

DETERMINANTY VYUŽÍVANIA FLEXIBILIZÁCIE PRÁCE V SR Z POHĽADU RODINY A ICH IMPLEMENTÁCIA DO SOCIÁLNEHO SYSTÉMU

**REGISTRAČNÉ ČÍSLO PROJEKTU VEGA 1/0991/12;
DOBA RIEŠENIA 2012 – 2014**

Korimová Gabriela

2014

ÚVOD

- ✘ Rýchle zmeny v globálnej i lokálnej ekonomike a nepriaznivá situácia na trhoch práce jednotlivých krajín
- ✘ Prebieha celosvetová diskusia na tému potreby rastu flexibility trhu práce
- ✘ Flexibilizácia pracovných trhov je pre krajiny EÚ jedným z kľúčových cieľov aj v rámci Európskej stratégie zamestnanosti
- ✘ Otázky týkajúce sa flexibility trhu práce priťahujú pozornosť odborníkov z celého sveta
- ✘ Všeobecne prijímaná definícia tohto pojmu - problém

TYPY FLEXIBILITY TRHU PRÁCE

1. mzdová flexibilita TP - prispôsobovanie miezd zamestnancov meniacim sa hospodárskym cyklom,
 2. numerická flexibilita TP - zväčša sa člení na vonkajšiu a vnútornú:
 - vnútorná numerická flexibilita = schopnosť firmy prispôbiť počet zamestnancov a ich pracovnú dobu aktuálnym potrebám prostredníctvom neštandardných foriem zamestnania alebo dočasných pracovných kontraktov;
 - vonkajšia numerická flexibilita = vyjadruje flexibilitu podmienok zamestnávania, resp. podmienok prepúšťania a najímania štandardných a flexibilných zamestnancov.
- Vonkajšia numerická flexibilita sa v praxi určuje z hľadiska:
- miery ochrany pracovných miest; pojednáva o nej Index ochrany zamestnania (OECD)
 - indexu rigidity zamestnania (SB).

SB V OBLASTI VONKAJŠEJ NUMERICKEJ FLEXIBILITY SKÚMA

- a/ tri čiastkové indexy (zložitosť národnej legislatívy prijať nového zamestnanca, úpravu práce zamestnanca v rámci pracovnej doby, problémy prepúšťania prebytočného zamestnanca),
 - b/ jeden súhrnný index rigidity zamestnania (je priemerom čiastkových indexov doplnený o ukazovateľ nákladov prepúšťania), hodnoty od 0 (maximálne flexibilný pracovný trh) do 100 (maximálne rigidný pracovný trh)
 - c/ dva nákladové indexy (aká je motivácia zamestnávateľa tvoriť nové pracovné miesta, aké sú jeho náklady na nové miesto).
- Význam flexibilizácie práce a jej nástrojov sú na Slovensku zatiaľ nedostatočné, o čom svedčí pomerne stabilná rigidita trhu práce, nedostatočná legislatívna implementácia flexibilizácie a následná nízka miera využívania.

CIELE PROJEKTU

Hlavné ciele projektu:

- skúmať determinanty nedostatočného využívania flexibilizácie práce
- zvýšiť teoreticko-legislatívnu a praktickú využiteľnosť nových flexibilných foriem organizácie práce a nových flexibilných foriem zamestnávania na Slovensku nami vybranými adresátmi – rodičmi,
- skúmať akceptácie dĺžky pracovného času a jeho rozvrhnutia zo strany rodiny,
- Analyzovať flexibilné formy zamestnávania z pohľadu. rozmanitosti foriem zamestnávania, t. j. variability pracovnoprávných vzťahov,
- Návrh modelu implementácie zvýšenia pozitívnej flexibilizácie práce do praxe

VÝSKUM JE ZAMERANÝ

1. hodnotovú orientáciu rodičov v súvislosti s ich zladením práce a rodičovských povinností
2. identifikovanie vzorcov správania rodičov pri optimálnom zladení pracovných a rodinných povinností (pozitíva, negatíva, problémy, bariéry pozitívnej flexibilizácie práce - kvantifikácia reálnych skúseností)
3. hľadanie faktorov, ktoré podporujú/komplikujú flexibilizáciu práce (na strane dopytu a ponuky a inštitucionálneho usporiadania),
4. návrh modelu podpory zosúlad'ovanie pracovného a mimopracovného života, s primárnym dôrazom na rodičovské, prípadne iné rodinné povinnosti.

V SR môžeme hovoriť o týchto dvoch preferovaných modeloch rodiny súvisiacich s genderovým usporiadaním:

- ✖ modifikovaný model živateľa a opatrovateľky - žena vykonáva menej náročné zamestnanie než jej partner a preberá väčší podiel starostlivosti o domácnosť a deti,
- ✖ egalitársky model - obaja partneri vykonávajú rovnako náročné povolanie a starostlivosť o deti a domácnosť si rozdeľujú rovnakým dielom.

V populácii je silne zastúpená preferencia egalitárskeho modelu rodiny, najmä u žien a ľudí s vyšším vzdelaním jednoznačne prevažuje.

Prečo je to tak?

MOŽNOSTI ZOSÚLAĐOVANIA PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA PROSTREDNÍCTVOM MODERNÝCH FLEXIBILNÝCH FORIEM A ORGANIZÁCIE PRÁCE

Líšia sa podľa:

- ✖ druhu vykonávanej práce – kvalifikovaná, nekvalifikovaná,
- ✖ charakteru pracovného procesu (pravidelnosť, typ a chronologický sled pracovných úkonov),
- ✖ systému hodnôt, tradícií, preferencií, ktoré sú v spoločnosti zaužívané, uznávané,
- ✖ inštitucionálneho usporiadania v spoločnosti,
- ✖ preferovaných hodnôt a individuálnej osobnej a rodinnej situácie každého jednotlivca.

Parciálne výstupy z projektu budú prezentovať ostatní členovia tímu.

Ďakujem za pozornosť

