často využívať aj iné vzory hľadania si práce – preferujú prácu v mieste bydliska, priestorovo dostupnú a pod.

☐ Všetky situácie môžu znamenať regres v kariérnom raste žien (prechod na horšie pracovné miesto alebo do horšieho zamestnania) a majú vážne dôsledky na ich postavenie na trhu práce i výšku pracovnej odmeny.

III.



Dvojdimenzionálnosť medzirolového konfliktu

Konflikt Práca & Rodina

☐Konflikt práce a rodiny sa objavuje v 60. rokoch 20. storočia (Kahn - teória rolí).

☐Rolový konflikt je definovaný ako súčasné pôsobenie dvoch alebo viacerých tlakov, pričom vyhovenie jednému sťažuje vyhovenie druhému (Kahn, 1964).

☐Definícia konfliktu: „Konflikt práce a rodiny je formou medzirolového konfliktu, v ktorom tlaky pracovných a rodinných rolí sú po istej stránke vzájomne nekompatibilné.“

(KAHN, R. L. et al. (1964). Organizational stress. New York)

Medzirolový konflikt

Rodina a Práca

Greenhaus a Beutell uvádzajú tri typy konfliktov:

- ☐konflikt vyplývajúci z (nedostatku) času**
(time - based conflict)
- ☐konflikt vyplývajúci z (nadmerného) napätia**
(strain - based conflict)
- ☐konflikt vyplývajúci zo správania**
(behavior - based conflict)

(GREENHAUS, J. H. – BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles)

Smer konfliktu R&P – dvojdimenzionálna teória

Unidimenzionálne výskumy nebrali do úvahy smer konfliktu a teda, či práca negatívne zasahuje do rodiny alebo naopak.

Dvojdimenzionálna teória uvádza, že konflikt práce a rodiny má dva smery :

❑ **zasahovanie práce do rodiny** (tzv. work-to-family conflict alebo work interference with family) – požiadavky v pracovnej oblasti sú také vysoké, že bránia adekvátnemu napĺňaniu požiadaviek v rodinnej sfére;

❑ **zasahovanie rodiny do práce** (tzv. family-to-work conflict alebo family interference with work) – zamestnanec/zamestnankyňa má pocit, že rodinné povinnosti sú prekážkou pri napĺňaní pracovnej roly.

IV.



Nové rizikové skupiny v sociálnej sieti

- ženy a muži s rodinnými
povinnosťami

Zodpovednosť za starostlivosť

- ☐ Rozdelenie zodpovednosti za starostlivosť z pohľadu spoločnosti je potrebné rovnako pre ženy ako aj pre mužov.
- ☐ Napriek všetkým spoločenským zmenám zostáva zodpovednosť za starostlivosť o deti predovšetkým na matkách.
- ☐ Existujúce „family-friendly“ politiky sa využíva väčšinou matkami.
- ☐ Rizikom „family-friendly“ výhod môže byť, že fixujú segregáciu pracovných miest na „ženské“ a „mužské“ a muži sa z prístupu k takýmto úpravám automaticky vylučujú a nie sú podporovaní, aby sa o takéto benefity uchádzali.

Spôsoby harmonizácie práce a rodiny

- ☐ Zmena štruktúry trhu práce;
- ☐ Zmena zamestnávateľskej politiky alternatívne formy práce, podniková rodinná politika;
- ☐ Stratégia kolektívneho vyjednávania;
- ☐ Stratégia na miestnej a regionálnej úrovni;
- ☐ Individuálne stratégie žien a mužov.

V.



Nevyužitý potenciál či nové
sociálne riziko vyplývajúce
z flexibilizácie práce
a organizácie práce?

