



Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti

28. mája 2007

Hotel Danube, Bratislava

Analýza prínosov alternatívnych foriem zamestnania

Sylvia Porubänová

Inštitút pre výskum práce a rodiny

porubanova@sspr.gov.sk



AKTUÁLNY SPOLOČENSKÝ RÁMEC:

- o kontext sociálnej politiky, politiky zamestnanosti...
- o priorizácia agendy európskymi štruktúrami...
- o zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života - spoločenská nevyhnutnosť'...
- o efektívna, autentická realizácia a implementácia agendy = hospodársky rast, efektivita a ziskovosť'



AKTUÁLNY SPOLOČENSKÝ RÁMEC:

- o dosah zmien a podporných opatrení...
- o zosúladovanie pracovného a rodinného života= ženy i muži !!!
- o európske odporúčania a skúsenosti:
modernizácia organizácie práce + silné partnerstvo a spolupráca všetkých aktérov
- o cieľ –budovanie ekonomického a sociálneho modelu...



ĽUDSKÝ KAPITÁL, MOTIVÁCIA, LOAJALITA:

- „kariérny postup“, či „vysoké finančné ohodnotenie“-nie vždy nutne prioritné
- dobrá pracovná klíma
- otvorenosť, týkajúca sa osobných požiadaviek
- „zlúčiteľnosť“ pracovného života s rodinným



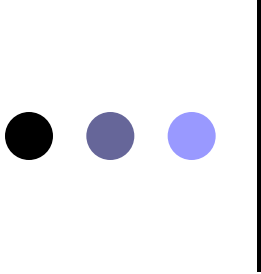
Produktivita, konkurencieschopnosť, inovačné schopnosti zamestnávateľských subjektov:

- o spokojnejší a motivovanejší zamestnanci a zamestnankyne ...**
- o výkonnejší /ie zamestnanci a zamestnankyne - zvýšená efektivita práce , produktívnejší...**
- o pozitívny image podniku - zabraňuje zvýšenej fluktuácii personálu, uľahčuje hľadanie nových pracovníkov a pracovníčok**
- o podnik podporujúci rodinu je atraktívnym zamestnávateľom**



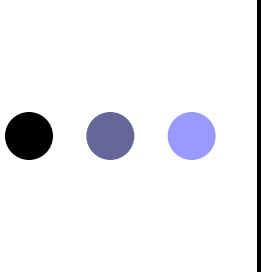
FLEXIBILITA A POTREBY AKTÉROV /IEK- TRENDY:

- **znižovanie pracovného času =
prostriedok na udržanie, tvorbu
pracovných miest + prejav novej kvality
života zamestnancov a zamestnankýň**
- **kalkulačná jednotka „ročného
pracovného času“ - rozšírenie
diapazónu prakticky uplatniteľných
flexibilných modelov organizácie
pracovného času**
- **presadzovanie dohôd upravujúcich
flexibilný pracovný čas na podnikovej
úrovni**



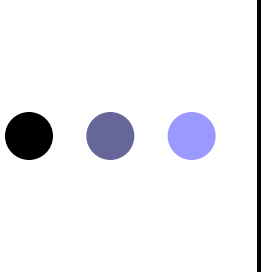
Nové prístupy, nové riešenia:

- o **model v rámci politiky celoživotnej práce (working lifetime policy)**
- o **redukcia pracovného času**
- o **vládne opatrenia k organizácii a redukcii pracovného času**
- o **flexibilizácia individuálneho pracovného času**
- o **variabilné časové kontá, čiastočný pracovný úväzok, job-sharing ...**
- o **možnosti prenášania nadpracovaného času, pružná úprava prestávok, tímová organizácia práce ...**



Nové prístupy, nové riešenia:

- o **job splitting**
- o **rotácia práce** (job rotation),
- o **kízavá pracovná doba** (flexitime) ...
- o **rozdielny rozvrhový režim pracovnej doby** (staggered hours)
- o **stlačený pracovný týždeň / týždne** (compressed work-weeks)
- o **možnosti prenášania nadpracovaného času...**
- o **pružná úprava prestávok...**



Nové prístupy, nové riešenia:

- o **práca na zavolanie (on-call work)**
- o **neplatená dodatková dovolenka z rodinných dôvodov**
- o **term – time working:**
zamestnanci/kyne pracujú v období školskej dochádzky -cez prázdniny voľno
- o **employment break**



Prekážky uplatňovania flexibilných foriem práce:

- o nevyhnutnosť, objektívna
priorizácia plne dvojpríjmového
modelu domácností...**
- o neinformovanosť, neznalosť
legislatívnych možností
(zamestnanci aj zamestnávateľa)...**
- o neochota zamestnávateľov...**
- o absencia aktuálnych,
reprezentatívnych údajov ...**



Prekážky uplatňovania flexibilných foriem práce:

- **potreba dlhšieho časového horizontu ...**
- **faktor zvyku zamestnancov a zamestnankýň...**
- **obavy zo sekundárneho znevýhodnenia na trhu práce...**
- **očakávania zamestnávateľov o prispôsobení sa tradičným formám práce...**
- **nadčasová práca-je výslovne vyžadovaná, alebo sa „predpokladá“**
- **pracovné ovzdušie, psychosociálne prostredie...**



ZAHRANIČNÉ PRÍKLADY DOBRÝCH PRAKTÍK:

- o nové individuálne pracovné schémy...**
- o programy postupného zapojenia matiek a otcov... do pracovného procesu...**
- o subvencie rodičov...priame / nepriame...**
- o programy Work/Life Balance...**



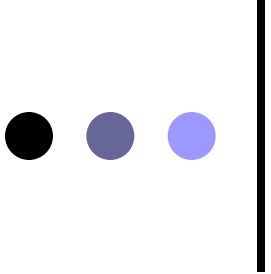
ZÁVER- VÝZVY:

- o vplyv individuálne zvoleného a regulovaného pracovného času na celkovú rovnováhu a spokojnosť, vrátane rodinnej oblasti života
- o dôležitosť zladenia organizácie práce oboch partnerov-muža i ženy
- o formy zamestnania sa čoraz viac líšia – rešpektovať všetkými aktérmi
- o dlhodobá otázka konkurenčných výhod



ZÁVER- VÝZVY:

- o potreba vzdelávacích a školiacich techník a nástrojov -identifikácia problému, bariéry...
- o konzultačné a participatívne techniky-
workshopy, konferencie, odborné semináre...
- o zlepšenie rámcových podmienok-
všetky spoločenské a hospodársko-
politické úrovne...



**Ďakujem za pozornosť
a
želám príjemné popoludnie
!**