Zmeny vo svete práce

- ☐ **Narastá význam práce;**
- ☐ **Zvyšuje sa segmentácia práce;**
- ☐ **Narastá polarizácia práce;**
- ☐ **Rastie diverzifikácia práce a služieb;**
- ☐ **Genderová homogenizácia.**

Dôsledky zmien vo svete práce - nové sociálne riziká

- ☐ **Narastá neistota práce;**
- ☐ **Vzniká možnosť po novom premyslieť spojenie práce so životným cyklom;**
- ☐ **Celoživotná kariéra sa stáva minulosťou;**
- ☐ **Flexiistota?**

Flexibilita práce z pohľadu žien a mužov V SR

- ☐ Nízky podiel žien aj mužov zamestnaných na kratší pracovný čas (0,6 % mužov a 2,8 % žien)
- ☐ Takmer 50 % žien s deťmi pracuje na zmeny, 15,8 % večer či v noci a 22,6 % aj cez víkendy
- ☐ Práca doma, flexibilita pracovného času je pri práci na zmeny iba ťažko využiteľná – je to naozaj tak?
- ☐ Telework – málo využívaná forma práce
- ☐ Zdieľaná práca – využitie takmer nulové.

(Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2012)

Ženy a muži v SR najviac využívajú

☐ **Časová flexibilita** (voľná pracovná doba resp. začiatok a koniec, čiastočný úväzok, zdieľaná práca)

☐ **Priestorová variabilita a pracovná mobilita** – miesto výkonu práce (práca z domu (čiastočná alebo úplná) – telework, mení sa miesto výkonu práce, častejšie cestovanie-služobné cesty

☐ **Organizačná variabilita** (flexibilná zmluva na dobu určitú, živnosť, atď.)

Kratší pracovný čas

2.Q 2013 v %

Ukazovateľ	Spolu	Muži	Ženy
pracujúci na kratší pracovný čas spolu	5,0	3,7	6,7
z toho			
podiel zamestnancov	90,3	88,6	91,6
dôvody kratšieho pracovného času (podiel z celkového počtu pracujúcich na kratší pracovný čas v % podľa pohlavia)			
nemôžu nájsť vhodnú prácu na plný pracovný čas	32,9	33,5	32,5
z iniciatívy zamestnávateľa (nedostatok práce)	31,3	37,0	27,2
zo zdravotných dôvodov	8,6	8,9	8,4
starajú sa o deti alebo iné odkázané osoby	2,3	-	3,9
majú iné osobné alebo rodinné dôvody	2,0	0,8	2,6
navštevujú školu alebo odborné kurzy	2,1	2,5	1,6
majú ešte inú prácu (ďalšie zamestnanie)	0,7	0,4	0,7
práca na kratší čas im vyhovuje	20,2	16,6	22,7

Úloha pracovného miesta

- ☐ široká a flexibilná ponuka pracovných možností;
- ☐ pracovná kultúra zohľadňujúca rodinný rytmus a sociálny život, podľa možnosti vyhýbanie sa večerným a víkendovým prácam;
- ☐ jasné, praktické nariadenia;
- ☐ plné pracovné práva na postup a vzdelávanie;
- ☐ vzdelávanie manažérov a dohľad na zosúladenie práce a rodiny a na rovnosť príležitostí;
- ☐ poskytnutie služieb – priamo, cez agentúry, cez príspevky komún;
- ☐ vyhodnocovanie;

Ak si zamestnanci a zamestnankyne niektoré z týchto úprav uplatňujú, nemali by byť z týchto dôvodov znevýhodňovaní.

VI.

**Determinanty
flexibilizácie práce
a sociálny systém**

Kríza demokracie

„Krízu dnes nazývame „hospodárska a finančná“, ale je to aj kríza demokracie a rodovej rovnosti. Je to kríza stáročných civilizačných výdobytkov, za ktoré bojovali viaceré generácie žien....“

(neschválená Správa EK EP o rovnosti žien a mužov)

Všeobecné princípy modelu flexicurity - EÚ

Návod na flexibilizáciu trhov práce

☐ Rada Európskej Únie 7. decembra 2007 vydala **všeobecné princípy modelu flexicurity**

☐ Model flexicurity je spojený s **tvorbou nových a lepších pracovných miest, modernizáciou** pracovných trhov, podporou nových foriem flexibility a adaptivity zamestnancov.

Všeobecné princípy modelu flexicurity - EÚ

Flexicurita vzniká ako:

- ☐ kombinácia flexibilných, ale spoľahlivých pracovných úväzkov;
- ☐ procesu celoživotného vzdelávania;
- ☐ opatrení aktívnej politiky zamestnanosti;
- ☐ moderného, adekvátneho a udržateľného systému sociálnej ochrany;

- ☐ Flexicurity by mala podporovať rovnosť žien a mužov.

(Council of the European Union : 2007)

Typy flexibility TP

flexibilitu pracovného trhu rozdeľuje na niekoľko typov:

- ☐ funkčnú flexibilitu,
 - ☐ flexibilitu pracovných nákladov,
 - ☐ mzdovú flexibilitu,
 - ☐ flexibilitu profesijnej štruktúry,
 - ☐ vonkajšiu
 - ☐ numerickú flexibilitu,
 - ☐ vnútornú numerickú flexibilitu.
- (Nekolová)

Hlavné nástroje

- ☐ **Legislatíva**
- ☐ **Inštitucionálne zabezpečenie**
- ☐ **Koncepčno - strategické materiály**
- ☐ **Podporné programy a projekty**
- ☐ **Informovanosť a vzdelávanie**

Model súťaže a auditu

Rodina & Práca

- ☐ Súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“;
- ☐ Audit: „Rodina & Práca“
- ☐ -na základe katalógu a indexu ústretovosti ;
- ☐ (USA, Inštitút pre rodinu z roku 1991)
- ☐ Rodový audit – ILO (vyškolených 20 auditorov/auditoriek – je možnosť požiadať o vykonanie auditu.

Výzva na prihlásenie do súťaže zamestnávateľov

- ☐ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky organizuje už dvanásty ročník súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.
- ☐ Priorita pre tento ročník bola v oblasti rodovej rovnosti zvolená téma zastúpenia žien v manažmente a v oblasti podpory rodiny
- ☐ Hlavná téma - zosúladenie rodinného a pracovného života.

Viac informácií o výzve na prihlásenie sa do súťaže

WWW.gender.gov.sk

Pokyny pre zamestnávateľov:

Dotazník k súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí za rok 2013.

Vyplnený dotazník odoslať na adresu **Inštitútu pre výskum práce a rodiny** (silvia.porubanova@ivpr.gov.sk)

Termín na prihlásenie do 30. marca 2014.

Uvítame vyplnené dotazníky aj v prípade, že sa do súťaže nemáte záujem zapojiť.



Ocenenie zamestnávateľov 2012

NESS KDC s.r.o, Heineken, a.s., Slovenská pošta, T-Systems Slovakia s.r.o., Stredoslovenská energetika, a.s.obec Lenartov



Ocenenie organizácií a významných žien pri príležitosti MDŽ

Dagmar Šimunková, prezidentka občianskeho združenia Profesionálne ženy, Jana Cviková, zakladateľka záujmového združenia žien Aspekt, Zora Bútorová, IVO a Alena Bučeková, predsedníčka spolku slovenských žien Živena

Čo očakávame?

Bengt Westerberg
(bývalý) švédsky minister sociálnych vecí

„Musíme viac podporovať tých mužov, ktorí sa chcú riadiť princípmi rovnosti doma i v práci. Na čo teraz čakáme je, kedy prvý riaditeľ vyhlási, že očakáva od všetkým mužov vo svojej firme, že sa stanú otcami, že sa budú deliť o rodičovskú dovolenku so svojimi ženami, a ak tak nespravia, bude sa to chápať ako vážny nedostatok zodpovednosti, ktorý v budúcnosti obmedzí ich šance v kariére a v spoločnosti“



Ďakujem za pozornosť.



jackova@employment.gov.sk